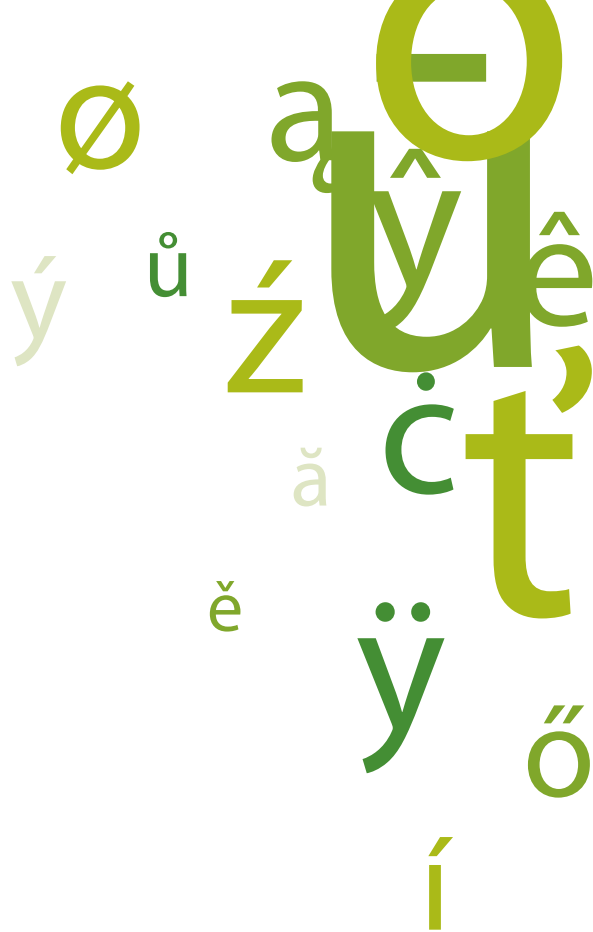


KARIÉROVÉ  
PORADENSTVO  
**V SLOVENSKEJ  
REPUBLIKE**

Bratislava 2014  
Euroguidance, SAAIC



# KARIÉROVÉ PORADENSTVO **V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu,

centrum Euroguidance

Bratislava 2014

# Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance

Bratislava 2014

## Kolektív autorov: Kariérové poradenstvo v Slovenskej republike

Autori: Mgr. Lenka Beková, SAAIC – centrum Euroguidance, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK  
PhDr. Štefan Grajčár, SAAIC – centrum Euroguidance  
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie  
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani, s. r. o.  
PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

Publikácia neprešla jazykovou korektúrou.

Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu,  
centrum Euroguidance, Bratislava, 2014

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu je dobrovoľným združením fyzických a právnických osôb, ktorej cieľom je podporovať a koordinovať programy medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskeho spoločenstva v rámci vzdelávacích a iných programov.

Slovenské centrum Euroguidance pôsobí pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je súčasťou celoeurópskej siete centier, ktoré majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v poradenstve.

E-mail: [euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)

Internet: [www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance)



Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej komisie a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Vyjadruje výlučne názory autorov a Európska komisia alebo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nie sú zodpovední za použité publikovaných informácií.

ISBN 978-80-89517-10-7



9 788089 517107

# OBSAH

ÚVOD	4
1. SYSTÉM SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	6
1.1. PORADENSKÉ SLUŽBY V REZORTE ŠKOLSTVA	6
1.1.1. Poradenské služby pre žiakov základných a stredných škôl	6
1.1.2. Poradenské služby na vysokých školách	29
1.2. KARIÉROVÉ PORADENSTVO V SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI	41
1.3. PORADENSKÉ SLUŽBY V SÚKROMNOM SEKTORE	75
1.4. PORADENSKÉ SLUŽBY V NEZISKOVOM SEKTORE	87
2. VZDELÁVANIE POSKYTOVATEĽOV SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA	97
3. VÝSKUM V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA	104
4. EURÓPSKE SIETE VENUJÚCE SA KARIÉROVÉMU PORADENSTVU – EUROGUIDANCE A ELGPN	110
5. ZÁVERY	112

## ÚVOD

Slovenské centrum Euroguidance, zastrešené Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), si v roku 2013 pripomenulo 15 rokov svojej existencie a činnosti – vzniklo v roku 1998, vtedy pod názvom *Národné informačné centrum pre profesijné poradenstvo* ako súčasť európskej siete takýchto centier.

Jednou z jeho prvých širšie viditeľnejších aktivít bolo v r. 1999 vydanie publikácie *„Profesijné poradenstvo v Slovenskej republike“*. V dokumente, ktorý sa na niekoľko rokov stal užitočným zdrojom informácií pre odborníkov i laickú verejnosť doma i v zahraničí (súbežne so slovenskou verziou vyšla aj jej mutácia v anglickom jazyku *„Vocational Guidance in the Slovak Republic“*), sa analyzoval a popisoval aktuálny stav profesijného a študijného poradenstva, jeho jednotliví aktéri tak vo verejnej, ako aj v privátnej sfére.

Od vydania publikácie v roku 1999 však uplynulo už 15 rokov a odvtedy sa nielen v oblasti profesijného poradenstva, dnes častejšie nazývaného kariérové poradenstvo, veľa zmenilo. Slovensko sa stalo plnoprávnym členom Európskej únie, ktorá má dnes 28 členských krajín (v roku 1999 bolo v EÚ len 15 krajín), a aj vďaka tomu sme sa v oblasti rozvoja služieb kariérového poradenstva mohli posunúť výraznejšie ďalej.

Aký tento posun v skutočnosti je, to sme sa pokúsili zachytiť v predkladanej publikácii *„Kariérové poradenstvo v Slovenskej republike“*, ktorú spracoval kolektív autorov vedený centrom Euroguidance. Priamemu porovnávaniu roku 1999 s rokom 2013 sme sa však snažili vyhnúť, bolo by to nad rámec našich možností, navyše, takéto porovnanie si dokáže urobiť každý aj sám v tej oblasti, v ktorej pôsobí. V publikácii prezentujeme aktuálny stav rozvoja služieb kariérového poradenstva na Slovensku poskytovaných rôznymi aktérmi, pozornosť venujeme aj problematike vzdelávania poradcov poskytujúcich tieto služby, výskumu zameranému na túto oblasť, nemohli sme zabudnúť ani na európsky rozmer kariérového poradenstva. Pokúsili sme sa tiež poukázať na kľúčové problémy a naznačiť možnosti ďalšieho rozvoja v duchu napĺňania úlohy kariérového poradenstva ako služby, *„ktorej cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života“* (OECD, 2004).

Publikácia je rozčlenená do piatich kapitol, jej ťažiskom je prvá kapitola obsahujúca popis vývoja a aktuálneho stavu služieb kariérového poradenstva v rezorte školstva, v službách zamestnanosti, v súkromnom a neziskovom sektore. Nasledujú kapitoly

zaoberajúce sa vzdelávaním poradcov, výskumom v oblasti kariérového poradenstva či európskymi témami, záverečné zhrnutie obsahuje stručnú rekapituláciu najdôležitejších zistení obsiahnutých v jednotlivých kapitolách.

„Kariérové poradenstvo v Slovenskej republike“ je publikácia určená všetkým tým, ktorí sa v tejto oblasti spoločenskej praxe u nás pohybujú, angažujú alebo chcú angažovať – poradcov v rôznych sektoroch a oblastiach, učiteľom a študentom vysokých škôl, na ktorých sa kariérové poradenstvo v takej si onakej podobe a rozsahu prednáša, pracovníkom inštitúcií, zaoberajúcich sa kariérovým poradenstvom, ale aj tvorcom politik, zástupcom kľúčových ministerstiev, ktorých inštitúcie majú kariérové poradenstvo tak povediac v náplni práce. Veríme, že naša publikácia si nájde svojich priaznivcov aj v radoch širšej odbornej verejnosti, ale i medzi laikmi zaujímavými sa o túto tému.

December 2013,  
Euroguidance centrum Slovensko

# 1. SYSTÉM SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

## 1. 1. PORADENSKÉ SLUŽBY V REZORTE ŠKOLSTVA

### 1.1.1. Poradenské služby pre žiakov základných a stredných škôl

PhDr. Darina Lepeňová, VÚDPaP Bratislava

#### ÚVOD

Poradenské služby žiakom základných a stredných škôl poskytuje už niekoľko desaťročí systém výchovného poradenstva; sú to verejné služby, poskytujú sa bezplatne. Kompetencie školských zariadení výchovného poradenstva a prevencie definuje zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a vyhláška č. 325/2008 Z. z. o zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie. Ide o systém odborných poradenských služieb (*psychologických, pedagogických, špeciálnopedagogických, sociálnych*) deťom a mládeži, ich rodičom, pedagogickým zamestnancom, zamestnancom školskej správy, pri výchove a vzdelávaní na základných a stredných školách a v školských zariadeniach počas školskej dochádzky a prípravy na povolanie. Toto vymedzenie pôsobnosti poradenstva zdôrazňuje, že výchovné poradenstvo je súčasťou výchovno-vzdelávacej sústavy a akcentuje jeho významnú participáciu na optimalizácii výchovy a vzdelávania žiakov.

Zariadenia výchovného poradenstva a prevencie sa zameriavajú na optimalizáciu vývinu detí a mládeže (ich osobnostného, vzdelávacieho, sociálneho, kariérového vývinu), a to až do ukončenia prípravy na povolanie. Osobitnú starostlivosť venujú žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

Významnou súčasťou systému výchovného poradenstva a prevencie je kariérová výchova a kariérové poradenstvo. Zameriava sa na pomoc žiakom a študentom počas vzdelávania a odbornej prípravy osobitne na základných a stredných školách, participuje na ich príprave pre trh práce, zvyšuje ich zamestnateľnosť a pôsobí preventívne pred možnou nezamestnanosťou v budúcnosti. Úspešnosť kariérovej

výchovy a kariérového poradenstva v školách je závislá od úzkej spolupráce školy so všetkými zložkami výchovného poradenstva a prevencie, so sociálnymi partnermi školy, s orgánmi verejnej správy, so zamestnávateľmi, inými školami, občianskymi združeniami. Potrebná je tiež úzka spolupráca a vzájomná výmena informácií so službami zamestnanosti (s úradmi práce) – osobitne o aktuálnych aj perspektívnych potrebách trhu práce, o možnostiach uplatnenia absolventov v praxi, o stave profesionálnej orientácie žiakov (profesionálne želania žiakov a rodičov), o výsledkoch vzdelávania a odbornej prípravy, o možnostiach ich výchovného usmerňovania v súlade s potrebami trhu práce. Možno konštatovať, že v tejto oblasti máme na Slovensku značné rezervy. Vo všeobecnosti je spolupráca systému výchovného poradenstva a prevencie s partnerskými inštitúciami, aj so službami zamestnanosti oveľa lepšia na regionálnej, než na centrálnej úrovni. Nejde len o medzirezortné zábrany lepšej spolupráce, ale chýbajú zatiaľ aj systémové nástroje zabezpečujúce operatívne prepojenie systému vzdelávania a odbornej prípravy s potrebami trhu práce (Národná sústava klasifikácií a Národná sústava povolání). Netrpezlivo sa očakáva ich spracovanie v prebiehajúcich národných projektoch s finančným príspevkom zo štrukturálnych fondov Európskej únie. Optimisticky sa predpokladá aj zlepšenie pracovných podmienok výchovných/kariérových poradcov v školách na základe objektívnych analýz ich potrieb, nakoľko aktuálna časová dotácia na ich prácu je nedostatočná.

## **VÝVOJ PORADENSKÉHO SYSTÉMU PRE ŽIAKOV ZÁKLADNÝCH A STREDNÝCH ŠKÔL NA SLOVENSKU**

Počiatky poradenského systému pre žiakov u nás datujeme od roku 1957, kedy bola zriadená Psychologická výchovná klinika v Bratislave. Jej cieľom bolo predchádzať, usmerňovať a odstraňovať poruchy správania, problémy v učení a negatívne javy v sociálnom vývine mladých ľudí. Išlo o prvé zariadenie svojho druhu v celej Československej republike. Neskôr (v roku 1967) pri nej vzniklo aj Stredisko pre voľbu povolania ako relatívne autonómne poradenské zariadenie zamerané na pomoc pri profesionálnom rozhodovaní sa žiakov. Postupne začali pribúdať zariadenia v ďalších mestách – od roku 1976 pod názvom pedagogicko-psychologické poradne, po roku 2008 premenované na centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP) a centrá špeciálnopedagogického poradenstva (CŠPP). Rozvoj



poradenských služieb bol podmienený potrebou pomôcť mladým ľuďom pri zvládaní stále zložitejších situácií v meniacich sa spoločenských podmienkach, ich hlavným cieľom bolo pomôcť im pri úspešnom začleňovaní sa do spoločnosti.

Inštitucionalizované kariérové-poradenské služby však v našich podmienkach (na území Československa) vznikli dokonca ešte skôr – už v 20. rokoch 20. storočia. Významný podiel na ich vzniku a rozvoji mali pracovníci Ústavu ľudskej práce, Psychotechnického ústavu, neskôr transformovaného na Československý ústav práce. Dosiadnutá úroveň výsledkov (vybudovaná sieť terénnych poradní a poradcov na gymnáziách, viaceré odborné práce z tohto obdobia) dokazuje, že v prvej Československej republike a v prvých rokoch obnovenej ČSR (do roku 1950) bola táto činnosť v porovnaní s kariérovým poradenstvom vo svete na vysokej úrovni. Po roku 1950 sa rozvoj poradenských služieb na čas zastavil a pokračoval až o niekoľko rokov neskôr, keď v Bratislave v r. 1957 vzniklo prvé poradenské pracovisko svojho druhu – Psychologická výchovná klinika (v Košiciach bola PVK založená v r. 1959 a v Banskej Bystrici v r. 1964).

Od roku 1962 sa začali utvárať funkcie výchovných poradcov na školách I. a II. cyklu, od roku 1967 už spomenuté strediská pre voľbu povolania ako súčasť psychologických výchovných kliník v krajských mestách (Bratislava, Banská Bystrica, Košice), resp. poradne pre voľbu povolania pri psychologických výchovných poradniach v okresných mestách. Išlo o relatívne autonómne, odborne profilované poradenské služby psychologicko-výchovnej starostlivosti s jednotným metodickým vedením; po roku 1970 sa poradenské pracoviská postupne budovali v okresoch na Slovensku. Odborno-metodickým centrom psychologických výchovných kliník bol Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (založený v roku 1964), kým pre strediská pre voľbu povolania bol takýmto centrom Ústav psychológie profesionálneho vývinu a poradenstva Univerzity Komenského.

V súvislosti s prestavbou československej výchovno-vzdelávacej sústavy z roku 1976 došlo k zmenám aj v sústave výchovného poradenstva. Výchovné poradenstvo sa štrukturovalo do trojstupňového systému, ktorý sa budoval ako súčasť výchovno-vzdelávacej sústavy: prvý stupeň predstavovali výchovní poradcovia, druhý stupeň okresné a tretí stupeň krajské pedagogicko-psychologické poradne. Negatívom týchto zmien bolo rozdelenie kompetencií medzi okresné a krajské pedagogicko-psychologické poradne: okresné poradne poskytovali svoje služby len deťom

predškolských zariadení a žiakom základných škôl, krajské poradne žiakom stredných škôl, pričom paradoxom bolo, že krajské poradne mali metodicky usmerňovať okresné poradne. V práci na úsekoch profesionálnej orientácie a poradenstva sa direktívne kládol dôraz na ovplyvňovanie profesionálnych želaní, na rozmiestňovanie populácie v zmysle smerných čísel, či vyhlásených spoločenských priorít, preceňovali sa vonkajšie, celospoločenské faktory profesionálneho vývinu a nedoceňovali sa vnútorné faktory. Treba však zdôrazniť, že mnohé zariadenia výchovného poradenstva si zachovali profesionalitu a ľudský prístup, nakoľko vo svojich poradenských službách primerane zohľadňovali tak kompetencie jednotlivca, ako aj spoločenskú potrebu (možnosti profesionálneho uplatnenia).

Administratívne rozmiestňovanie pracovnej sily do roku 1989 spochybňovalo význam psychologických poradenských služieb v tejto oblasti, čo sa negatívne odrazilo v rozvoji psychológie v profesionálnom vývine. Nepriaznivé spoločenské podmienky pre rozvoj disciplíny zapríčinili aj značnú fluktuáciu skúsenejších odborníkov z oblasti poradenstva v profesionálnom vývine a tiež nedostatočný záujem absolventov vysokých škôl o prácu v tejto oblasti.

Po zrušení Ústavu profesionálneho vývinu a poradenstva v roku 1970 mal prebrať odborné a metodické usmerňovanie úsekov profesionálnej orientácie a profesionálneho poradenstva Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie. Namiesto toho sa v roku 1978 na ústave ustanovil administratívny útvar (Sekretariát Komisie vlády SSR pre výchovné poradenstvo) a oddelenie výchovného poradenstva, ktoré po roku 1989 zaniklo. – Tieto skutočnosti sú vysvetlením príčin dualizmu v poradenských službách pre žiakov, nevyrovnaná pozornosť, ktorá sa venuje klinicko-psychologickému poradenstvu v osobnostnom vývine žiakov a pedagogicko-psychologickému poradenstvu v študijno-profesijnom (kariérovom) vývine žiakov.

## **REALIZÁCIA VÝCHOVNÉHO PORADENSTVA V SÚČASNOSTI NA SLOVENSKU**

Školský zákon č. 245/2008 Z. z. definuje v § 130 základné zložky systému výchovného poradenstva a prevencie. Zariadeniami výchovného poradenstva a prevencie sú centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP) a centrá špeciálnopedagogického poradenstva (CŠPP). Vykonávajú činnosti diagnostické, poradenské, terapeutické, preventívne a rehabilitačné. Významnou súčasťou systému výchovného poradenstva a prevencie sú výchovní poradcovia, školskí psychológovia,

školskí špeciálni pedagógovia, liečební pedagógovia, sociálni pedagógovia a koordinátori prevencie, ktorí vykonávajú svoju činnosť v školách. Služby systému výchovného poradenstva a prevencie sa poskytujú bezplatne.

Všetky zložky systému sú organizačne prepojené, dôraz sa kladie na ich intenzívnu spoluprácu. Činnosť poradenských zariadení metodicky usmerňuje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR; metodickým a odborným usmerňovaním zariadení výchovného poradenstva a prevencie poverilo Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, ako svoju priamo riadenú organizáciu. V regiónoch sú vybrané poradenské zariadenia poverené metodickým usmerňovaním poradenských zariadení vo svojej územnej pôsobnosti.

V zmysle Koncepcie pedagogicko-psychologického poradenského systému a jeho implementácie do praxe, ktorú vláda SR schválila v marci 2007 (<http://www.minedu.sk/pedagogicke-specialnopedagogicke-psychologicke-vychovne-poradenstvo/>), je činnosť systému výchovného poradenstva a prevencie v súlade s Koncepciou celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike, schválenej uznesením vlády SR č. 157/2004. V spomínanej koncepcii sa zdôrazňuje prepojenie vzdelávania a odbornej prípravy s potrebami trhu práce, efektívna príprava žiakov pre trh práce, zvyšovanie zamestnateľnosti absolventov škôl. Kariérové poradenstvo predstavuje účinný nástroj sociálnej inklúzie žiakov, zvýšenia pravdepodobnosti ich profesionálneho uplatnenia sa na trhu práce v dospelosti.

## **VÝCHOVNÍ PORADCOVIA**

Základným článkom systému výchovného poradenstva a prevencie, teda aj kariérového poradenstva v rezorte školstva, sú výchovní poradcovia. Pôsobia v základných a stredných školách, špeciálnych školách, prípadne školských zariadeniach a plnia tu úlohy poradcov prvého kontaktu pre deti a mládež, rodičov a učiteľov. Funkcia výchovného poradcu by sa mala obsadzovať z radov skúsených pedagogických zamestnancov školy, ktorí absolvovali príslušné špecializačné štúdium.

*Podľa údajov Ústavu informácií a prognóz školstva pôsobilo v školskom roku 2012/2013 na všetkých školách v Slovenskej republike 2 149 výchovných poradcov. Z nich najväčší počet pôsobil na základných školách – 1 452 výchovných poradcov,*

*t. j. 67,6 %. 221 výchovných poradcov bolo na gymnáziách, 433 na stredných odborných školách.*

V zmysle školského zákona č. 245/2008 Z. z. je úlohou výchovného poradcu sprostredkovať deťom a ich zákonným zástupcom potrebné pedagogické, psychologické, sociálne, psychoterapeutické, reedukačné a iné služby, ktoré koordinuje v spolupráci s triednymi učiteľmi. Pri výkone svojej funkcie úzko spolupracuje so školským psychológom, školským špeciálnym pedagógom (samozrejme, ak škola takýchto odborníkov zamestnáva) a s odbornými zamestnancami zariadení výchovného poradenstva a prevencie.

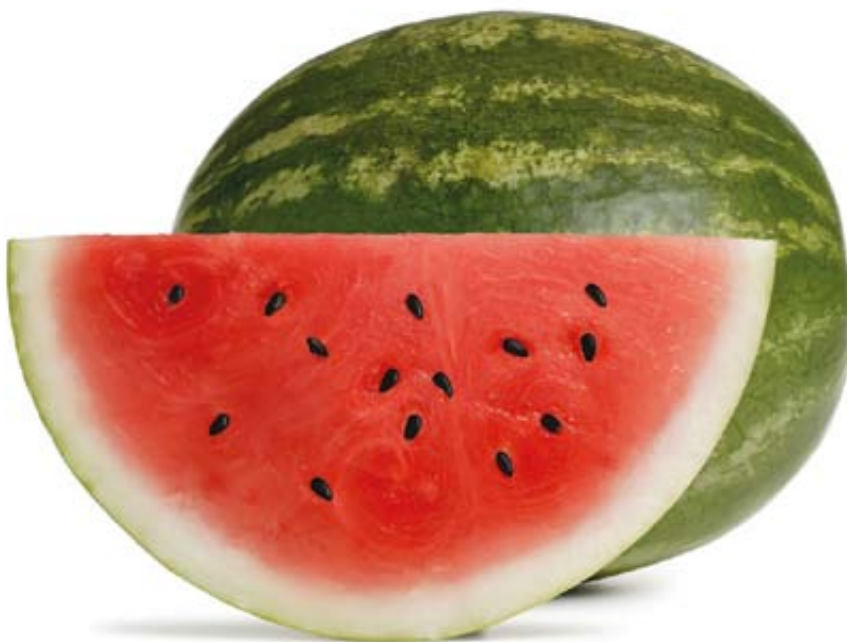
Popri iných úlohách v oblasti výchovy a vzdelávania venujú výchovní poradcovia najviac času poradenstvu pri profesionálnom rozhodovaní sa žiakov, pri voľbe štúdia a povolania, zúčastňujú sa na profesionálnej orientácii žiakov, venujú sa kariérovej výchove, príprave žiakov pre trh práce. Osobitnú pozornosť pritom venujú žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, ktorí sú integrovaní v základných, či stredných školách a významne tak participujú na uľahčovaní ich sociálnej inklúzie. Ide hlavne o žiakov s poruchami učenia, s poruchami správania, zo sociálne znevýhodneného prostredia, žiakov so zdravotným znevýhodnením, o nadaných a talentovaných žiakov.

Výchovní poradcovia nevyhnutne potrebujú pri svojej práci aktuálne informácie o štúdiu na stredných a vysokých školách, o možnostiach nadstavbového a pomaturitného štúdia na Slovensku, prípadne v zahraničí, najmä v Českej republike. Poskytujú informácie o podmienkach prijímania na jednotlivé typy a druhy škôl, o možnostiach uplatnenia sa absolventov v praxi. Aktuálne profesionálne informácie sprostredkovávajú žiakom aj prostredníctvom rozmanitých médií, vrátane moderných informačných technológií, osobitne internetu. Sprostredkovávajú vzťahy školy s externým prostredím – so sociálnymi partnermi, so zamestnávateľmi, so vzdelávacími inštitúciami, s úradmi práce. Najdôležitejšia je však ich spolupráca s rodičmi žiakov.

V záujme zefektívnenia kariérovej výchovy a poradenstva v školách je nevyhnutné vytvoriť lepšie pracovné podmienky pre výchovných poradcov v školách. V prvom rade je potrebné vytvoriť im primeraný časový priestor, stanoviť dôstojnú odmenu za vykonávanú prácu, vybaviť kabinet výchovného poradcu potrebnými IKT, pracovnými nástrojmi, metodikami, zabezpečiť im potrebné kontinuálne vzdelávanie. Doterajší stav je absolútne nevyhovujúci: v školách sú zamestnaní ako bežní učitelia,

pričom na výkon funkcie výchovného poradcu majú úľavu len 1-2 hodiny týždenne z vyučovacích povinností, nemajú žiadny príplatok za výchovno-poradenskú prácu, často pracujú bez potrebných pracovných pomôcok, informačných zdrojov. Zväčša nemajú čas, ani priestor na využívanie moderných poradenských metód v praxi (na rozdiel od školských poradcov vo vyspelých krajinách EÚ). Okrem profesionálnej orientácie žiakov (prihlášky na stredné, resp. vysoké školy, konzultácie s rodičmi a učiteľmi, exkurzie, dni otvorených dverí, burzy práce) riešia na škole aj výchovné problémy žiakov, majú na starosti aj žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami integrovaných v škole. Potrebné je riešiť túto nepriaznivú situáciu v postavení výchovných poradcov v školách, v ich pracovných podmienkach. Po doriešení tohto zásadného problému v práci výchovných / kariérových poradcov v školách možno očakávať systémovú zmenu, zefektívnenie kariérovej výchovy žiakov, zintenzívnenie ich prípravy pre trh práce, uľahčenie prechodu absolventov škôl do zamestnania.

*Od roku 1992 je oficiálnym zástupcom výchovných poradcov na Slovensku Asociácia výchovných poradcov (ďalej „AVP“, <http://www.asociaciavp.wbl.sk/>). Ide o občianske združenie, ktorého členmi sú hlavne pedagogickí (ale aj odborní) zamestnanci zo škôl a školských zariadení venujúci sa výchovnému poradenstvu a prevencii, ktorého integrálnou súčasťou je aj kariérová výchova a kariérové poradenstvo. AVP obhajuje*



*a presadzuje oprávnené profesionálne a spoločenské záujmy svojich členov, snaží sa o vytvorenie vhodných pracovných podmienok pre prácu výchovných poradcov v školách. AVP aktívne napomáha výchovným poradcov v ich úsilí optimalizovať osobnostný, vzdelávací a profesionálny vývinu žiakov, a to v zmysle Deklarácie práv dieťaťa.*

*AVP spolupracuje s príslušnými inštitúciami pri tvorbe a aktualizácii odborných, organizačných a legislatívnych opatrení v systéme výchovného poradenstva a prevencie v Slovenskej republike. Spolupracuje pri realizácii prieskumov a analýz aktuálneho stavu a potrieb výchovných poradcov a metodikov pre výchovné poradenstvo a porovnáva ich s požadovaným stavom, tiež so stavom v krajinách Európske únie. Pravidelne predkladá pripomienky, návrhy a podnety orgánom štátnej správy a miestnej samosprávy v záujme zefektívnenia práce výchovných poradcov, vrátane zlepšenia ich pracovných podmienok, aby boli porovnateľné so štandardom vo vyspelých krajinách EÚ.*

*Koordinačným a riadiacim orgánom AVP je Informačno-koordinačná rada, zložená je zo zástupcov všetkých krajov.*

Prácu výchovných poradcov metodicky usmerňujú príslušné centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie prostredníctvom svojich metodikov pre prácu výchovných poradcov, ktorí však boli v poslednom čase v mnohých poradniach v dôsledku krízy prepustení a nahradení zamestnancami, ktorí často nepoznajú prácu výchovných poradcov a situáciu v školách.

Základná odborná-pedagogická spôsobilosť výchovných poradcov sa získava úspešným ukončením vysokoškolského učiteľského štúdia, aspoň trojročnou úspešnou pedagogickou praxou a absolvovaním špecializačného kontinuálneho vzdelávania. V zmysle § 33 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch predstavujú výchovní poradcovia kariérovú pozíciu pedagogických zamestnancov špecialistov. Získavajú svoju kvalifikáciu kontinuálnym vzdelávaním buď na pedagogických a filozofických fakultách vysokých škôl (v zmysle zákona o vysokých školách č. 131/2012 Z. z.) alebo v metodicko-pedagogických centrách, či v iných priamo riadených organizáciách poverených Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR (zákon 317/2009 Z. z. § 35).

Kvalifikačný profil výchovných poradcov zodpovedá kvalifikačnému profilu učiteľa s tým, že zvýšené nároky sa kladú na ich odbornú pedagogicko-psychologickú

spôsobilosť. Špecializačné vzdelávanie preto poskytuje prehĺbené poznatky z oblasti výchovy a vzdelávania žiakov, s osobitným dôrazom na výchovu a vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Frekventanti sa oboznamujú s osvedčenými metódami prekonávania problémov a s možnosťami sociálnej inklúzie žiakov prostredníctvom výchovno-poradenských metód. Dopĺňujú si potrebné vedomosti a zručnosti zo sociálnej pedagogiky a psychológie, zo špeciálnej pedagogiky, oboznamujú sa s novými metódami pedagogickej diagnostiky. Významnou súčasťou špecializačného vzdelania výchovných poradcov sú kompetencie z oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, osvedčené metódy profesionálnej orientácie, usmerňovania profesionálneho rozhodovania sa žiakov, vedomosti z oblasti ekonomiky práce, oboznámi sa s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami ťažiskových odvetví nášho hospodárstva, s potrebami trhu práce na Slovensku, či v príslušnom regióne a s následnou potrebou kvalifikovaných pracovníkov. Oboznamujú sa so zdrojmi profesionálnych informácií s využitím informačno-komunikačných technológií (IKT), osobitne internetu. Veľký dôraz sa kladie na organizačné schopnosti výchovných poradcov, ktorí zabezpečujú aj spoluprácu školy s partnerskými inštitúciami (so zamestnávateľmi, inými školami, občianskymi združeniami, orgánmi verejnej správy), spolupracujú pri organizovaní exkurzií do rôznych podnikov pre žiakov, návštev búrz práce alebo dní otvorených dverí na rôznych školách.

Kontinuálne vzdelávanie výchovných poradcov zabezpečujú hlavne metodicko-pedagogické centrá, ktoré majú akreditáciu na vzdelávanie výchovných poradcov. Metodicko-pedagogické centrá (ďalej „MPC“) rozpracovali viaceré vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania výchovných poradcov, ktoré po akreditácii na Ministerstve školstva VVŠ SR slúžia na ich ďalšie vzdelávanie. Jedným z takýchto vzdelávacích programov je program špecializačného vzdelávania výchovných poradcov v oblasti kariérového poradenstva „*Príprava žiakov pre trh práce – kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach*“. Program bol na MPC zostavený v spolupráci s Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie v roku 2009. Využíva sa aj v špecializačnom vzdelávaní výchovných poradcov v rámci národného projektu MPC s príspevkom Európskeho sociálneho fondu „*Profesijný a kariérový rast pedagogických zamestnancov*“ (ITMS 26140230002, 26120130002). Učebný zdroj spracovaný ku vzdelávaciemu programu je dostupný na: [http://www.mpc-edu.sk/library/files/kariera\\_web.pdf](http://www.mpc-edu.sk/library/files/kariera_web.pdf)

Obsah vzdelávania je v tomto programe rozčlenený do troch modulov:

1. Všeobecné aspekty kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (teoretické východiská, koncepcie, teórie a ich praktické implikácie; kariérová výchova a kariérové poradenstvo v školstve ako súčasť systému výchovného poradenstva)
2. Multidisciplinárny charakter kariérového poradenstva (interdisciplinárne súvislosti kariérového poradenstva, aplikácie z pedagogiky, psychológie, sociológie, vied o zdraví, ekonomiky práce a pracovného práva)
3. Metódy, formy práce kariérových poradcov v školstve (individuálne a skupinové formy práce v kariérovom poradenstve; práca s profesionálnymi informáciami, využitie IKT v kariérovom poradenstve)

## **CENTRÁ PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVA A PREVENIE**

Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (predtým psychologické výchovné kliniky/poradne, resp. pedagogicko-psychologické poradne) majú na Slovensku už viac ako päťdesiatpäťročnú tradíciu a sú súčasťou systému výchovného poradenstva. Sú vo všetkých krajských a okresných mestách, pracujú v nich najmä psychológovia, ale aj pedagógovia (špeciálni a liečební pedagógovia, metodici), sociálni pracovníci a ďalší odborní zamestnanci.

*Podľa informácií Ústavu informácií a prognóz v školstve pôsobí v súčasnosti na Slovensku 78 okresných centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a 8 centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (ďalej „CPPPaP“) poverených metodickým vedením výchovných poradcov a okresných CPPPaP v regióne pôsobnosti.*

*Vo všetkých CPPPaP pracuje celkom 800 odborných zamestnancov, z toho je 405 psychológov a 395 pedagógov (z nich 156 špeciálnych pedagógov, 16 liečebných pedagógov, 75 sociálnych pedagógov a 148 ostatných pedagógov, učiteľov s rôznou špecializáciou).*

*V školskom roku 2012/2013 bolo v centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Slovenskej republike evidovaných 104 235 klientov. Najvyšší počet klientov bol z II. stupňa základnej školy (33 395 (32,04 %)), nasledovali klienti z I. stupňa základnej školy (19 363/18,58 %). Všetkých klientov zo základných škôl bolo 52 758 (50,61 %). Vysoké zastúpenie mali aj klienti z materských škôl (27 962/26,83 %), resp. stredoškôláci (19 675/18,88 %). Klientom bola poskytnutá poradenská starostlivosť prevažne opakovane, ale aj jednorazovo, realizovaná prevažne individuálne, ale aj skupinovú formou.*



V zmysle § 132 školského zákona č. 245/2008 Z. z. poskytujú centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie komplexnú psychologickú, špeciálno-pedagogickú, diagnostickú, výchovnú, poradenskú a preventívnu starostlivosť deťom. Hlavnými cieľmi činnosti CPPPaP sú: optimalizácia osobnostného, vzdelávacieho, študijno-profesijného (kariérového) vývinu žiakov do skončenia odbornej prípravy. Participujú pri eliminovaní porúch psychického vývinu a porúch správania žiakov, poskytujú poradenskú pomoc pri rozvoji nadania.

Poskytujú preventívnu výchovnú a psychologickú starostlivosť deťom a ich zákonným zástupcom, najmä v prípadoch výskytu porúch psychického vývinu a porúch správania a výskytu sociálno-patologických javov v populácii detí vo svojej územnej pôsobnosti. Poradenské služby poskytujú aj zákonným zástupcom a pedagogickým zamestnancom. Vykonávajú aj činnosti preventívno-výchovné a odbornopreventívne, metodicko-odborné, zabezpečujú tvorbu preventívnych programov. Využívajú metódy psychologickú a pedagogickú diagnostiku, psychologického a výchovného poradenstva, prevencie, reedukácie, rehabilitácie a psychoterapie.

Ich významnou úlohou je sledovať a usmerňovať študijno-profesijný (kariérový) vývin žiakov základných a stredných škôl a pomáhať im pri profesionálnom rozhodovaní sa. Špecifickými psychologickými metódami pomáhajú mladým ľuďom pri sebapoznávaní, pri spoznávaní svojich osobnostných predpokladov (záujmov, schopností, zručností, povahových vlastností, hodnotovej orientácie) vo vzťahu k požiadavkám budúceho povolania. Osobitnú poradenskú starostlivosť venujú žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (integrovaným v bežných školách) , ktorým pomáhajú pri kompenzácii rôznych porúch, či postihnutí, poradensky intervenujú pri ich sociálnej inklúzii, významne pritom spolupracujú s rodičmi, s ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami v škole, či poradni.

Dôležitou súčasťou ich práce je získavanie aktuálnych profesionálnych informácií (o povolaniach, o ich špecifických požiadavkách na človeka, o možnostiach odbornej prípravy, o trhu práce, o možnostiach budúceho profesionálneho uplatnenia sa), a to v úzkej spolupráci s regionálnymi úradmi práce. Poradenské informácie poskytujú nielen žiakom a ich zákonným zástupcom, ale aj výchovným poradcom a učiteľom, zriaďovateľom a iným inštitúciám.

Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie zabezpečujú

psychologickú a pedagogickú starostlivosť o deti a mládež vo veku od dvoch rokov až po dosiahnutie dospelosti, resp. do ukončenia prípravy na povolanie<sup>1</sup>. Svoje služby poskytujú tiež rodičom svojich klientov, učiteľom a ďalším pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení. Ťažiskom ich práce je odborná psychologická starostlivosť, poradenstvo a osobné konzultácie v otázkach osobnostného, vzdelávacieho, študijno-profesijného vývinu detí a mládeže s cieľom prispieť k optimalizácii ich ďalšieho vývinu.

Kvalifikačný profil odborných zamestnancov centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie charakterizuje vysokoškolské vzdelanie humanitného smeru – v zásade ide o absolventov jednodborového vysokoškolského štúdia psychológie alebo absolventov vysokoškolských odborov pedagogického zamerania.

Kvalifikácia pre povolanie psychológa sa získava zväčša na filozofických fakultách v študijnom odbore psychológia (10-semesterálne jednodborové magisterské štúdium). Psychológii možno tiež študovať na pedagogických fakultách a fakultách humanitných vied v kombinácii s ďalším vyučovacím predmetom. Podľa platnej legislatívy (zákon č. 199/1994 Z. z. o psychologickú činnosti) učiteľská kvalifikácia získaná štúdiom psychológie v kombinácii s iným odborom neoprávňuje k vykonávaniu psychologickú činnosti.

V rámci nadväznej odbornej prípravy organizujú katedry psychológie vysokých škôl ďalšie formy vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie absolventov psychológie (inovačné, špecializačné, postgraduálne štúdium, výcviky, tréningy, školenia, kurzy) z aplikovaných psychologických disciplín.

Vysoké školy, metodicko-pedagogické centrá a iné priamo riadené organizácie v rezorte školstva organizujú pre odborných zamestnancov poradenských zariadení v zmysle školského zákona č. 245/2008 Z. z. a zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch rôzne formy ďalšieho vzdelávania. Ide o akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania (napr. špecializačné, inovačné, aktualizácie, funkčné a i.).

---

<sup>1</sup> V praxi sa to najčastejšie interpretuje v zmysle ukončenia strednej školy, i keď pod pojmom „ukončenie prípravy na povolanie“ by sme mohli rozumieť aj ukončenie vysokej školy. Študenti vysokých škôl sú však veľmi zriedkavou klientelou CPPPaP; ak aj sú v ich starostlivosti, ide spravidla o klientov, ktorým poskytovali poradenské služby už skôr, počas ich dochádzky na základnú alebo strednú školu.

## ILUSTRÁCIA ČINNOSTI CPPPaP V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

### PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci, Čadca, Kukučínova 162, [www.poradnacadca.sk](http://www.poradnacadca.sk)

V zriaďovateľskej pôsobnosti Okresného úradu v Žiline

CPPPaP v Čadci je známe hlavne svojím Čadčianskym modelom interaktívneho profesionálneho poradenstva (CAMIP) <http://www.camip.sk>

- V súťaži Euroguidance „Kariérové poradenstvo 2010“ bola CPPPaP v Čadci medzi ocenenými.
- V roku 2011 rozšírili aktivity pre žiakov o webové sídlo [www.camip.sk](http://www.camip.sk), ktorý má podnázov „Všetko o výbere strednej školy na jednom mieste“, kde sa žiaci môžu dozvedieť dôležité informácie, potrebné k rozhodovaniu o takom dôležitom životnom kroku, ako je voľba povolania.

Vyberáme z prezentácie CAMIP (PhDr. A. Hrašková, MPH, riaditeľka CPPPaP Čadca), na PSYCHOPROF z mája 2011 <http://www.camip.sk/index.php/camip> a prihlášky do súťaže Kariérové poradenstvo 2010 organizovanej SAAIC, Centrum Euroguidance:

*Projekt CAMIP začali realizovať v okrese Čadca už v roku 1999, kedy PPP (terajšia CPPPaP) v Čadci zorganizovala 1. ročník Burzy stredných škôl, na ktorej ponúkali žiakom ZŠ možnosti štúdia na stredných školách. PPP ponúkala na Burze poradenstvo, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Čadci informoval o aktuálnych a perspektívnych možnostiach uplatnenia sa na trhu práce, informoval o uplatniteľnosti rôznych povolanií. Toto podujatie malo veľkú odozvu u žiakov, ich rodičov a výchovných poradcov. Vytvorila sa tradícia, Burza stredných škôl sa organizovala pravidelne každý rok až do roku 2005, keď ÚPSVaR rozšíril Burzu na Veľtrh informácií (doplnila sa prezentácia zamestnávateľských organizácií a možnosti cezhraničnej spolupráce). PPP sa tak mohla viac venovať psychologickému poradenstvu pre žiakov (a rodičov) pri profesionálnom rozhodovaní, vytvorili pre školy program Dni voľby povolania. Každý rok získavali spätnú väzbu a informácie od výchovných poradcov, žiakov. V priebehu niekoľkých rokov vznikol terajší program: Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva – CAMIP. Fázy, jednotlivé aktivity v CAMIP na seba nadväzujú v logickom slede, potrebné je preto dodržiavať stanovený postup.*

Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva vyplynul z poradenskej praxe CPPPaP ako nevyhnutnosť vytvoriť efektívny systém profesionálneho (kariérového) poradenstva s prepojením všetkých zložiek systému výchovného poradenstva, spolupráce služieb zamestnanosti a ostatných sociálnych partnerov.

Cieľovými skupinami CAMIP sú:

- a) žiaci 9. ročníkov v okrese Čadca, s osobitným dôrazom na žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (napr. žiaci zo sociálne znevýhodneného prostredia, s vývinovými poruchami učenia, s poruchami správania ap.)
- b) rodičia
- c) výchovní poradcovia
- d) sociálni partneri (služby zamestnanosti, zamestnávateľské organizácie a i.)

Použité metódy, postupy:

1. individuálna a skupinová psychodiagnostika – TIP, OTPO, WISC III
2. individuálne poradenstvo

3. interaktívne prednášky
4. motivačné tréningy – soft skills, PC zručnosti
5. workshopy
6. individuálne komplexné vyšetrenie a poradenská starostlivosť o žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami
7. konzultácie s rodičmi
8. kontrolný výskum

CAMIP pozostáva z 5 modulov:

1. modul - Systematická práca výchovných poradcov, výchovné poradenstvo pre žiakov, spolupráca s rodičmi
2. modul - Dni voľby povolania
3. modul - Veľtrh informácií
4. modul. - Konzultačno-poradenské aktivity
5. modul - Kontrolný výskum (monitoring).

### **1.Modul – Práca s výchovnými poradcami, so žiakmi a rodičmi:**

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

### **2. Modul – Dni voľby povolania (DVP)**

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

Má štyri fázy:

1. Informatívna – prednášky CPPPP o dôležitosti optimálnej voľby povolania (zabezpečuje CPPPaP) a o potrebách trhu práce, o stave zamestnanosti (zabezpečuje ÚPSVaR)
2. Sebapoznanie (psychologická diagnostika, štruktúra schopností, IQ, záujmový dotazník, postojový dotazník)
3. Počítačové zručnosti potrebné pri kariérovom poradenstve, pri orientácii v zdrojoch profesionálnych informácií - na internete
4. Individuálny poradenský rozhovor psychológa so žiakmi a rodičmi, zhodnotenie výsledkov psychodiagnostických vyšetrení a výsledkov dotazníka „Čím budem“

### **3. Modul - Veľtrh informácií o možnostiach vzdelávania a zamestnania**

Organizuje ho ÚPSVaR v spolupráci s CPPPaP v Čadci, žiaci môžu získať informácie o stredných školách, o možnostiach zamestnania, a to nielen v okrese Čadca. V spolupráci so SŠ po Veľtrhu nasledujú Dni otvorených dverí na SŠ, kde si žiaci môžu doplniť špecifické informácie o konkrétnych školách.

#### **4. Modul –Konzultačno-poradenské aktivity**

CPPPaP ponúka:

- pomoc nerozhodnutým žiakom
- pomoc deťom s vývinovými poruchami učenia
- pomoc deťom zo sociálne znevýhodneného prostredia
- pomoc nadaným deťom
- pomoc deťom s osobnostnými problémami
- nadviazanie spolupráce s rodičmi, ktorí by inak poradňu nenavštívili.

#### **5. Modul – Výskum**

Sleduje sa zvyšovanie efektívnosti kariérového poradenstva pre žiakov s prepojením všetkých zložiek systému výchovného poradenstva a služieb zamestnanosti.

Projekt sa realizuje od roku 2001, od roku 2008 systémovo ako CAMIP, jeho priebeh sa monitoruje.

Záverom:

Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva – CAMIP predstavuje ucelený program profesionálneho (kariérového) poradenstva pre žiakov základných škôl s prepojením všetkých zložiek systému výchovného poradenstva a prevencie. Využíva spoluprácu s rodičmi, so službami zamestnanosti a s ostatnými sociálnymi partnermi na regionálnej úrovni (osobitne so zamestnávateľmi, so strednými školami a miestnou samosprávou).

Záujem o Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva stále rastie, prekročil už hranice okresu Čadca (aj Slovenska), inšpirujú sa ním mnohé ďalšie CPPPaP vo svojej práci.

Oceňujeme jeho systémový prístup v poradenskej starostlivosti o žiakov ZŠ pri profesionálnom rozhodovaní a odporúčame jeho celoslovenskú disemináciu.

## **CENTRÁ ŠPECIÁLNOPELAGOGICKÉHO PORADENSTVA**

V zmysle § 133 školského zákona č. 245/2008 Z. z. poskytujú centrá špeciálnopedagogického poradenstva (CŠPP) komplexnú špeciálnopedagogickú činnosť, psychologickú, diagnostickú, poradenskú, rehabilitačnú, preventívnu, metodickú, výchovno-vzdelávaciu a inú odbornú činnosť.

Poskytujú špeciálnopedagogické intervencie deťom so zdravotným znevýhodnením vrátane detí s vývinovými poruchami s cieľom dosiahnuť optimálny rozvoj ich osobnosti a sociálnu integráciu. Špeciálnopedagogickú činnosť vykonávajú v centre špeciálnopedagogického poradenstva najmenej dvaja špeciálni pedagógovia. Spolupracujú so zákonnými zástupcami detí a s ďalšími fyzickými osobami, ktoré sa na ich výchove a vzdelávaní podieľajú. Participujú na zabezpečovaní kompenzačných, reedukačných a špeciálnych učebných pomôcok deťom podľa ich individuálnych potrieb, učia ich tieto pomôcky využívať a prehodnocujú ich účinnosť využívania u užívateľa.

Špeciálni pedagógovia sú podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch kategóriou odborných zamestnancov. Vykonávajú odborné činnosti v rámci špeciálnopedagogickej diagnostiky, individuálneho, skupinového alebo hromadného poradenstva a intervencie deťom a žiakom s mentálnym postihnutím, sluchovým postihnutím, zrakovým postihnutím, telesným postihnutím, s narušenou komunikačnou schopnosťou, autizmom alebo ďalšími pervazívnymi vývinovými poruchami, viacnásobným postihnutím, chorým alebo zdravotne oslabeným, s vývinovými poruchami a odborné činnosti spojené s reedukáciou porúch správania. Poskytujú špeciálnopedagogické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení.

Niektoré CŠPP sú špecializované (so súhlasom ministerstva školstva) na poradenstvo pre deti s určitým druhom zdravotného postihnutia ako zdrojové centrá a zabezpečujú odbornú-metodickú a materiálno-technickú pomoc odborným zamestnancom ostatných CŠPP a školským špeciálnym pedagógom. Metodicky usmerňujú aj činnosť školských psychológov v školách a školských zariadeniach, v ktorých sa vzdelávajú deti a žiaci so zdravotným postihnutím, na ktoré je zdrojové centrum zamerané. V zdrojovom centre pracuje najmenej jeden terénny špeciálny pedagóg a najmenej jeden psychológ. Zdrojové centrá sa členia na úseky podľa hlavného zamerania ich činnosti, napríklad na úsek diagnostiky, úsek metodiky, úsek rehabilitácie, úsek raného poradenstva, úsek psychologického poradenstva.

Vyhláška Ministerstva školstva SR č. 325/2008 Z. z. o školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie upresňuje v § 4, že centrá špeciálnopedagogického poradenstva metodicky usmerňujú činnosti školských špeciálnych pedagógov pôsobiacich v materských školách, základných školách, gymnáziách, stredných odborných školách a v konzervatóriách, tiež výchovných poradcov, liečebných pedagógov a sociálnych pedagógov v špeciálnych školách.

*V CŠPP na Slovensku pracuje v súčasnosti 518 odborných zamestnancov, z ktorých je 373 špeciálnych pedagógov, 78 logopédov, 14 liečebných pedagógov, 20 sociálnych pedagógov, 34 fyzioterapeutov a 173 psychológov.*

## VÝSKUMNÝ ÚSTAV DETSKEJ PSYCHOLÓGIE A PATOPSYCHOLÓGIE

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie („VÚDPaP“) v Bratislave dlhodobo významne participuje na efektívnom fungovaní systému výchovného poradenstva a prevencie.

Za najdôležitejšie aktivity súvisiace so systémom výchovného poradenstva a prevencie možno v štatúte VÚDPaP (<http://www.vudpap.sk/sub/vudpap.sk/images/kontrakt-a-zriadovacia-listina/statut.pdf>) považovať najmä tieto:

- Základný a aplikovaný výskum v oblasti psychológie; plní vedecko-výskumné úlohy, modeluje a experimentálne overuje programy psychologického poradenstva (tiež výchovného poradenstva, vrátane kariérového poradenstva). VÚDPaP je jediným pracoviskom v Slovenskej republike, ktoré sa zameriava na komplexný výskum psychologických aspektov vývinu detí a mládeže a na výskum podmienok, ktoré tento vývin ovplyvňujú. Výskumná činnosť VÚDPaP je zameraná na vytváranie všeobecných, ale i špecifických strednodobých a dlhodobých koncepcií psychologickéj činnosti v rezorte školstva a koncepcií psychologickéj a výchovno-poradenskej starostlivosti v jednotlivých oblastiach pedagogickej praxe.
- Vývoj a aktualizácia psychodiagnostických metodík, poradenských, psychoterapeutických metód, postupov.
- Metodické a odborné usmerňovanie a koordinácia zariadení výchovného poradenstva a prevencie , osobitne centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie.
- Vzdelávanie odborných zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie.
- Zabezpečovanie odborných podujatí, konferencií; edičná činnosť.

VÚDPaP je jedinou priamo riadenou organizáciou v školstve, ktorá má oprávnenie vykonávať psychologickú činnosť v zmysle zákona NR SR č. 199/1994 Z. z. o psychologickéj činnosti.

Spomenuli sme už prepojenie koncepcie pedagogicko-psychologického poradenstva s prijatou koncepciou celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva na Slovensku, v ktorých sa zdôrazňuje význam efektívnej prípravy žiakov pre trh práce, zvyšovanie zamestnateľnosti absolventov škôl. Kariérové poradenstvo predstavuje účinný nástroj sociálnej inklúzie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, zvýšenia pravdepodobnosti ich profesionálneho uplatnenia sa na trhu práce v dospelosti.

V rámci kritickej analýzy kariérového poradenstva v systéme výchovného poradenstva vypracovanej ešte v roku 2004 VÚDPaP predložil návrh opatrení na jeho aktivizáciu, a to v piatich okruhoch:

- organizácia výchovného (vrátane kariérového) poradenstva v rezorte školstva,
- odborné zázemie – výskum a vývoj,
- metodická činnosť a zdroje profesionálnych informácií,
- odborná príprava poradcov,
- kariérová výchova mládeže v školách.

Mnohé návrhy opatrení VÚDPaP využil ako zámery pre spracovanie projektov realizovaných s pomocou štrukturálnych fondov EÚ; výstupy projektov boli poskytnuté systému výchovného poradenstva – centrám pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a výchovným poradcom.

V rokoch 2004-2008 VÚDPaP rozpracoval a realizoval tieto projekty v oblasti kariérového poradenstva:

- *Poradenské ovplyvňovanie profesijných záujmov a optimalizácia procesu rozhodovania sa pri voľbe štúdia a povolania žiakov základných škôl a študentov stredných škôl vo vzťahu k možnostiam uplatnenia sa na trhu práce (SOP ĽZ – 2004 – SORO – 1).*
- *Na pomoc kariérovému poradenstvu pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami ako prevencia ich marginalizácie na trhu práce (SOP ĽZ – 2004 – SORO – 4).*
- *Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach (SOP ĽZ– 2004/4-013); projekt sa realizoval prostredníctvom Metodicko-pedagogického centra v Bratislave.*

Od marca 2013 sa na VÚDPaP realizuje národný projekt *Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí*, ktorého hlavným cieľom je podporiť sociálnu inklúziu osôb so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k získavaniu zručností potrebných na trhu práce a podporiť ďalšie vzdelávanie osôb pracujúcich v oblasti ich integrácie do spoločnosti. Skvalitnením poradenstva pri profesionálnom



rozhodovaní sa žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami sa má zabezpečiť zvýšenie ich zamestnateľnosti, zníženie ich marginalizácie na trhu práce, čo predstavuje preventívny prístup pred možnou nezamestnanosťou, osobitne pred dlhodobou nezamestnanosťou. Dominantným zámerom projektu je zefektívniť, inovovať systém výchovného poradenstva a prevencie, a to najmä

- modernizáciou jeho materiálno-technického vybavenia, doplnením metodík, metodologických nástrojov, nových odborných zdrojov, vybavením odborných knižníc škôl a školských zariadení, vytvorením portálu VÚDPaP pre systém výchovného poradenstva a prevencie;
- vývojom nových metodologických nástrojov, postupov, vytvorením e-verzie metodík, aktualizáciou (reštandardizáciou) noriem osvedčených metodík, celoslovenským zberom dát použitých testov v poradniach prostredníctvom portálu a prípravou na priebežnú aktualizáciu noriem, adaptáciou zahraničných metodík; digitalizáciou diagnostických procesov;
- propagáciou, sprístupnením odborných poradenských služieb systému výchovného poradenstva a prevencie medzi rodičmi, širokou verejnosťou, prevencia pred možnou „stigmatizáciou“ klientely;
- zlepšením interdisciplinárnej spolupráce v systéme výchovného poradenstva a prevencie, tiež medzi jednotlivými poradenskými zariadeniami, medzi CPPPaP, CŠPP a výchovnými poradcami v školách;
- zefektívnením prípravy žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pre trh práce, zlepšením informovanosti žiakov a ich rodičov o svete práce, o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy, o možnostiach profesionálneho uplatnenia sa na trhu práce;
- skvalitnením kariérového poradenstva pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, ktoré zahŕňa aj lepšie sebaopoznanie (tiež rodičom umožniť reálne poznanie možností svojho dieťaťa), diagnostiku osobných predpokladov a obmedzení (príp. kontraindikácie, diagnostika zvyškového potenciálu), pomoc pri hľadaní okruhu vhodných povolání vzhľadom na osobné predpoklady a možnosti uplatnenia sa;
- ďalším vzdelávaním odborných a pedagogických zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie, ktorí poradensky napomáhajú pri sociálnej inklúzii žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

Národný projekt VÚDPaP tvoria tri hlavné aktivity:

- 1.1. Inovácia procesov komplexnej diagnostiky v systéme výchovného poradenstva a prevencie pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami
- 1.2. Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie
- 1.3. Inovácia poradenských metód v systéme výchovného poradenstva a prevencie pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pri zvyšovaní ich zamestnateľnosti.

Viac informácií o projekte možno získať na <http://www.vudpap-projekt.sk/odborne-clanky>.

## **ZÁVER**

Význam poradenských služieb, ktoré zabezpečuje systém výchovného poradenstva a prevencie pre žiakov počas vzdelávania a odbornej prípravy je nesporný. Okrem silných stránok systému výchovného poradenstva a prevencie je potrebné poukázať aj na jeho nedostatky - mnohé z nich súvisia s nedostatkom finančných prostriedkov, ktoré by potreboval na svoj rozvoj, zefektívnenie. Niektoré slabé stránky systému súvisia aj s kooperačnou vyspelosťou komponentov systému, s rezervami v prepojení výchovného poradenstva a prevencie so súvisiacimi službami mimo rezortu školstva a absenciou niektorých dôležitých systémových nástrojov (NSK, NSP). Na realizáciu rozpracovaného návrhu opatrení na zefektívnenie systému výchovného poradenstva a prevencie sa VÚDPaP dlhodobo pokúša získať finančné príspevky aj zo štrukturálnych fondov EÚ. Cieľom je zamerať sa na systémové opatrenia, ktorých platnosť presiahne dobu realizácie projektu – zariadenia výchovného poradenstva a prevencie sú verejné, prístupné všetkým, možno preto predpokladať vysokú udržateľnosť a celoslovenskú disemináciu výstupov takto postavených projektov.

## **BIBLIOGRAFICKÉ ODKAZY**

Asociácia výchovných poradcov. Dostupné na: [www.asociaciavp.wbl.sk](http://www.asociaciavp.wbl.sk)

Európska sociálna charta. Dostupné na: [www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1404](http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1404)

GRAJCÁR, Š.: Študijné a profesijné poradenstvo – svet a my. In: Áno psychologickému poradenstvu! Radšej osobnosť rozvíjať ako liečiť. Zborník z celoštátnej konferencie. Bratislava: KPPP a CVPP Bratislava. 2002.

GRAJCÁR, Š., LEPEŇOVÁ, D., ŠKODÁČKOVÁ, J.: Budovanie systému profesionálnych informácií pre potreby služieb zamestnanosti, profesionálneho, kariérového poradenstva a orientácie. Aktuálne otázky zmien sociálnej politiky a politiky zamestnanosti na Slovensku. Zborník. Bratislava: VÚPSVR. 1996.

HARGAŠOVÁ, M. a kol.: Úvod do sveta práce. Bratislava: Expol Pedagogika. 2006, 2008. ISBN 80-8091-015-4, ISBN 80-8061-015-4

HARGAŠOVÁ, M.: Teoretické východiská kariérového poradenstva a praktické poradenské implikácie. In: Kolektív autorov: Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach. Zborník študijných materiálov pre poradcov v školstve. Projekt SOP ĽZ 2004/4-013, kód projektu 11230310039. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum, Tomášikova. 2007, s. 5-60.

HRAŠKOVÁ, A.: Čadčiansky model interaktívneho poradenstva CAMIP. Dostupné na: [www.camip.sk](http://www.camip.sk)

International Association for Educational and Vocational Guidance. Dostupné na: [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)

Internetový sprievodca svetom práce. Dostupné na: [www.istp.sk](http://www.istp.sk)

Klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08. Dostupné na: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1924>, <http://sustavapovolani.sk/klasifikacia-zamestnani>

Štatistická klasifikácia odborov vzdelania. Dostupné na: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1924>

KOLEKTÍV AUTOROV: Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach. Zborník študijných materiálov pre poradcov v školstve. Projekt SOP ĽZ 2004/4-013, kód projektu 11230310039. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum, Tomášikova. 2007. Dostupné na: [http://web.saaic.sk/nrcg\\_new/\\_clanok.cfm?menu=13&open=1&clanok=174&jazyk=sk](http://web.saaic.sk/nrcg_new/_clanok.cfm?menu=13&open=1&clanok=174&jazyk=sk)

KOLEKTÍV AUTOROV: Výstupy projektu Poradenské ovplyvňovanie profesijných záujmov a optimalizácia procesu rozhodovania sa pri voľbe štúdia a povolania žiakov základných škôl a študentov stredných škôl vo vzťahu k možnostiam uplatnenia sa na trhu práce. SOP ĽZ – 2004 – SORO – 1. Bratislava: VÚDPaP, 2008. Dostupné na: [www.vudpap.sk/poradenske-ovplyvnovanie-profesijnych-zaujmov](http://www.vudpap.sk/poradenske-ovplyvnovanie-profesijnych-zaujmov)

KOLEKTÍV AUTOROV: Výstupy projektu Na pomoc kariérovému poradenstvu pre žiakov a študentov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami ako prevencia ich marginalizácie na trhu práce. SOP LŽ – 2004 – SORO – 4, kód projektu 11230310060. Bratislava: VÚDPaP, 2009. Dostupné na: [www.vudpap.sk/na-pomoc-karierovemu-poradenstvu](http://www.vudpap.sk/na-pomoc-karierovemu-poradenstvu)

Koncepcia pedagogicko-psychologického poradenského systému a jeho implementácie do praxe. Dostupné na: [www.minedu.sk/pedagogicke-specialpedagogicke-psychologicke-vychovne-poradenstvo/](http://www.minedu.sk/pedagogicke-specialpedagogicke-psychologicke-vychovne-poradenstvo/)

Koncepcia celoživotného poradenstva. Dostupné na: [nuczv.sk/wp-content/uploads/3\\_koncepcia\\_poradenstva.pdf](http://nuczv.sk/wp-content/uploads/3_koncepcia_poradenstva.pdf)

Koncepcia celoživotného vzdelávania. Dostupné na: [www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/](http://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/)

LEPEŇOVÁ, D.: Naše snahy o zefektívnenie kariérového poradenstva v školstve. In: Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti. Tradície, aktuálny stav, perspektívy. Zborník príspevkov. II. Poradenské dni v SR. Dolný Kubín: CPPPaP. marec 2011.

LEPEŇOVÁ, D.: Kariérové poradenstvo v rezorte školstva na Slovensku. Zpravodaj Pedagogicko-psychologické poradenství. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR. 2008.

LEPEŇOVÁ, D., HARGAŠOVÁ, M.: Kariéra v meniacom sa svete. Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre žiakov. Učebný zdroj spracovaný v rámci národného projektu Profesionálny a kariérový rast pedagogických zamestnancov ITMS kódy projektu 26120130002 a 26140230002. Bratislava: MPC. 2012. Dostupné na: [/www.mpc-edu.sk/library/files/kariera\\_web.pdf](http://www.mpc-edu.sk/library/files/kariera_web.pdf)

LEPEŇOVÁ, D., HARGAŠ, M.: Ku koncepcii kariérového poradenstva. Záverečná správa. Bratislava: VÚDPaP. 2004.

LEPEŇOVÁ, D.: Nevyhnutnosť interdisciplinárnej interrezortnej spolupráce pri budovaní integrovaného kariérového poradenstva na Slovensku. In: Metódy a formy propagácie činnosti PPP a CVPP v európskom kontexte. Zborník z celoštátnej konferencie v Liptovskom Mikuláši. Bratislava: VÚDPaP. 2003.

Lisabonská stratégia pre Slovensko. Dostupné na: [www.iminerva.sk/dokumenty/StrategiaKonkurencieschopnostiSR.doc](http://www.iminerva.sk/dokumenty/StrategiaKonkurencieschopnostiSR.doc)

MILÉNIUM. Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 - 20 rokov. Dostupné na: [www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-Janu%C3%A1r/projekt-milenium-predstavuje-navrh-koncepcie-vychovy-a-vzdelavania-v-tretom-tisicroci.html](http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-Janu%C3%A1r/projekt-milenium-predstavuje-navrh-koncepcie-vychovy-a-vzdelavania-v-tretom-tisicroci.html)

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa. Dostupné na: [www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000\\_memorandum\\_o\\_celozivotnom\\_vzdelavani.pdf](http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf)

Národná sústava povolání v Slovenskej republike. Dostupné na: [www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk)

Národný kvalifikačný rámec Slovenskej republiky. Dostupné na: [www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/](http://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/)

Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013 v SR (schválený uznesením vlády č. 832 zo dňa 19. októbra 2005). Dostupné na: [www.nsrr.sk](http://www.nsrr.sk), a [www.europskaunia.sk/narodny\\_strategicky\\_referencny](http://www.europskaunia.sk/narodny_strategicky_referencny)

Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v SR. Dostupné na: [www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/](http://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/)

Vyhláška Min. školstva SR č. 325/2008 Z. z. o školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie. Dostupné na: [www.minedu.sk/863-sk/vyhlasiky/](http://www.minedu.sk/863-sk/vyhlasiky/)

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie. Základné informácie o ústave dostupné na: [www.vudpap.sk](http://www.vudpap.sk)

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie. Základné informácie o realizovanom národnom projekte Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí dostupné na: [www.vudpap-projekt.sk](http://www.vudpap-projekt.sk)

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: [www.minedu.sk/860-sk/zakony/](http://www.minedu.sk/860-sk/zakony/)

Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: [www.minedu.sk/860-sk/zakony/](http://www.minedu.sk/860-sk/zakony/)

Zákon č. 199/1994 Z. z. o psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychologov. Dostupné na: [www.zakonypreludi.sk/zz/1994-199](http://www.zakonypreludi.sk/zz/1994-199)

## 1.1.2. Poradenské služby na vysokých školách

PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

### ÚVOD

Termín „vysokoškolské“ poradenstvo sa vzťahuje jednak na základnú cieľovú skupinu tejto služby - jedinec v období svojho vysokoškolského štúdia, ako aj na inštitúciu, ktorá služby poradenstva svojim študentom poskytuje - vysokú školu. Vysokoškooláci sú dnes veľmi diverzifikovaná skupina, ktorá si vyžaduje široký diapazón špecifickej poradenskej podpory.

Poradenstvo chápeme ako systém multidisciplinárny (psychológia je len jednou zo vstupujúcich disciplín) a interdisciplinárny (jednotný, vnútorne diferencovaný a špecializovaný) systém špeciálnych služieb, t. j. poradenstvo v starostlivosti o vysokoškolského študenta je zamerané na rozvoj jeho osobnosti (a odstraňovanie vnútorných bariér rozvoja), aktivizáciu schopností a vnútorných potencií vysokoškoláka vôbec. Poradenstvo má personálny charakter a uplatňuje holistický prístup, t. j. poradca pristupuje pri sprevádzaní študentov na ich jedinečnej ceste životom ako k celku - vysokoškolák žije jeden život vo všetkých rovinách súčasne, a preto aj poradenstvo je súčasne edukačné, kariérové, osobnostné, ... (resp. berie do úvahy osobný, sociálny, ekonomický a kultúrny kontext prijímania rozhodnutí). Naša tradícia sa spája s adjektívami edukačno-formatívne (výchovné) a rozvíjajúce biodromálne<sup>2</sup> poradenstvo, t. j. celoživotný aspekt je v teórii (a tradícii) poradenstva v Slovenskej republike pevne zakotvený.

Kapitola v úvode poskytuje prehľad príslušnej legislatívy a informuje o financovaní poradenských služieb. V ďalšej časti oboznamuje s poslaním, úlohami a aktuálnymi prioritami vysokoškolského poradenstva. Nasleduje popis hlavných subjektov a sumarizácia poskytovaných služieb ako aj poznatky o spolupráci s ostatnými zložkami systému celoživotného poradenstva. V záverečnej časti správa hodnotí fungujúce a načrtáva potreby a výzvy. Vysokoškolské poradenstvo na Slovensku poskytuje viaceré príklady dobrej praxe.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu ani Ústav informácií a prognóz v školstve túto problematiku nesleduje. Neexistuje dosiaľ preto ani úplný zoznam

---

2 βίος (bios) = life (život), δρόμος (dromos) = course (dráha), road (cesta, vozovka), route (trať, cesta, trasa), track (dráha, cesta, trasa), way (cesta, smer). Podľa: <http://www.kypros.org/cgi-bin/lexicon>. Biodromálna psychológia, koncepcia vývinu „aktivizuje“ človeka vo „svojom“ vývine.

pracovník a odborníkov venujúcich sa tejto problematike. Správa preto vychádza najmä z našej znalosti problematiky. V záujme objektivizácie informácií sme však jednak oslovili nám doteraz známe pracovníka a odborníkov, ako aj odborníkov/pracovníka, kontakty na ktorých sme aktuálne vyhledali prostredníctvom webového vyhľadávača. Informácie nám poskytlo 6 osôb, resp. pracovník.

## **VŠEOBECNÝ POPIS KONTEXTU VYSOKOŠKOLSKÉHO PORADENSTVA**

### *Vysoké školy a vysokoškolskí študenti*

V Slovenskej republike poskytuje vysokoškolské vzdelávanie 40 vysokých škôl. Verejných vysokých škôl je z tohto počtu dvadsať a tri sú štátne. Medzi štátne vysoké školy sa zaraďujú vojenské vysoké školy, policajné vysoké školy a zdravotnícke vysoké školy. Súkromných vysokých škôl je na Slovensku trinásť. Na území SR pôsobia aj štyri zahraničné vysoké školy (práva a povinnosti študentov zahraničných vysokých škôl nie sú upravené zákonom o vysokých školách, ale právnymi predpismi štátu ich sídla).

Vysoké školy vzdelávajú občanov, ktorí splnia základné podmienky prijatia na štúdium (získali maturitu - úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie) a ďalšie podmienky (prijímacie skúšky s cieľom zabezpečiť, aby sa na štúdium dostali uchádzači s potrebnými schopnosťami a predpokladmi). Určené podmienky a spôsob overovania ich splnenia musia umožňovať výber uchádzačov, ktorí prejavia najvyššiu mieru schopností na štúdium.

Študovať možno na vysokých školách, ktoré môžu byť za splnenia ustanovených kritérií začlenené medzi a) univerzitné vysoké školy alebo b) odborné vysoké školy. Univerzitná vysoká škola poskytuje vzdelávanie v študijných programoch všetkých troch stupňov a vykonáva základný výskum a aplikovaný výskum a vývoj. Odborná vysoká škola poskytuje vysokoškolské vzdelávanie najmä v študijných programoch prvého stupňa a vykonáva najmä aplikovaný výskum. Vysoká škola, ktorá nie je začlenená medzi univerzitné vysoké školy alebo medzi odborné vysoké školy, poskytuje vysokoškolské vzdelávanie najmä v študijných programoch prvého stupňa, druhého stupňa a v študijných programoch podľa § 53 ods. 3 zákona o vysokých školách a vykonáva základný výskum a aplikovaný výskum a vývoj.

V Slovenskej republike vysoké školy (v závislosti od začlenenia) ponúkajú tri typy študijných programov: bakalársky (ISCED 5A/EQF 6), magisterský, inžiniersky, doktorský

(ISCED 5A/EQF 7) a doktorandský (ISCED 6/EQF 8) študijný program. Študijný program sa môže uskutočňovať v dennej alebo v externej forme štúdia. Vzdelávacie činnosti sa môžu uskutočňovať prezenčnou, dištančnou alebo kombinovanou metódou. Štandardná dĺžka štúdia je na I. stupni 3 – 4 roky, na II. stupni 1 – 3 roky (pri súvislom prezenčnom štúdiu 5 – 6 rokov), doktorandské 3 – 4 roky (v externej forme 5). Na vysokých školách sa realizujú aj iné formy štúdia (tzv. ostatné formy), a to mimoriadne štúdium a zvláštne druhy štúdia, ktoré zahŕňajú doplňujúce pedagogické štúdium a rozširujúce štúdium na vyučovanie, výchovu.

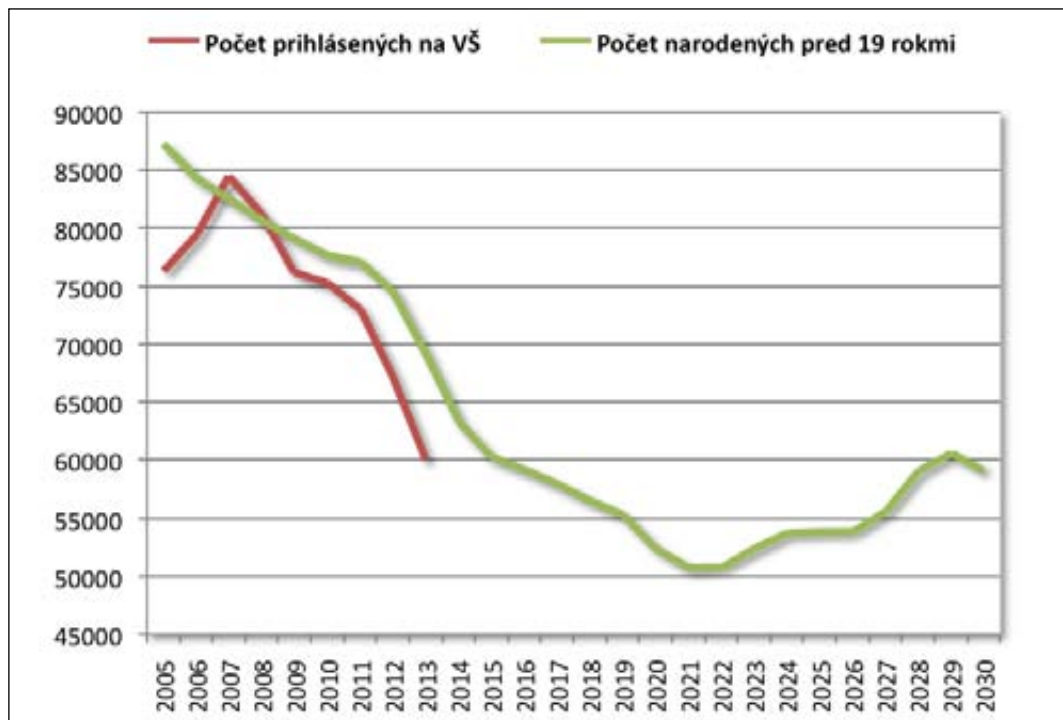
V akademickom roku 2013/2014 študovalo na slovenských vysokých školách k 31.10.2013 203 690 študentov v dennom aj externom štúdiu. Na verejných vysokých školách študovalo celkom 166 844, na štátnych 4 218 a na súkromných 32 628 študentov. Prezenčne, dištančne alebo kombinovane študovalo I. stupeň 113 149 a II. stupeň 59 163 študentov, súvisle prezenčne študovalo 10 530 študentov. PhD. získavalo 10 029 a v ostatných formách štúdia študovalo 10 819 študentov. Externe na I., II. stupni študuje 50 240 študentov, v dennej forme spolu so súvisle prezenčne študujúcimi je evidovaných 132 602 študentov. PhD. externe študuje 4 426 študentov, v dennej forme je 5 603 doktorandov.

#### *Prognóza vývoja*

V súlade s demografickým vývojom nastúpil pokles počtu záujemcov o VŠ štúdium už od roku 2007. Podľa Medveďa (2013) minimum počtu záujemcov o štúdium možno očakávať v rokoch 2020 až 2022 a k súčasnej úrovni by sa záujem uchádzačov mohol priblížiť opäť až okolo roku 2030. V tomto akademickom roku bolo reálne zapísaných 74% oproti plánovanému počtu, resp. už aj samotný počet prihlásených bol nižší ako plánovaný počet prijatých.

Trend masifikácie vysokoškolského vzdelávania začína nahrádzať trend kvalitatívnej diferenciacie vysokých škôl. Kvalitné poradenské služby môžu v tomto procese zohrať významnú úlohu tak vo vzťahu k inštitúcii/vysokým školám, ale najmä klientom/vysokoškolákom.





Obr. 1 Počet prihlásených na VŠ z narodených pred 19 rokmi<sup>3</sup>

### Legislatíva

Povinnosť poskytovať poradenské služby vyplýva vysokým školám priamo zo zákona o vysokých školách (Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Čl. 1, § 2, ods. 17 explicitne hovorí: „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.“ V § 70, ods. 1, písm. j) je táto úloha vysokých škôl uvedená ako právo študenta na tieto služby.

V § 51, ods. 9 sa hovorí, že: „Na poskytovanie poradenskej služby študentom pri zostavovaní študijných plánov pôsobia na vysokých školách študijní poradcovia. Študijného poradcu vymenúva z radov vysokoškolských učiteľov a odvoláva rektor alebo dekan, ak má študijný poradca pôsobiť v rámci fakulty.“

Vo vzťahu k mobilitám sa v § 76, ods. 11 píše o poradenstve v podobe: „Na zabezpečenie študentskej mobility vymenúva rektor alebo dekan, ak ide o pôsobenie

<sup>3</sup> Ďakujem aj týmto p. Miroslavovi Medveďovi, MA, MSc. - hlavnému analytikovi ARRA (Akademická rankingová a ratingová agentúra) za poskytnutie originálu grafu.

na fakulte, spravidla z radov vysokoškolských učiteľov koordinátora, ktorého úlohou je najmä zúčastňovanie sa na príprave a uskutočňovaní programov medzinárodnej spolupráce vo vzdelávacej oblasti, riešenie úloh spojených s vysielaním a prijímaním študentov, poskytovanie poradenských služieb študentom o možnostiach štúdia na iných vysokých školách v Slovenskej republike a v zahraničí.“

Podporu študentov a uchádzačov o štúdium so špecifickými potrebami rieši § 100, ktorého ods. 7, písm. b) znie: Na vysokých školách pôsobia ..., „koordinátori pre študentov so špecifickými potrebami (ďalej len „koordinátor“). Koordinátorom môže byť fyzická osoba alebo právnická osoba. Ak je koordinátorom fyzická osoba, výkonom činnosti ho poveruje rektor; ak na vysokej škole pôsobí aj koordinátor pre fakultu, výkonom činnosti ho poveruje dekan. Ak je koordinátorom fyzická osoba, ide spravidla o vysokoškolského učiteľa. Ak je koordinátorom právnická osoba, zmluvu o výkone činnosti s ním uzatvára rektor. Právnická osoba môže zabezpečovať činnosť koordinátora aj pre viac vysokých škôl. Činnosť koordinátora je zabezpečovaná z prostriedkov fondu na podporu štúdia študentov so zdravotným postihnutím.“ Podľa ods. 7, písm. a) a ods. 8 na Univerzite Komenského v Bratislave a na Technickej univerzite v Košiciach pôsobia špeciálne pedagogické pracoviská na podporu štúdia študentov so špecifickými potrebami, ktoré plnia úlohu metodických, znalostných a koordinačných centier. Činnosť koordinátorov upresňuje jednak ods. 9 – explicitne sa na poradenstvo vzťahuje písm. d): Koordinátor ... „vykonáva poradenstvo pre študentov podľa odseku 2 pri zabezpečovaní podporných služieb a tieto služby pre nich koordinuje“, ako aj ods. 10: „Podrobnosti o pôsobnosti koordinátora ustanovuje vnútorný predpis vysokej školy.“ Ministerstvo (ods. 11)



metodicky usmerňuje vysoké školy pri poskytovaní podpory podľa tohto paragrafu. Financovanie podpory študentom so špecifickými potrebami rieši § 16a, ktorý hovorí v odseku 1, písm. d), že verejná vysoká škola tvorí finančný fond na podporu štúdia študentov so špecifickými potrebami a podľa ods. 7 tohto paragrafu ho „možno použiť na finančné zabezpečenie zodpovedajúcich podmienok štúdia študentov so špecifickými potrebami vzhľadom na ich špecifické potreby.“

Z pohľadu zákona je najjasnejšie vyriešená táto oblasť, kým vo vzťahu k osobnostnému, edukačnému a kariérovému, príp. sociálnemu poradenstvu tomu tak nie je. Na ustanovenia v zákone je žiaduce vydať kompetentnými odborníkmi pripravený vykonávací predpis, príp. metodický pokyn Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, ktorý vymedzí minimálne štandardy poskytovania týchto služieb.

#### *Poslanie a úlohy (zameranie – oblasti vysokoškolského poradenstva)*

Poradenstvo pre vysokoškolákov je (kvartérna) služba/pomoc poskytovaná vysokoškolským študentom na efektívne zvládnutie jednotlivých vývinových úloh, životnej situácie a roly vysokoškoláka, t. j. na rozvoj a optimalizáciu vývinu v jednotlivých sférach životnej cesty.

V prevažnej miere sa na vysokých školách poskytujú služby v troch základných oblastiach vysokoškolského poradenstva:

- v oblasti edukácie: poradenstvo vo vzdelávacom vývine,
- vo vzťahu ku kariére: poradenstvo v kariérovom vývine,
- v personálnej ako aj interpersonálnej oblasti: poradenstvo v osobnostnom vývine (s dôrazom na pozitívne stránky - rozvoj osobnosti normálnej populácie vysokoškolákov a odstraňovanie bariér rozvoja).

#### *Cieľové skupiny (vysokoškolské poradenstvo z hľadiska etáp štúdia)*

Významnú skupinu predstavujú prichádzajúci študenti, záujemcovia o štúdium, na ktorých je zamerané poradenstvo pred vstupom na vysokú školu. Je jedným z nástrojov - spôsobov zvyšovania dostupnosti VŠ vzdelávania vo forme pomoci študentom vybrať si štúdium v súlade s ich schopnosťami a záujmami.

Po príchode na vysokú školu pre prvákov (príp. ešte aj druhákov) je to poradenstvo pri vstupe na vysokú školu, ktoré umožňuje rýchlejšie sa zapojiť do efektívneho štúdia a poskytuje možnosť redukcie predčasného opustenia štúdia (efektívne zvládnuť adaptáciu na vysokú školu vo všetkých jej oblastiach).

Poradenské služby sú vyhľadávané v najväčšej miere aktuálne študujúcimi na vysokej škole - poradenstvo počas štúdia (najmä prezenčne študujúcimi). Poradenstvo sa uplatňuje ako metóda vyhnutia sa predčasnému ukončeniu štúdia z dôvodu študijných alebo osobných problémov, i ako spôsob umožňujúci študentom informovane využiť ponúkanú vyššiu flexibilitu v rámci kurikúl, a zúčastniť sa vzdelávacích príležitostí, ktoré zvýšia ich zamestnateľnosť vrátane mobilit.

Kariérové poradenstvo sa osobitne koncentruje na končiacich študentov, príp. isté obdobie po ukončení štúdia poskytuje svoje služby aj absolventom. Poradenstvo pri výstupe zo štúdia predstavuje cestu pomoci študentom uskutočniť efektívny prechod na trh práce.

Na niektorých vysokých školách sa uskutočňujú aj aktivity pre deti (Detská univerzita) a stredoškôľakov (napr. univerzitná letná škola „Leto s nápadom“) ako nové, netradičné formy kariérového rozvoja.

### *Dostupnosť služieb*

Dostupnosť služieb súvisí s konkrétnymi podmienkami na tej ktorej vysokej škole (počet a kvalifikácia osôb angažujúcich sa v oblasti poradenských služieb poskytovaných študentom vysokých škôl) ako aj miere ochoty či možností angažujúcich sa poradcov dobrovoľníkov.

Všeobecne je poradcov na vysokých školách veľký nedostatok (chýbajú finančné zdroje na ich odmeňovanie ako aj získavanie externých spolupracovníkov), ale aj materiálne podmienky sú často nevyhovujúce pre možnosť rozšíriť dostupnosť služieb (konzultácie sa uskutočňujú napr. v pracovni poradcu/vyučujúceho na vysokej škole, ktorý ju zdieľa s ďalším kolegom či kolegami).

IKT predstavujú veľkú výzvu tak vo vzťahu k dostupnosti služieb v oblasti poskytovania informácií (nezávisle na mieste a čase – vysokoškôľáci majú prístup na internet) ako aj vo vzťahu k uvoľneniu kapacít poradcov.

## **POPIS VÝCHODISKOVEJ SITUÁCIE A SÚČASNÉHO STAVU**

Poskytovanie poradenských služieb na vysokých školách (častejšie vysokoškolské poradenstvo) má na Slovensku dlhú tradíciu. Pred 45 rokmi, v roku 1968, sa kreovala prvá Akademická poradňa na Slovensku v rámci Ústavu profesionálneho vývinu

a poradenstva pri Rektoráte Univerzity Komenského v Bratislave (poskytovala psychologické poradenstvo vo vzťahu k osobnému, študijnému a profesijnému rozvoju študentov aj ostatných bratislavských vysokých škôl, t. j. neklinické zameranie).

Jednako sa od roku 1989, keď došlo k zmene systému, nestalo dodnes poradenstvo všeobecne a komplexne poskytovanou službou študentom na všetkých slovenských vysokých školách. Pritom už vtedy boli vytvorené odborné-metodické predpoklady pre fungovanie vysokoškolských poradní v Slovenskej republike. Otvorená však bola a dodnes ostala otázka materiálneho a personálneho zabezpečenia poradenských pracovísk na vysokých školách. Avšak v poslednom desaťročí zaznamenávame aj na vysokých školách rozvoj, nárast poskytovateľov aj rozširovanie služieb osobitne v oblasti kariérového poradenstva.

Z úrovne Ministerstva školstva bolo iniciované (proti)drogové poradenstvo, ktoré dodnes pretrváva na niekoľkých vysokých školách, avšak zápasí s nedostatkom financií (neštátny účelový Protidrogový fond fungoval od roku 1997 a zanikol k 1. máju 2011).

Kariérové poradenstvo sa začalo rozvíjať osobitne s podporou EÚ – viacero veľmi úspešných projektov sa podarilo realizovať na základe výziev ESF vo vzťahu k zmenám a nepriaznivej situácii na trhu práce, aj keď na vysoké školy neboli priamo zamerané. Na mnohých vysokých školách stratou tohto finančného zdroja poradenské služby zanikli alebo sú výrazne redukované, avšak na viacerých aktivitách pretrvávajú a služby sa ďalej úspešne rozširujú.

Neskôr bolo zameranie sa Ministerstva školstva z iniciatívy Asociácie organizácií zdravotne postihnutých občanov na rovnosť práv a príležitostí na akademickej pôde - etablované boli podporné centrá pre študentov so zdravotným postihnutím, boli ustanovení koordinátori pre prácu s týmito študentmi, čo malo už aj vtedy oporu v zákone o vysokých školách. V súčasnom období je opätovne akcentovaná Ministerstvom školstva práve táto skupina študentov (čo sa premietlo aj do aktualizácie zákona o vysokých školách), čo na niektorých vysokých školách napomohlo rozvoju poradenstva pre týchto, príp. aj ostatných študentov. Na niektorých vysokých školách sa poskytuje študentom aj sociálne a finančné poradenstvo, ako aj poradenstvo duchovné, ale i zdravotné.

Úroveň inštitucionalizácie poradenstva na vysokých školách je veľmi nízka (autonómnych útvarov je stále veľmi málo, obvykle sú buď rektorátnym pracoviskom/oddelením alebo súčasťou centier celoživotného vzdelávania). Profesionalizácia je z hľadiska odbornosti poradcov pomerne vyhovujúca (vysokoškolské poradenstvo ako

špecializácia sa nedá študovať, obdobne ani kariérové poradenstvo), problémom je počet poradcov (často v hlavnom úväzku len jedna osoba) a fakt, že jednotliví poradcovia nevykonávajú poradenstvo zvyčajne ako svoje hlavné zamestnanie (najčastejšie sú pedagogickými zamestnancami vysokej školy). Najmä psychologické poradenstvo je často len osobnou iniciatívou psychológov, resp. príslušných katedier (často bez honorovania), a preto sa stáva exkluzívnym. Procesualizácia, t. j. vlastná činnosť poradní, poradcov je veľmi rôznorodá, napriek spomenutým prekážkam sa (aj keď stále nedostatočne) rozvíja.

### **Poradenské služby poskytované na vysokých školách**

Služby sa poskytujú vzhľadom aj na uvedené veľmi špecializovane, podľa potrieb študentov, ale najmä odborných kapacít tej ktorej vysokej školy, finančných možností a v neposlednej rade od pochopenia významu poradenstva a jeho trvalej podpory manažmentom tej - ktorej vysokej školy.

#### *Služby z hľadiska intenzity pomoci (hlbka poradenskej intervencie)*

Poradcovia pracujú najmä na úrovni informačno-poradenskej (aj s využívaním informačno-komunikačných technológií), čo zodpovedá najväčším nárokom na práve tento typ služieb. Táto úroveň služieb je zameraná na informovanie, usmerňovanie ako aj pomoc v jednoduchších situáciách rozhodovania sa v jednotlivých oblastiach (napr. Študentské informačné a poradenské centrum Technickej univerzity v Košiciach).

Obmedzenejšie sú personálne možnosti na poskytovanie odborno-poradenských služieb, ktoré si vyžadujú špecialistov. Táto úroveň poradenstva je zameraná na pomoc v zložitejších situáciách rozhodovania sa a/alebo problémoch (adaptácia na vysokú školu, tréna/strach zo skúšok, a i.) a osobný rozvoj (napr. rozvíjanie sociálnych spôsobilostí, prezentačných schopností ap.) študentov (napr. Centrum poradenských služieb Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre). Klientelu predstavuje početne menšia, ale významná skupina študentov.

Terapia je poskytovaná - aj vzhľadom k tomu, že ide o početne najmenšiu skupinu vysokoškolákov a vysokošpecializovanú službu - obvykle sprostredkovaním pomoci v externých inštitúciách. Je zameraná na liečbu správania a/alebo porúch osobnosti, ktoré pribúdajú aj v populácii vysokoškolákov vzhľadom na náročnosť ich životnej situácie a zlyhávanie schopnosti konštruktívne ju zvládať (napr. závislosti). (napr. Psychoterapeutická poradňa pre študentov Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave).

### *Služby z hľadiska počtu účastníkov*

Jednotlivé pracoviská, resp. poradcovia poskytujú tak individuálne ako aj skupinové poradenstvo. Skupinové programy sú zamerané obvykle na rozvoj metakompetencií, transverzálnych spôsobilostí a sebaznázanie, ale napr. aj profesijných zručností pre pomáhajúce profesie, ktoré realizujú poradcovia príslušnými profesijnými kompetenciami.

Tradičné je na mnohých vysokých školách aj hromadné poradenstvo, ktoré sa uskutočňuje v rámci Dní otvorených dverí (pre záujemcov o štúdium), ktoré majú mnohé sprievodné podujatia (napr. aj stretnutie s výchovnými poradcami zo stredných škôl, ale i rodičmi) alebo v rámci Dní kariéry (pre končiacich študentov). Aj tie majú obvykle bohatý program, v rámci ktorého sa okrem akcií pre študentov (napr. aj simulácia prijímacieho rozhovoru) uskutočňujú aj napr. stretnutia manažmentu vysokej školy so zamestnávateľskými organizáciami. Tieto akcie sa pravidelne uskutočňujú na mnohých vysokých školách (napr. Kariérne centrum Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici).

Na niektorých vysokých školách je do študijných programov zaradený aj predmet Kariérové poradenstvo. (napr. Technická univerzita v Košiciach, Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave). Od školského roka 2013/2014 poskytuje Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre bakalárske štúdium v študijnom programe Kariérové poradenstvo, v študijnom odbore Psychológia.

### *Služby podľa kontaktu s poradcom (formy poskytovaných služieb)*

Okrem osobného poradenstva niektoré pracoviská umožňujú aj dištančné poradenstvo, napr. v podobe horúcej telefonickej linky (napr. Poradenské centrum Katolíckej Univerzity v Ružomberku) či možnosti emailového kontaktu s poradcom, čo významne rozširuje dostupnosť týchto služieb (aj keď je tiež kapacitne obmedzené).

Telefón a email sa však najviac využíva na dohodnutie o mieste a čase poradenskej konzultácie, vzhľadom na potrebu zosúladenia s rozvrhom (a príp. inými povinnosťami) danými obmedzeniami študenta aj konzultanta, neraz aj vrátane potreby zabezpečenia miestnosti, ktorá poskytne vhodné podmienky pre poradenský rozhovor.

### *Služby špecifickým skupinám vysokoškolákov*

Z hľadiska poskytovania služieb špecifickým skupinám vysokoškolákov je na vysokých školách najvýznamnejšie zastúpené – aj vďaka legislatívnemu ošetrovaniu

– poradenstvo pre študentov so špeciálnymi edukačnými potrebami (na niektorých vysokých školách aj ako samostatné poradenské pracovisko – napr. už od ak. roku 1993/1994 poskytuje svoje služby Podporné centrum pre zrakovo postihnutých študentov, dnes Centrum podpory študentov so špecifickými potrebami, FMFI, UK Bratislava), ostatné skupiny skôr len výnimočne - multikultúrne poradenstvo, poradenstvo pre nadaných ap. (Proti)Drogové poradenstvo sa realizuje najmä aktivitami zameranými na zdravý životný štýl (primárna prevencia). Ojedinelým počínom je poskytovanie (aj) zdravotného poradenstva Vysokou školou sv. Alžbety napr. pre osoby s onkologickým ochorením, ale aj inými zdravotnými ťažkosťami. Rozvíjajúcou sa službou na vysokých školách je aj poradenstvo sociálne.

### **Hodnotenie kvality**

Pracoviská, poradcovia získavajú spätné väzby od užívateľov poradenských služieb, individuálnych klientov ako aj účastníkov skupinových aktivít a vypracúvajú správy o svojej činnosti pre nadriadených.

### **Spolupráca s ostatnými zložkami systému**

Poradenské pracoviská, poradcovia spolupracujú v rámci systému najmä s partnerskými odborníkmi a pracoviskami vo vzťahu k študujúcim na stredných školách, ako aj s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. Nie sú ojedinelé ani kontakty s personálnymi útvarmi zamestnávateľských organizácií, či študentskými organizáciami.

Kvalitatívny posun očakávame od nadviazania spolupráce čo najväčšieho počtu poradcov v rámci Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska (vznik: október 2013) a spoločnej stratégie spolupráce vo vnútroštátnom priestore a intenzívnej spolupráce so združeniami poradcov osobitne krajín V4 v záujme využitia príkladov dobrej praxe pri poskytovaní poradenstva z aspektu celoživotného vzdelávania a holistického prístupu k jedinečnosti každého jedinca.

## **ZÁVER**

Vysokoškolské poradenstvo má po prešľapovaní v rokoch 1989 – 1999 za sebou sľubnú dekádu rozvoja (aj keď len pozvoľného). Najviac spokojnosti je možno z hľadiska rozsahu a rôznorodosti poskytovaných služieb vysloviť s kariérovým poradenstvom.



Poradenstvu na vysokých školách chýba jednoznačná podpora z úrovne vlády, Ministerstva školstva (ale i vedenia mnohých vysokých škôl) aj v podobe dokumentu zabezpečujúceho minimálny rozsah a štandardy služieb pre vysokoškolákov. Chýba výskum a metodická podpora, táto kapacita vysokých škôl je nevyužitá.

Budovanie autonómnych pracovísk s vlastným štatútom, rozpočtom, potrebným priestorovým, materiálo-technickým a personálnym zabezpečením ostáva stále naliehavou výzvou. Uvedené štatistické údaje jasne hovoria, že sa jedná o početnú skupinu populácie, ktorá si vzhľadom na očakávania spoločnosti zasluhuje poradenské služby v oveľa väčšom rozsahu.

## ZDROJE

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších. [cit. 2013-12-05 ]. Dostupné na: [www.portalvs.sk/files/files/zakon\\_131\\_2002.pdf](http://www.portalvs.sk/files/files/zakon_131_2002.pdf)

Štatistická ročenka 2013/2014. [cit. 2013-12-05 ]. Dostupné na: [www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JC/ROCENKA/VS/vs2013.zip](http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JC/ROCENKA/VS/vs2013.zip)

MEDVEĎ, Miroslav, 2013. Začína sa boj o študenta. *Trend Špeciál Vysoké školy*. Príloha časopisu pre ekonomiku a podnikanie TREND 47/2013, s. 4 – 5.

Informácie získané od oslovených odborníkov, pracovísk VŠP:

- Oláh, M. (Centrum sociálneho poradenstva pre študentov a priateľov VŠZaSP sv. Alžbety a Centrum kariérneho poradenstva, Bratislava)
- Moravčíková, D. (Kancelária celoživotného vzdelávania – Kariérne centrum SPU v Nitre)
- Groma, M. (PgF UK v Bratislave: Psychologická poradňa, Psychoterapeutická poradňa, Sociálna poradňa, Centrum pomoci študentom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami)
- Kovaničová, M. (Univerzitné poradenské centrum UPJŠ, Košice)
- Markovičová, K. (Poradenské centrum Katolíckej Univerzity v Ružomberku)
- Gallová, I. (Centrum poradenských služieb FSVaZ UKF v Nitre)
- Palgutová, M. (Kariérne centrum UMB)
- Zvariková, M. (TUKE)

## 1.2. KARIÉROVÉ PORADENSTVO V SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI

PhDr. Štefan Grajcár, Euroguidance centrum

### ÚVOD

Poradenstvo v službách zamestnanosti, podobne ako samotné služby zamestnanosti, má u nás relatívne krátku históriu – jeho počiatky siahajú na samý začiatok 90. rokov, teda do obdobia bezprostredne po zmene politicko-spoločenských a ekonomických pomerov a po inštitucionalizácii verejných služieb zamestnanosti na Slovensku. Kariérové poradenstvo bolo ich integrálnou súčasťou od samého začiatku, i keď pod iným názvom, keďže pojem „kariérové poradenstvo“ sa začal používať až neskôr, najmä po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie. V priebehu rokov nadobúdalo rôzne podoby a tiež pomenovania, jeho podstata sa však v zásade nemenila – poskytovať odbornú poradenskú podporu a pomoc tým, ktorí služby zamestnanosti potrebujú pri hľadaní zamestnania, práce, a to bez ohľadu na to, aký je ich aktuálny status z pohľadu zamestnanosti.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, kľúčový právny predpis vymedzujúci túto problematiku v súčasnosti, ktorý bol schválený v decembri 2003 a do platnosti vstúpil vo februári 2004, na rozdiel od predchádzajúcich dvoch právnych noriem upravujúcich problematiku služieb zamestnanosti v našich podmienkach od roku 1991 explicitne síce neuvádza, čo je cieľom štátnej politiky zamestnanosti, resp. čo je poslaním služieb zamestnanosti<sup>4</sup>, z kontextu však vyplýva, že základným poslaním služieb zamestnanosti je zvyšovanie úrovne zamestnanosti na jednej strane a znižovanie miery nezamestnanosti, resp. ochrana pred nezamestnanosťou na strane druhej. Medzi nástroje, ktorými sa tieto ciele majú dosiahnuť, patrí aj poradenstvo, v priebehu posledných rokov však došlo k pomerne výraznému oslabeniu jeho úlohy a významu, najmä v dôsledku hospodárskej a finančnej krízy a hľadania účinnejších, rýchlejších a najmä lacnejších nástrojov na znižovanie nezamestnanosti.

Treba totiž v tejto súvislosti pripomenúť, že Slovenská republika dlhodobo patrí medzi krajiny s vysokou mierou nezamestnanosti a v tomto ukazovateli sa pohybuje niekde

---

4 Je to dosť veľký rozdiel oproti napr. českému zákonu o zamestnanosti č. 435/2004 Zb., kde sa hneď v § 1 uvádza: „Tento zákon v súlade s právom Európskej únie upravuje zabezpečovanie štátnej politiky zamestnanosti, ktorej cieľom je dosiahnutie plnej zamestnanosti a ochrana proti nezamestnanosti.“ V § 2 sa následne podrobne hovorí o cieľoch a aktéroch štátnej politiky zamestnanosti. Podrobnejšie vid': [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_1.1.2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf).

na chvoste rebríčka EÚ-27, resp. EÚ-28<sup>5</sup>. Alarmujúca je najmä vysoká miera tzv. dlhodobej nezamestnanosti<sup>6</sup> (v r. 2012 to na Slovensku bolo 9,4 % z celkových zdrojov pracovnej sily, t. j. populácie vo veku 15-64 rokov, vyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti mali v uvedenom roku len Chorvátsko [10,3 %], Španielsko [11,1 %] a Grécko [14,4%]<sup>7</sup>). O veľmi zlej situácii v tejto oblasti ešte výraznejšie svedčia údaje, podľa ktorých 63,8 % uchádzačov o zamestnanie evidovaných v roku 2012 na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny bolo bez práce viac ako rok, v evidencii dlhodobo nezamestnaných bolo dokonca 70,8 % takých, ktorí boli bez práce viac ako dva roky (zdroj: Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2012, s. 22).

Iné a vo vzťahu k Slovensku možno vážnejšie pripomenutie sa týka nezamestnanosti mladých ľudí. Miera nezamestnanosti mladých<sup>8</sup> je spravidla oveľa vyššia ako všeobecná miera nezamestnanosti – v júni 2013 bola v tejto vekovej kategórii v krajinách EÚ-28 miera nezamestnanosti na úrovni 23,9 %, na Slovensku až 33,9 %. Vyššiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí v rovnakom období vykazovalo šesť krajín, väčšinu z nich, na rozdiel Slovenska, veľmi výrazne zasiahla finančná kríza – Grécko [57,6 %], Španielsko [56,1 %], Chorvátsko [51,7 %], Cyprus [39,9 %], Taliansko [39,1 %] a Portugalsko [38,3 %]<sup>9</sup>). Takáto miera nezamestnanosti mladých na Slovensku je pritom pomerne dlhodobý jav (v roku 2002 bola vo výške 35,5 %, o rok neskôr to bolo 31,6 %, aj v ďalších rokoch miera nezamestnanosti 15-24-ročných mladých ľudí oscilovala nad úrovňou 30 % – zdroj: Správy o sociálnej situácii obyvateľstva, 2002-2012. MPSVR SR), nemožno ju preto považovať za priamy dôsledok finančnej a hospodárskej krízy posledných rokov.

---

5 V novembri 2013 to bolo 14,0 %, vyššia miera nezamestnanosti bola zaznamenaná len v Grécku (27,4 %, údaj je za september 2013) Španielsku (26,7 %), Chorvátsku (18,6 %), na Cypre (17,3) a v Portugalsku (15,5 %). Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-08012014-BP/EN/3-08012014-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012014-BP/EN/3-08012014-BP-EN.PDF)

6 Dlhodobá nezamestnanosť sa u nás definuje ako obdobie dvanástich po sebe nasledujúcich mesiacov v evidencii uchádzačov o zamestnanie (viď § 8, ods. 1, písm. c) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti).

7 Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc330>.

8 Podľa metodiky ILO, ktorú používa aj Eurostat, má status osôb na trhu práce tri alternatívy: zamestnaní, nezamestnaní, ekonomicky neaktívni. Eurostat zo štatistiky nezamestnaných nevylučuje tých, ktorí študujú, resp. majú status študenta, len preto, že sú študenti. To znamená, že fakt, že niekto študuje, je irelevantný z hľadiska zamestnanosti/nezamestnanosti, rovnaký princíp sa uplatňuje vo všetkých vekových kategóriách, nielen u mladých ľudí.

9 Zdroj: Eurostat Newsrelease Euroindicators. 159/2013 – 31 October 2013. Dostupné na: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-31102013-BP/EN/3-31102013-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31102013-BP/EN/3-31102013-BP-EN.PDF)

V kontexte týchto čísel vypovedajúcich o nezamestnanosti všeobecne, ale najmä o dlhodobej nezamestnanosti a o nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku ako o jednom z najväčších spoločensko-ekonomických problémov celého ponovembrového vývoja a súčasnosti, je potrebné vnímať aj postavenie a úlohy verejných služieb zamestnanosti a v ich rámci aj postavenie a úlohy poradenských služieb.

V tejto kapitole si najprv pripomenieme vývoj inštitucionálneho zabezpečenia poradenských služieb vo verejných službách zamestnanosti, jej ťažiskom bude však najmä popis aktuálneho stavu, a to tak vo verejných, ako aj neštátnych službách zamestnanosti v zmysle platnej legislatívy. Podrobnejšie sa tu budeme venovať hlavným subjektom a popisu služieb, ktoré poskytujú klientom, dotkneme sa aj spolupráce poradenských zložiek v službách zamestnanosti so subsystémami obdobných poradenských služieb v rezorte školstva, ale aj v treťom sektore. V závere sa pokúsime zhodnotiť poradenské služby v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny a poukázať na kľúčové potreby a výzvy do budúcnosti.

## **KARIÉROVÉ PORADENSTVO V SYSTÉME VEREJNÝCH SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI V ROKOCH 1990 - 2004**

### *Roky 1990 – 1996*

Prví nezamestnaní, t. j. legálne a legitímne nepracujúci, sa na trhu práce na Slovensku objavili hneď začiatkom roka 1990, bezprostredne po zmene politických a spoločensko-ekonomických pomerov vo vtedajšej ČSFR. V období od roku 1948 bola totiž zákonom stanovená povinnosť pracovať a bez práce nemohol byť *de iure* nikto. Neexistovali preto ani žiadne poradenské služby, vtedajšie odbory pracovných síl okresných národných výborov žiadne takéto kompetencie nemali.

Počty nezamestnaných v roku 1990 rástli priamoúmerne k počtu bankrotujúcich a zanikajúcich firiem, podnikov, fabriek, čo viedlo bezprostredne k potrebe zriadenia úradov práce ako špecializovaných orgánov miestnej štátnej správy v oblasti pracovných síl. Stalo sa tak po prijatí zákona č. 444/1990 Zb. o zriadení okresných úradov práce. Do začatia činnosti úradov práce pôsobnosť vo veciach pracovných síl vykonávali príslušné národné výbory prostredníctvom svojich odborov pracovných síl.

Bezprostredne po prijatí zákona o zriadení úradov práce bol na úrovni Českej a Slovenskej Federatívnej republiky prijatý zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti,

pôsobnosť orgánov štátnej správy pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti na Slovensku vymedzoval zákon SNR č. 83/1991 Zb. Ak zákon č. 440/1990 Zb. vymedzoval inštitucionálne zabezpečenie verejných služieb zamestnanosti (kto), zákony č. 1/1991 Zb. a č. 83/1991 Zb. už hovorili o obsahu týchto služieb (čo, ako, pre koho).

Podľa zákona č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti bola informačná a poradenská činnosť súčasťou sprostredkovania zamestnania. O niečo rozsiahlejšie bola problematika poradenstva upravená v zákone č. 83/1991 Zb.: poradenstvo pre voľbu povolania a pracovné uplatnenie tu bolo definované ako jeden z viacerých nástrojov hospodárskej a sociálnej politiky, slúžiaci na realizáciu cieľov štátnej politiky zamestnanosti SR. § 5 tohto zákona definoval poradenskú činnosť nasledovne: *Poradenskou činnosťou pre účely tohto zákona sa rozumie najmä pracovno-profesijné a pracovno-lekárske poradenstvo zamerané na zistenie osobných predpokladov uchádzačov a záujemcov o zamestnanie na vykonávanie povolání alebo pre odbornú prípravu na povolania, ktoré sú požadované na trhu práce.* Poradenskú činnosť podľa tohto zákona zabezpečovali bezplatne štátne orgány práce – okresné a obvodné úrady práce, ktoré mohli na tento účel zriaďovať centrá, kluby práce a podobné zariadenia.

Kľúčovým dokumentom pre vykonávanie poradenstva v službách zamestnanosti sa stala vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 251/1993 Z. z., ktorou sa ustanovil obsah a podmienky poskytovania poradenskej činnosti úradmi práce, ktorá nadobudla účinnosť 15. 11. 1993. Vyhláška bola východiskom pre tvorbu právnych predpisov upravujúcich poskytovanie poradenstva v ďalšom období a pre riadenie činnosti inštitúcií poskytujúcich poradenstvo pre trh práce.

Obsah poradenských služieb poskytovaných úradmi práce táto vyhláška vymedzovala nasledovne:

#### § 1

(1) *Poradenstvo pre voľbu povolania zahŕňa najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolání, predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania. Poskytuje sa občanom, ktorí ukončili školskú dochádzku a neboli doposiaľ zamestnaní.*

(2) *Poradenstvo pre pracovné uplatnenie zahŕňa najmä poskytovanie informácií a odborných rád zameraných na riešenie problémov spojených s ponukou pracovných miest, so zdravotnými, kvalifikačnými a ďalšími predpokladmi a požiadavkami, ktoré súvisia s výberom vhodného zamestnania, s právami a povinnosťami pri vzniku, zmene a skončení pracovného pomeru.*

#### § 2

(1) *Poradenskú činnosť vykonávajú úrady práce so zreteľom na zosúladenie záujmov občanov s predpokladmi a požiadavkami na obsadenie voľného pracovného miesta a situáciou na trhu práce. Osobitnú pozornosť pri výkone poradenskej činnosti venujú úrady práce občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou.*

(2) *O priebehu, spôsobe a výsledkoch poradenskej činnosti vedie úrad práce záznamy.*

### § 3

*V rámci poradenskej činnosti úradov práce sa poskytujú*

- a) informačno-poradenské služby,*
- b) odborné poradenské služby,*
- c) špeciálne poradenské služby.*

### § 4

#### *Informačno-poradenské služby*

*Informačno-poradenské služby zahŕňajú poskytovanie informácií a rád občanom, najmä o možnostiach zamestnania, o predpokladoch a požiadavkách na výkon povolania, o možnostiach vzdelávania a rekvalifikácie a o hmotnom zabezpečení uchádzačov o zamestnanie.*

### § 5

#### *Odborné poradenské služby*

*(1) Odborné poradenské služby zahŕňajú poskytovanie odborných rád a informácií zameraných na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením občana, na vytváranie súladu medzi jeho oprávnenými nárokmi a predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitej profesie, na ovplyvňovanie a usmerňovanie rozhodovania a správania občanov na trhu práce, ako aj na otázky sociálnej a pracovnej adaptácie.*

*(2) Odborné poradenské služby sa poskytujú občanom najmä v prípade zmeny zamestnania a hľadania vhodného zamestnania, nástupu do zamestnania po prerušení zamestnania a v prípade ďalšieho vzdelávania alebo rekvalifikácie.*

### § 6

#### *Špeciálne poradenské služby*

*(1) Špeciálne poradenské služby zahŕňajú poskytovanie psychologických služieb a lekárskeho poradenstva pri riešení osobnostných, sociálnych a zdravotných problémov občanov súvisiacich s ich nezamestnanosťou.*

*(2) Psychologické služby zahŕňajú*

*a) psychologické vyšetrenie, ktorého výsledkom môže byť psychologický posudok obsahujúci odborné informácie a odporúčania, ak je to potrebné na skvalitnenie poradenskej činnosti,*

*b) psychologické poradenstvo, ktorého účelom je po môcť hlbšie analyzovať a prekonávať prekážky sťažujúce informačno-poradenské a odborné poradenské služby.*

*(3) Pri poskytovaní psychologických služieb sa používajú psychologické metódy a využívajú skúsenosti predovšetkým na zisťovanie osobnostných predpokladov na výkon určitého povolania a zvládnutie osobnostných problémov ako sprievodných ťažkostí pri voľbe, zmene alebo dočasnej strate zamestnania.*

*(4) Lekárske poradenstvo zahŕňa poskytovanie odborných rád, najmä o vhodnosti zamestnania vzhľadom na zdravotný stav alebo o požadovaných predpokladoch zdravotnej spôsobilosti na výkon určitého povolania.*

*(5) O poskytnutie psychologických služieb alebo lekárskeho poradenstva môže požiadať úrad práce so súhlasom občana, prípadne občan, najmä ak je potrebné posúdiť jeho spôsobilosť na výkon určitého povolania alebo na rekvalifikáciu.*

### § 7

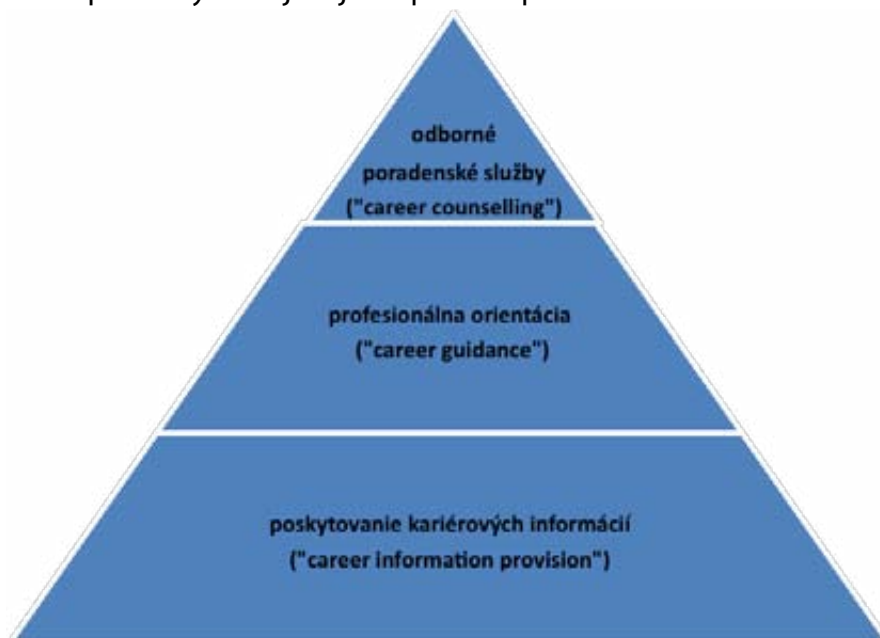
#### *Poradenská činnosť v zariadeniach*

*(1) Poradenská činnosť v klube práce zahŕňa informácie o možnostiach zamestnania a odborné rady formou aktivizácie a motivácie občanov pri vyhľadávaní voľných pracovných miest. V klube práce sa môžu poskytovať informácie a odborné rady pri riešení osobnostných problémov súvisiacich s nezamestnanosťou, pričom poradenská činnosť v klube práce zahŕňa individuálne poradenstvo, ako aj skupinové formy práce s občanmi.*

*(2) Poradenská činnosť v informačno-poradenskom stredisku je zameraná na poskytovanie informácií a odborných rád a na získavanie materiálov súvisiacich s voľbou povolania a pracovným uplatnením, ktoré si môžu občania vyhľadať sami alebo s pomocou úradu práce vzhľadom na svoje individuálne potreby a nároky.*

Zákon teda rozlišoval tri úrovne, resp. tri druhy poradenských služieb: informačno-poradenské, odborné poradenské a špeciálne poradenské služby. Zaujímavé je toto

členenie aj z hľadiska dnes najčastejšie používanej definície kariérového poradenstva OECD<sup>10</sup>, v ktorej sa rozlišujú tiež tri úrovne služieb, ale s trochu iným obsahom: a) poskytovanie kariérových informácií (v anglosaskej literatúre ako „career information provision“), b) profesionálna orientácia („career guidance“) a c) kariérové poradenstvo („career counselling“). Tieto tri úrovne sú aj hierarchicky usporiadané, ako to ilustruje aj nasledujúci obrázok, ktorý schematicky znázorňuje jednotlivé úrovne – poskytovanie kariérových informácií sa týka najväčšieho počtu jedincov, možno povedať, že celej populácie, profesionálnu orientáciu, najmä v zmysle pomoci vedieť sa zorientovať v informáciách a vedieť sa na ich základe následne rozhodnúť si vyžaduje už menšia časť jedincov, nuž a odborné poradenské služby (counselling) sú určené len pre tých, ktorí si vyžadujú osobitnú, najčastejšie individuálnu odbornú pomoc pri riešení problému voľby povolania, výberu zamestnania, často v dôsledku existencie nejakého problému alebo prekážky sťažujúcej vstup na trh práce.



Obr. 1: Schematické znázornenie troch úrovní služieb kariérového poradenstva

Z porovnania členenia poradenských služieb, ako ich vymedzil prvý zákon o zamestnanosti v roku 1991, s členením v definícii kariérového poradenstva podľa OECD vyplýva, že informačno-poradenské služby pokrývajú prvé dve úrovne našej

<sup>10</sup> Termín „kariérové poradenstvo“ používame na označenie „poradenských služieb v oblasti vzdelávania a zamestnanosti (v angličtine, career information, guidance and counselling services‘), ktorých cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života“. Zdroj: Policies for Information, Guidance and Counselling Services. OECD, apríl 2001).

pyramídy, teda poskytovanie kariérových informácií a profesijnú orientáciu (guidance), pod odbornými poradenskými službami možno rozumieť to, čo sa skrýva za pojmom „counselling“, teda *poradenstvo* v pravom význame slova. Tu považujeme za potrebné spomenúť, že takéto členenie poradenských služieb v službách zamestnanosti sa udržalo až podnes, pravda, s výnimkou špeciálnych poradenských služieb (psychologické služby spolu s lekárske poradenstvom boli v tom období súčasťou špeciálnych poradenských služieb a vzhľadom na to, že v úradoch práce nebol ani vtedy dostatok psychológov, poskytovali ich väčšinou externé subjekty na požiadanie úradu a so súhlasom klienta), ktoré už legislatíva po roku 1996 v podstate nespomína.

V počiatočnom období fungovania služieb zamestnanosti na Slovensku sa značná časť poradenskej činnosti úradov práce sústreďovala na poskytovanie právneho poradenstva všetkým účastníkom na trhu práce, najmä uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie, zamestnancom, zamestnávateľom, právnickým osobám a fyzickým osobám, ktoré chceli začať prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a právnickým a fyzickým osobám, ktoré túto činnosť vykonávali a mali problém sa zorientovať v rýchlo a často novelizovaných právnych predpisoch súvisiacich s vytváraním trhového hospodárstva a s ich činnosťou.

Všetky činnosti a aktivity súvisiace s vykonávaním a zabezpečovaním poradenstva boli v tomto období financované zo zdrojov štátneho rozpočtu, okrem účelových projektov financovaných zo zdrojov európskej pomoci v rámci programov Phare.

Právny rámec, ktorý bol vytvorený vyššie uvedenými všeobecne záväznými právnymi predpismi sa stal východiskom pre tvorbu právnych predpisov upravujúcich poskytovanie poradenstva v ďalšom období a pre riadenie činnosti inštitúcií poskytujúcich poradenstvo pre trh práce.

### *Roky 1997 – 2003*

V roku 1995 sa začal pripravovať zákon o zamestnanosti ako právny rámec pre vznik a fungovanie verejnoprávnych služieb zamestnanosti zabezpečujúcich výber príspevkov na poistenie v nezamestnanosti, poskytovanie verejnoprávnych služieb zamestnanosti a uplatňovanie opatrení a nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti nadobudol účinnosť 1. 2. 1997. Týmto zákonom boli zlúčené Správa služieb zamestnanosti (dovtedy organizačná zložka ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR), okresné úrady práce a obvodné úrady práce s centrárou



a regionálnymi pracoviskami Fondu zamestnanosti do jednej verejnoprávnej inštitúcie, ktorá sa nazývala Národný úrad práce (NÚP). Súčasťou Národného úradu práce bolo na centrálnej úrovni generálne riaditeľstvo Národného úradu práce, krajské úrady práce (8) a okresné úrady práce (38), ktoré mohli zriaďovať detašované pracoviská. Národný úrad práce bol trojúrovňovou verejnoprávnou inštitúciou fungujúcou na tripartitnom princípe (podobne ako napr. v tom čase Bundesanstalt für Arbeit v Nemecku; tripartitný princíp sa dôsledne uplatňoval v zložení samosprávnych orgánov NÚP, keď po jednej tretine členov mali zástupcovia štátu [tých delegovalo ministerstvo práce], zástupcovia zamestnávateľov [tých delegovala Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení] a zástupcovia zamestnancov [tých delegovala Konfederácia odborových zväzov]). Správa a činnosť NÚP a jeho orgánov, výber príspevkov na poistenie v nezamestnanosti, výplaty podpory v nezamestnanosti a opatrenia aktívnej politiky boli financované z príspevkov na poistenie v nezamestnanosti na základe rozpočtu<sup>11</sup>, ktorý schvaľovala Národná rada Slovenskej republiky.

Bezplatné poskytovanie poradenstva bolo v tomto zákone vymedzené ako jeden z cieľov politiky zamestnanosti. Politika trhu práce ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce o poskytovaní poradenstva pre voľbu povolania a výber zamestnania hovorí ako o v poradí druhej najvýznamnejšej forme, hneď za sprostredkovaním zamestnania.

Vymedzenie pojmov obsahujú §§ 35 a 36, ich znenie je nasledovné:

#### *Poradenstvo*

##### *§ 35*

*(1) Poradenstvom na účely tohto zákona je poskytovanie informácií a odborných rád pri*

- a) voľbe povolania,*
- b) výbere zamestnania vrátane jeho zmeny,*
- c) výbere zamestnanca.*

*(2) Poradenstvo pre voľbu povolania zahŕňa najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolaní a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.*

*(3) Poradenstvo pre výber zamestnania, jeho zmenu a výber zamestnanca je zamerané na*

- a) posúdenie osobných predpokladov, schopností a zručností občana a v nadväznosti na to vyhľadávanie zodpovedajúceho zamestnania,*
- b) poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich najmä so zdravotnými a kvalifikačnými požiadavkami pracovného miesta.*

<sup>11</sup> Tento model financovania v praxi o. i. znamenal, že čím vyššia bola miera nezamestnanosti na Slovensku, tým väčší objem finančných prostriedkov z fondu zamestnanosti bolo potrebné vyčleniť na tzv. pasívnu politiku zamestnanosti a tým menej prostriedkov takto ostávalo na nástroje aktívnej politiky zamestnanosti, medzi ktoré patrili aj poradenské služby.

(4) Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce so zreteľom na zladenie záujmov občanov s požiadavkami na obsadenie voľného pracovného miesta a so situáciou na trhu práce pri rešpektovaní dobrovoľnosti vo využívaní poradenstva.

(5) Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce bezplatne.

### § 36

Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva ako

a) informačno-poradenské služby, ktoré zahŕňajú poskytovanie informácií a rád občanom, najmä o možnostiach zamestnania, o predpokladoch a požiadavkách na výkon povolania, o možnostiach vzdelávania, rekvalifikácie, podpory zamestnania a o podpore v nezamestnanosti,

b) odborné poradenské služby, ktoré zahŕňajú poskytovanie odborných rád a informácií zameraných na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením občana, na vytváranie súladu medzi jeho osobnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania občanov na trhu práce, ako aj na otázky sociálnej a pracovnej adaptácie. Odborné poradenské služby sa poskytujú občanom najmä v prípade zmeny zamestnania a hľadania vhodného zamestnania, nástupu do zamestnania a v prípade ďalšieho vzdelávania alebo rekvalifikácie.

Zákon vytvoril aj právny rámec pre relatívne samostatný systém poradenstva na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím s názvom „*pracovná rehabilitácia*“, ktorej cieľom bolo napomôcť tejto skupine občanov získať vhodné zamestnanie alebo v takom zotrvať. Pracovná rehabilitácia zahŕňala poradenstvo pre voľbu povolania, poradenstvo pre pracovné uplatnenie, zaškolenie, prípravu na prácu, sprostredkovanie zamestnania a vytváranie vhodných podmienok na výkon zamestnania. Poradenstvo pri výbere vhodného zamestnania a pre prípravu na pracovné uplatnenie sa klientom so zdravotným postihnutím poskytovalo v **zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu** s celoštátnou pôsobnosťou a v **poradensko-informačných centrách** pre občanov so zdravotným postihnutím, ktoré boli zriadené pri vybraných krajských úradoch práce. Takýmito zariadeniami sú *Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím* v Bratislave ([www.iprba.sk](http://www.iprba.sk)) a *Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých* v Levoči ([www.rszp.sk](http://www.rszp.sk)) ako špecializované zariadenia rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Poradensko-informačné centrá pre osoby so zdravotným postihnutím vznikli pri vybraných krajských úradoch práce (Bratislava, Žilina, Košice) v rokoch 2002-2003 ako jeden z výstupov twinningového projektu programu Phare-Consensus III Podporované zamestnávacie osôb so zdravotným postihnutím v spolupráci s Rakúskom a Švédskom. Občanom so zdravotným postihnutím, ale aj zamestnávateľom poskytovali komplex služieb zameraných na integráciu takýchto klientov na otvorenom trhu práce, ich súčasťou boli aj informačné a poradenské služby ako napr.:

- služby v oblasti odborného poradenstva za účelom podpory zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím
- individuálne a skupinové poradenstvo
- sociálno-psychologická a lekárska podpora
- analýza požiadaviek a schopností klienta, porovnanie schopností s požiadavkami za účelom výberu vhodného pracovného miesta, prípadne integrácie osoby na trhu práce
- tímové posudzovanie klientov pre uplatnenie sa v pracovnom procese
- aktivity pre zabezpečenie zdravotnej, fyzickej a psychosociálnej konzistentnosti klienta – pracovná rehabilitácia, rekvalifikácia, zaškoľovanie, príprava na prácu
- metódy rozvíjajúce zručnosti hľadania a získania zamestnania, komunikačné zručnosti, metódy orientované na sebaopoznanie a získanie sebadôvery
- poradenstvo pri adaptácii pracoviska a pre technickú pomoc
- sledovanie, podpora a poradenstvo počas zacvičovania a pracovnej praxe
- prieskum trhu práce z hľadiska voľných pracovných miest pre konkrétnych občanov
- testovanie a meranie funkčnej výkonnosti občanov so zdravotným postihnutím v diagnostickom pracovisku
- naštartovanie procesu pracovnej rehabilitácie a integrácie pre posudzovanie občanov so zníženou pracovnou schopnosťou a ďalších záujemcov o sprostredkovanie zamestnania
- objektívne a porovnateľné posudzovanie profilov fyzických a duševných požiadaviek a schopností klienta.

Ako z uvedeného prehľadu vyplýva, občanom so zdravotným postihnutím ako jednej z najohrozenejších rizikových skupín populácie sa v tom období v službách zamestnanosti venovala pozornosť ako snád' žiadnej inej rizikovej skupine na trhu práce. Je preto len škoda, že v novom inštitucionálnom usporiadaní verejných služieb zamestnanosti od roku 2004 sa pre poradensko-informačné strediská nenašlo miesto a ich činnosť sa musela ukončiť, najmä preto, že nemali priamu oporu v zákone (krajské úrady práce, pod ktoré PIC patrili, boli zrušené). Niektoré úlohy PIC čiastočne prevzali agentúry podporovaného zamestnávania, väčšina z nich však bez náhrady zanikla. Kvôli úplnosti je však potrebné dodať, že PIC zriadené ako súčasť Krajského úradu práce v Bratislave v Inštitúte pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím sa nakoniec podarilo udržať, už ale ako súčasť IPR pod názvom Centrum sociálnej a pracovnej rehabilitácie.

Národný úrad práce fungoval ako trojúrovňová hierarchicky usporiadaná inštitúcia s jasne vymedzenými právomocami každej jednej úrovne – generálneho riaditeľstva, krajského úradu práce, okresného úradu práce (NÚP bol pritom jeden vnútorne štruktúrovaný právny subjekt [„Národný úrad práce je právnická osoba.“ – § 4, ods. 1 zákona č. 387/1996 Z. z.], teda generálne riaditeľstvo, krajské, ani okresné úrady práce ako výkonné orgány NÚP nemali samostatnú právnu subjektivitu). Generálne riaditeľstvo NÚP vypracúvalo opatrenia a programy celoštátneho charakteru v oblasti poskytovania poradenstva pre voľbu povolania a výber zamestnania a riadilo výkon poradenskej činnosti v krajoch a okresoch. Celoštátne programy v oblasti poskytovania poradenstva pre voľbu povolania a výber zamestnania boli nástrojmi aktívnej politiky trhu práce a preto boli financované z príspevkov na poistenie v nezamestnanosti. Poradenská činnosť vykonávaná okresnými úradmi práce, činnosti a aktivity súvisiace s vykonávaním poradenskej činnosti zabezpečované generálnym riaditeľstvom NÚP a krajskými úradmi práce boli financované z finančných prostriedkov rozpočtu Národného úradu práce určených na správu a činnosť.

Charakterizujúc služby zamestnanosti a v ich rámci služby kariérového poradenstva v období do roku 2003 je potrebné spomenúť aj existenciu a činnosť **Centra profesijných informácií**, ktoré bolo zriadené v roku 1994 v rámci programu Phare „Reštrukturalizácia trhu práce“.



Centrum profesijných informácií VÚPSVR bolo ustanovené 1. októbra 1994 rozhodnutím riaditeľa Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sa opieralo o odporúčanie odbornej poradnej skupiny (zloženej zo zástupcov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Správy služieb zamestnanosti, Ministerstva školstva a ďalších inštitúcií) v tom čase prebiehajúceho programu **Phare** *Reštrukturalizácia trhu práce* a jednej z jeho komponent „*Poradenstvo pre voľbu povolania a výber zamestnania*“. Zriadením Centra sa vytvorili podmienky pre inštitucionálne zabezpečovanie tvorby, spracovávanía a distribúcie profesijných informácií, teda informácií, ktoré rôzne cieľové skupiny potrebujú k tomu, aby sa dokázali lepšie orientovať na trhu práce.

Východiskom pre konkretizovanie cieľa v tejto oblasti bolo konštatovanie, že profesijné informácie sú základom kariérového poradenstva a sú nevyhnutným predpokladom kvalifikovaného rozhodovania vo všetkých fázach kariérového vývinu človeka. V záujme zlepšenia situácie sa prijalo rozhodnutie o vytvorení špecializovaného útvaru, ktorý by zabezpečoval spracovávanie, prípravu a distribúciu profesijných informácií pre inštitúcie, v ktorých sa realizuje profesijná orientácia, resp. ktoré sa zaoberajú kariérovým poradenstvom – pre základné a stredné školy, pedagogicko-psychologické poradne, úrady práce, kluby práce a iných. Rozhodnutiu o zriadení Centra profesijných informácií pri Výskumnom ústave práce, sociálnych vecí a rodiny predchádzali zložité rokovania medzi ministerstvom školstva a ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny a výsledné rozhodnutie bolo podporené skutočnosťou, že toto pracovisko sa dlhodobo venovalo problematike výskumu povolání.

Centrum profesijných informácií za obdobie svojej existencie pripravilo pre služby zamestnanosti, osobitne pre účely kariérového poradenstva a profesijnej orientácie rad produktov rôzneho charakteru a pre diferencované cieľové skupiny:

- informačno-poradenský počítačový program CESTA K POVOLANIU (1995, distribuovaný na disketách)
- informačné letáčky o povolaniach (1995-2000, vydaných 123 letáčikov o 450 povolaniach)
- komplexné charakteristiky viac ako 180 povolání pre informačno-poradenské strediská pri krajských úradoch práce (1998-2000)

- štandardy (štandardizované charakteristiky) 480 povolání (1994-2001)
- plagáty s rôznym tematickým a obsahovým zameraním
- publikáciu SVET PRÁCE (projekt kolektívu autorov koordinovaný Centrom profesijných informácií, vydala Nadácia otvorenej spoločnosti vo vydavateľstve LOGOS v r. 2000)
- informačno-poradenský počítačový program SPRIEVODCA SVETOM POVOLANÍ (CD-ROM verzia 2001, internetová verzia [www.povolania.sk](http://www.povolania.sk) 2004, neskôr [www.povolania.eu](http://www.povolania.eu) 2008)

Centrum profesijných informácií bolo v rokoch 1994-2001 súčasťou Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny, od júla 2001 patrilo pod generálne riaditeľstvo Národného úradu práce. Jeho činnosť bola ukončená začiatkom roka 2004 v dôsledku zmien v inštitucionálnom zabezpečení verejných služieb zamestnanosti, v ktorých sa už s aktivitami podobného charakteru nepočítalo. CPI v oblasti spracovávanía a sprístupňovania kariérových informácií, najmä komplexných informácií o jednotlivých povolaniach, bolo dosiaľ jediným pracoviskom na Slovensku, ktoré sa tejto problematike dlhodobejšie, systematicky a programovo venovalo.

## **SÚČASNÝ STAV POSKYTOVANIA SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI**

### *Legislatívne vymedzenie a charakteristika služieb*

V súvislosti so vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa v mnohých oblastiach ešte s predstihom začala pripravovať nová legislatíva, čo bolo súčasťou dlhodobejšieho procesu súvisiaceho s prijatím *acquis communautaire*<sup>12</sup>. Nebolo tomu inak ani v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti. Nová legislatíva výrazným spôsobom ovplyvnila spôsob, organizáciu, financovanie a inštitucionálne zabezpečenie služieb zamestnanosti, v nadväznosti na to sa zmenilo aj to, čo a ako služby zamestnanosti robia, aké funkcie plnia.

12 *Acquis communautaire* zahŕňa celú škálu princípov, zákonov, politík, záväzkov a cieľov prijatých v rámci Európskej únie a obsiahnutých predovšetkým v zmluvách, legislatíve a rozhodnutiach Súdneho dvora. Dosiagnuté výsledky musia záväzne akceptovať všetky členské štáty Únie. Pre štát, ktorý sa chce stať členom EÚ, je prvým predpokladom prevzatie *acquis communautaire* a zosúladenie svojho vlastného právneho systému s ním. (Zdroj: Národný strategický referenčný rámec SR, 2007-2013; <http://www.nsrr.sk/slovník-pojmov/acquis-communautaire/?&ref=A>)

Ako prvý bol 30. 10. 2003 schválený 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 ustanovil novú podobu inštitucionálneho zabezpečenia služieb zamestnanosti a ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004.

System verejnoprávnych služieb zamestnanosti predstavovaný trojúrovňovým tripartitne riadeným Národným úradom práce bol od decembra 2003 zrušený. Bol vytvorený integrovaný systém verejných služieb zamestnanosti a sociálnych vecí, nové inštitúcie boli zriadené ako rozpočtové organizácie. Zákon ustanovil nasledovné orgány štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti:

- a) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky,
- b) Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
- c) úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na regionálnej úrovni vzniklo 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom jeden úrad práce, sociálnych vecí a rodiny bol zriadený pre územné obvody dvoch až troch okresov (výnimkou boli Bratislava a Košice, v ktorých bol jeden úrad zriadený pre územné obvody piatich okresov), ich sídla sú ustanovené v prílohe zákona<sup>13</sup>. V každom okrese bolo zriadené minimálne jedno detašované pracovisko úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, kontaktných pracovísk bolo hneď od začiatku viac ako stodvadsať.

Na centrálnej úrovni bolo zriadené Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré riadi úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pri výkone štátnej správy. Týmto zákonom bol Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny určený výkon štátnej správy okrem iných oblastí aj na úseku poskytovania poradenských služieb.

Zákonom č. 453/2003 Z. z. boli o. i. zrušené krajské úrady práce, teda jedna z troch úrovní predchádzajúceho Národného úradu práce. Táto skutočnosť na niekoľko rokov výraznejšie ovplyvnila aj podmienky poskytovania kariérového poradenstva v službách zamestnanosti, keďže súčasťou všetkých ôsmich krajských úradov práce boli aj **informačno-poradenské strediská (IPS)** vybudované v predchádzajúcich rokoch

---

<sup>13</sup> Slovenská republika sa správne člení na osem krajov a 79 okresov, sídla úradov práce, sociálnych vecí a rodiny teda nekorešpondujú s týmto členením. Istou zaujímavosťou tu ešte je, že podľa vládneho návrhu zákona malo byť úradov práce, sociálnych vecí a rodiny len 45, až dodatočne sa sídlom úradu stal aj Kežmarok (v elektronickej zbierke zákonov dostupnej na [www.zbierka.sk](http://www.zbierka.sk) je v prílohe č. 3 zákona zoznam sídiel úradov členený podľa krajov, posledným v zozname pod poradovým číslom 45 je Trebišov).

(1998-2001) v rámci programu Phare „Rozvoj trhu práce“, ktorý bol pokračovaním programu „Reštrukturalizácia trhu práce“. Vybavenie IPS informačnými materiálmi zabezpečovalo Centrum profesijných informácií VÚPSVR (vid' vyššie), materiálne vybavenie bolo financované z programu Phare. IPS sa v dôsledku zániku krajských úradov práce stali nakrátko súčasťou príslušných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (v sídlach krajských miest), keďže však netvorili súčasť služieb zamestnanosti podľa novej legislatívy a neboli zahrnuté ani v organizačnej štruktúre, v priebehu roka 2004 zanikli. K opätovnému, tentoraz už celoplošnému ustanoveniu informačno-poradenských stredísk, už ako organizačných súčastí úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a ich oddelení informačno-poradenských služieb došlo neskôr, po vstupe Slovenska do EÚ v rámci národných projektov realizovaných s finančnou podporou Európskeho sociálneho fondu.

Jedným z cieľov reformy sociálneho systému bolo zabezpečiť poskytovanie služieb zamestnanosti a služieb v oblasti sociálnych vecí pod jednou strechou – novo ustanovené úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vznikli zlúčením dovtedajších okresných úradov práce a odborov sociálnych vecí a rodiny okresných úradov, čo bola súčasť komplexnejšej reformy štátnej a verejnej správy. Jedným z argumentov ich zlučovania, obsiahnutých v dôvodovej správe k návrhu zákona, bolo i to, že „okresné úrady práce a odbory sociálnych vecí okresných úradov v jednotlivých regiónoch riešia, resp. pomáhajú riešiť, i keď osobitnými prístupmi a postupmi, nepriaznivú sociálnu situáciu do určitej miery totožnej skupiny obyvateľov“. Ďalším argumentom bola snaha vyjsť v ústrety občanom a ponúknuť im možnosť „vybaviť“ všetky veci týkajúce sa rodiny, sociálnych vecí a zamestnanosti na jednom mieste, na jednej adrese, obrazne povedané od žiadosti o príspevok pri narodení dieťaťa až po žiadosť o príspevok na pohreb. Prax však ukázala, že zabezpečiť existenciu všetkých služieb úradu práce, sociálnych vecí a rodiny naozaj na jednom mieste je veľmi náročné a vzhľadom na nedostupnosť dostatočného objemu finančných prostriedkov vlastne i nereálne. Preto sa od toho zámeru nakoniec upustilo a dnes je situácia vo väčšine sídiel úradov taká, že kde predtým sídlil okresný úrad práce, sídli dnes odbor služieb zamestnanosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a to isté platí aj pre odbory sociálnych vecí a rodiny (predtým patriace od okresný úrad, dnes pod úrad práce, sociálnych vecí a rodiny).

Ako sme už uviedli, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ako kľúčový právny dokument vymedzujúci podrobnosti a obsah výkonu služieb zamestnanosti bol schválený v decembri 2003 a do platnosti vstúpil vo februári 2004. Zákon platí



doteraz a v tejto súvislosti je potrebné uviesť, že za uplynulých desať rokov (december 2003 – december 2013) prešiel výraznými zmenami: zákon bol celkom 31-krát novelizovaný, z pôvodných 34 strán sa jeho aktuálne znenie rozrástlo na 114 strán.

Prv než sa budeme podrobnejšie venovať popisu poradenských služieb, z terminologického hľadiska je ešte dôležité uviesť, že na rozdiel od legislatívy o službách zamestnanosti prijatej od roku 1990, v ktorej sa o klientoch služieb zamestnanosti hovorilo ako o „občanoch“ hľadajúcich si zamestnanie, prácu a pod., v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a nadväzných vykonávacích predpisoch sa už používa nová terminológia. Ťažiskovými pojmami sú tu „**uchádzač o zamestnanie**“ a „**záujemca o zamestnanie**“, ktorých aktuálne platná verzia zákona vymedzuje nasledovne:

#### § 6

##### *Uchádzač o zamestnanie*

*(1) Uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (ďalej len „evidencia uchádzačov o zamestnanie“) a ktorý*

*a) nie je zamestnanec, ak v odseku 2 písm. a) nie je ustanovené inak,*

*b) nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru 12) alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, 13) ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,*

*c) neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,*

*d) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.*

#### § 7

##### *Záujemca o zamestnanie*

*Záujemca o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb a nie je uchádzačom o zamestnanie.*

Zjednodušene by sa teda dalo povedať, že uchádzač o zamestnanie je klient, ktorý prácu nemá (je nezamestnaný, resp. je v evidencii uchádzačov o zamestnanie), záujemca o zamestnanie je naopak klient, ktorý prácu má, hľadá si ale s pomocou alebo prostredníctvom úradu nejakú inú. Pojem „nezamestnaný“ naša súčasná legislatíva už nepoužíva, adjektívum „nezamestnaný“ sa používa vlastne len v spojení „dlhodobozamestnaný občan“. Uvedené pojmy spresňuje aj zákon v § 71, v ktorom sa uvádza:

#### § 71

*Tam, kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používajú slová*

*...*

*c) „evidovaný nezamestnaný“, rozumie sa tým „uchádzač o zamestnanie“,*

*d) „evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie“, rozumie sa tým „evidencia uchádzačov o zamestnanie“,*

e) „evidencia zamestnaných občanov a občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok hľadajúcich zamestnanie“, rozumie sa tým „evidencia záujemcov o zamestnanie“.

K zákonu č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti existovali aj vykonávacie vyhlášky, konkrétne Vyhláška MPSVR SR č. 31/2004 Z. z., ktorou sa vykonával § 69 ods. 1 zákona, a Vyhláška č. 44/2004 Z. z., ktorou sa vykonával § 69 ods. 2 zákona, poradenstva sa však týkala len prvá z nich. Kvôli úplnosti uvádzame tu znenie predmetného splnomocňovacieho odseku:

#### § 69

(1) *Všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo, ustanoví*

...

f) *dĺžku vedenia uchádzačov o zamestnanie na účely vypracovania individuálneho akčného plánu pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie, výšku príspevku na náhradu cestovných výdavkov súvisiacich s účasťou uchádzačov o zamestnanie na aktivitách určených v individuálnom akčnom pláne a ďalšie podrobnosti zabezpečenia odborných poradenských služieb podľa § 43.*

Obe vyhlášky boli v roku 2013 zrušené a nahradené vyhláškou MPSVR SR č. 106/2013 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Obsahu ustanovení, ktoré sa vo vykonávacej vyhláške zaoberajú poradenskými službami, sa budeme venovať nižšie.

V zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti je obsah poradenských služieb vymedzený v § 42 a § 43, uvádzame tu najprv ich pôvodné znenie platné od februára 2004:

#### § 42

##### *Informačné a poradenské služby*

(1) *Úrad poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby.*

(2) *Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pri*

a) *voľbe povolania,*

b) *výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a*

c) *výbere zamestnanca.*

(3) *Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o*

a) *možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,*

b) *predpokladoch na výkon povolania,*

c) *možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktívnej činnosti,*

d) *podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a*

e) *podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.*

- (4) *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.*
- (5) *Informačné a poradenské služby pre výber zamestnania a jeho zmenu zahŕňajú*
- a) *posúdenie osobných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie a*
- b) *poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými a kvalifikačnými požiadavkami na pracovné miesta.*
- (6) *Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád zamestnávateľom pri hľadaní vhodného zamestnanca na konkrétne pracovné miesto.*
- (7) *Informačné a poradenské služby poskytuje úrad bezplatne.*

#### § 43

##### Odborné poradenské služby

- (1) *Úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie odborné poradenské služby.*
- (2) *Odborné poradenské služby na účely tohto zákona 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.*
- (3) *Odbornú poradenskú činnosť vykonáva poradca, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie.*
- (4) *Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.*
- (5) *Úrad zaručuje uchádzačovi o zamestnanie vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie v určenej dĺžke v rámci odborných poradenských služieb vypracovanie individuálneho akčného plánu na podporu jeho pracovného uplatnenia.*
- (6) *Individuálny akčný plán na účely tohto zákona je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uľahčenie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne postupové kroky. Individuálny akčný plán vypracúva uchádzač o zamestnanie v úzkej súčinnosti s odborným poradcom. Po jeho vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva pre uchádzača o zamestnanie záväzný.*
- ...
- (9) *Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby sám alebo prostredníctvom fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie na vykonávanie takejto činnosti podľa osobitného predpisu (ďalej len „dodávateľ služby“).*
- ...

Zákon zaradil poradenstvo medzi aktívne opatrenia na trhu práce. Hlavným dôvodom na túto zmenu, v porovnaní s predchádzajúcim právnym stavom, bolo vytvorenie podmienok na spolufinancovanie činností, aktivít a potrebného vybavenia súvisiacich s poskytovaním poradenských služieb zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu.

Informačné a poradenské služby sa podľa zákona stali súčasťou sprostredkovania zamestnania. Odborné poradenské služby a lekárska posudková činnosť boli

upravené ako relatívne samostatné systémy a každá z týchto služieb (vrátane informačných a poradenských služieb) bola organizačne začlenená do samostatného organizačného útvaru tak na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny.

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

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 aktivačnej 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 povolaní 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 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. Toto ustanovenie možno jednoznačne podporiť, keďže ním zákon uznáva, že problematika odborného poradenstva v službách zamestnanosti je natoľko závažná a zložitá, že si vyžaduje odborníkov s vysokoškolským vzdelaním. Negatívnym dôsledkom tohto ustanovenia, je však skutočnosť, že hlavne zo začiat-

ku bol na oddeleniach služieb odborného poradenstva nedostatočný počet zamestnancov, keďže mnohí z tých, ktorí tieto služby zabezpečovali predtým na úradoch práce, mali len stredoškolské vzdelanie a v nových podmienkach tieto služby poskytovať už nemohli.

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 bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedený najmenej tri mesiace. Individuálny akčný plán je v zákone definovaný ako písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uľahčenie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne postupové kroky. Individuálny akčný plán vypracúva uchádzač o zamestnanie v úzkej súčinnosti s odborným poradcom. Po jeho vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva pre uchádzača o zamestnanie záväzný.

Zákon č. 5/2004 Z. z. ďalej v § 69 splnomocnil ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny všeobecne záväzným právnym predpisom ustanoviť „*ďalšie podrobnosti zabezpečenia odborných poradenských služieb podľa § 43*“. Súbežne so zákonom bola takto vydaná vyhláška MPSVR SR č. 31/2004 Z. z., ktorou sa vykonáva § 69 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorá v § 11 uvádza nasledovné:

#### § 11

##### *Podrobnosti zabezpečenia odborných poradenských služieb*

(1) *Individuálne poradenstvo sa uskutočňuje formou individuálneho rozhovoru odborného poradcu podľa § 43 ods. 3 zákona s uchádzačom o zamestnanie a zahŕňa*

*a) komplexné zhodnotenie osobnostných predpokladov a odborných predpokladov uchádzača o zamestnanie,*

*b) určenie cieľov potrebných na návrat na trh práce,*

*c) určenie možných prekážok pri dosahovaní určených cieľov,*

*d) vypracovanie návrhu na prekonanie možných prekážok pracovného uplatnenia.*

(2) *Skupinové poradenstvo sa poskytuje uchádzačom o zamestnanie v skupine osôb na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spoločných pre túto skupinu.*

Ako sme už spomenuli vyššie, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti bol v priebehu uplynulých desiatich rokov celkom 31-krát zmenený a doplnený, a to tak priamymi, ako aj nepriamymi novelami. Zmeny a úpravy sa dotkli aj ustanovení

o informačných a poradenských službách a službách odborného poradenstva, relevantné vo vzťahu k poradenským službám však boli aj niektoré ďalšie zmeny, krátko spomenieme tie najdôležitejšie z nich:

- **Zákon č. 573/2005 Z. z., platný od 1. 1. 2006:**

- Podľa aktualizovaného znenia § 43 ods. 1 sa odborné poradenské služby mohli poskytovať nielen uchádzačom o zamestnanie, ale aj záujemcom o zamestnanie, čím sa ich pôsobenie rozšírilo na všetkých klientov služieb zamestnanosti.
- Zásadnou bola aj zmena ustanovenia § 43 ods. 3, podľa ktorého odbornú poradenskú činnosť vykonáva poradca, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Toto ustanovenie ešte výraznejšie sprísnilo kvalifikačné požiadavky na zamestnancov úradov pracujúcich v útvaroch odborných poradenských služieb, v praxi to viedlo aj k ich ďalšej redukcii a v dôsledku toho na istý čas aj k zníženiu kvality poskytovaných služieb.
- Úpravou § 43 ods. 9 sa rovnako sprísnilo kvalifikačné požiadavky aj na dodávateľov odborných poradenských služieb z externého prostredia.

- **Zákon č. 139/2008 Z. z., platný od 1. 5. 2008:**

- V nadväznosti na implementáciu Európskeho kvalifikačného rámca na úrovni členských krajín EÚ bol zákon o zamestnanosti doplnený o nový paragraf 35a o **národnej sústave povolání** (NSP) ako „*ucelenom informačnom systéme opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. NSP určuje požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce a je základným systémovým rámcom pre tvorbu národnej sústavy kvalifikácií*“. Niet pochýb, že pre kariérové poradenstvo bude NSP s následným prepojením na Národnú sústavu kvalifikácií (NSK) veľmi cenným a užitočným zdrojom informácií. Na tvorbu NSP a NSK sú zamerané národné projekty realizované v rámci *Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia* (NSP), resp. *Operačného programu Vzdelávanie* (NSK), ich realizáciu zabezpečujú priamoriadené organizácie oboch ministerstiev (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. Štátny inštitút odborného vzdelávania), podrobnosti o oboch národných projektoch sú na ich internetových stránkach ([www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk), resp. [www.tvorbansk.sk](http://www.tvorbansk.sk)).

- Vo väzbe na zavedenie nových nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sú zamerané na uľahčenie adaptácie zamestnancov v novom zamestnaní, sa rozsah informačných a poradenských služieb rozšíril o služby pri „*adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní*“ (§ 42 ods. 2).
- Reakciou na existenciu nového prvku – národnej sústavy povolání – je doplnenie informačných a poradenských služieb aj o poskytovanie informácií a odborných rád „*o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání*“ (§ 42 ods. 3), ktoré „*zahŕňajú najmä poskytovanie informácií o potrebných odborných zručnostiach, všeobecných spôsobilostiach, praktických skúsenostiach a o ostatných predpokladoch a požiadavkách na výkon konkrétneho povolania alebo profesie*“ (§ 42 ods. 4).
- Spresnilo sa ustanovenie o informačných a poradenských službách pre výber zamestnania a jeho zmenu, podľa ktorého tieto služby „*zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými požiadavkami, a požiadavkami na odborné zručnosti a praktické skúsenosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovnom mieste*“ (§ 42 ods. 6).
- Výraznejšie sa zmenila dikcia zákona vo vzťahu k individuálnemu akčnému plánu, ktorý bol nanovo vymedzený v § 43 v ods. 5 a ods. 6:

„(5) Úrad v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie môže vypracovať individuálny akčný plán na podporu jeho pracovného uplatnenia (ďalej len „individuálny akčný plán“). Individuálny akčný plán sa vypracúva na základe ponuky úradu alebo na základe písomnej žiadosti znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a), b) a d) je úrad povinný ponúknuť vypracovanie individuálneho akčného plánu najneskôr do štyroch kalendárnych mesiacov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie viac ako 24 mesiacov, je úrad povinný ponúknuť vypracovanie individuálneho akčného plánu najneskôr do štyroch kalendárnych mesiacov od uplynutia lehoty 24 mesiacov jeho vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

- Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie podľa tretej a štvrtej vety je povinný prijať ponuku úradu na vypracovanie individuálneho akčného plánu. So znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, ktorý požiadal písomne o vypracovanie individuálneho

akčného plánu, je úrad povinný začať vypracúvať tento plán do 30 kalendárnych dní od podania písomnej žiadosti.

(6) *Individuálny akčný plán na účely tohto zákona je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia dosiahnutého stupňa vzdelania, odborných zručností, osobnostných predpokladov, schopností, praktických skúseností a možností znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, určuje postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce. Individuálny akčný plán vypracúva, vyhodnocuje a aktualizuje odborný poradca v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie. Po vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva záväzným pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a pre úrad.*

- Pomerne zásadnou zmenou oproti predchádzajúcemu stavu je tu formulácia na začiatku ods. 5, podľa ktorej úrad už nezaručuje uchádzačovi o zamestnanie vypracovanie individuálneho akčného plánu, ale len „*môže vypracovať*“ takýto plán. Nemenej významnou je aj zmena v tom, že individuálny akčný plán úrad môže vypracovať už len znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie tak ako sú definovaní v § 8 ods. 1 zákona, teda už nie všetkým uchádzačom o zamestnanie. Tieto zmeny boli predkladateľom novely zákona zdôvodnené „*vyššou zacielenosťou na podporu zamestnateľnosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a s cieľom znížiť administratívnu zaťaženosť odborných poradcov v prospech práce s uchádzačom o zamestnanie v záujme jeho urýchljeného návratu na trh práce*“<sup>14</sup>.
- **Zákon č. 96/2013 Z. z. platný od 1. mája 2013** priniesol do zákona o službách zamestnanosti rad ďalších zmien, mnohé z nich sa týkali aj informačných a poradenských služieb (§ 42), resp. odborných poradenských služieb (§ 43), ale aj ďalších ustanovení relevantných z hľadiska kariérového poradenstva:
  - Novo sa vymedzili pojmy uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie (§ 6 a § 7), z nášho pohľadu je zaujímavé najmä vymedzenie záujemcu o zamestnanie, ktorým je podľa aktuálneho znenia zákona „*občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb a nie je uchádzačom o zamestnanie*“.
  - V § 35a sa spresnilo vymedzenie Národnej sústavy povolání, ktorá „*určuje*

---

<sup>14</sup> Zdroj: 20. schôdza NR SR v 4. volebnom období, Parlamentná tlač č. 516, „Dôvodová správa – osobitná časť“ k návrhu zákona, <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=4&ID=516>



požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce“. Okruh subjektov podieľajúcich sa na tvorbe NSP sa rozšíril o zástupcov vzdelávacích inštitúcií a úzke prepojenie NSP s Národnou sústavou kvalifikácií potvrdila rozšírená formulácia § 35a ods. 3, podľa ktorej NSP je základným systémovým rámcom pre tvorbu „systémového riešenia prenosu potrieb trhu práce do systému celoživotného vzdelávania na základe národnej sústavy kvalifikácií“.<sup>15</sup> Zákon bol ďalej doplnený o nový paragraf 35b s názvom „Aliancia sektorových rád a sektorové rady“, ktorý by mal vytvoriť „legislatívny rámec na kreovanie neinštitucionálnej základne, ktorá bude garantovať vykonateľnosť tvorby a aktualizácie Národnej sústavy povolání. Navrhovaným doplnením sa sleduje zabezpečenie tvorby uceleného národného systému informácií, určujúcich štandardné nároky trhu práce na jednotlivé pracovné miesta, ako aj cieľ – pri zohľadňovaní technologických a inovačných zmien vytvoriť a priebežne aktualizovať databázu všetkých povolání/zamestnaní v Slovenskej republike a požiadavky na zručnosti a kvalifikáciu ich vykonávateľov, ktorými sú zamestnanci.“<sup>16</sup>

- Z pohľadu kariérového poradenstva za revolučný možno považovať krok smerujúci k rozšíreniu okruhu subjektov, ktorým možno poskytovať informačné a poradenské služby. § 42 bol totiž doplnený o nový odsek 7, ktorý znie:

*„(7) Informačné a poradenské služby podľa odsekov 4 až 6 sa poskytujú aj žiakom a ich zákonným zástupcom; žiakom sa tieto služby môžu poskytovať v školách alebo v školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie alebo na mieste určenom úradom.“*

Revolučnosť tohto kroku spočíva v tom, že „žiakov a ich zákonných zástupcov“ zákon doposiaľ ako cieľovú skupinu nepoznal, čo bolo pomerne vážnou prekážkou pri realizácii aktivít úradov práce, sociálnych vecí a rodiny zameraných na oboznamovanie širokej verejnosti vrátane školskej populácie s možnosťami odborného vzdelávania a následnými príležitosťami na trhu práce. Išlo o podujatia ako veľtrhy práce, burzy práce, burzy informácií, ktorých organizácia bola v posledných rokoch podporená zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ESF) – v návrhoch projektov na ich realizáciu nebolo možné oficiálne uvádzať túto cieľovú skupinu, keďže to nemalo oporu

<sup>15</sup> Tu je potrebné spomenúť, že ak ukotvenie NSP v našej legislatíve zabezpečila novela zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti z apríla 2008, analogický krok vo vzťahu k národnej sústave kvalifikácií zabezpečil zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní vo svojej štvrtjej časti v § 21.

<sup>16</sup> Zdroj: 16. schôdza NRSR v 6. volebnom období, Parlamentná tlač č. 326, Dôvodová správa – všeobecná časť“ k návrhu zákona, <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborlD=13&CisObdobia=6&ID=362>

v zákone, často sa tu preto uplatňovali náhradné riešenia typu „budúci absolventi škôl“, kde sa pracovalo už s pojmami, ktoré zákon obsahoval. Domnievame sa, že toto nové ustanovenie zákona umožní rozsiahlejšie i razantnejšie aktivity služieb zamestnanosti orientované na školskú populáciu (žiakov základných a stredných škôl) a na riešenie dlhodobého problému nezamestnanosti mladých ľudí.

- Obsah odborných poradenských služieb sa v § 43 ods. 2 špecifikoval podrobnejšie a rozšíril sa o zhodnotenie kompetencií uchádzačov o zamestnanie, čím vznikol priestor na uplatnenie nástrojov bilancie kompetencií (často nesprávne uvádzaných ako nástrojov bilančnej diagnostiky<sup>17</sup>, čo nezodpovedá pôvodnému pojmu „bilan de compétences“ prevzatému z francúzštiny, resp. z Francúzska, kde sa myšlienka bilancie kompetencií zrodila a kde sa ako poradenský nástroj začala používať) aj v podmienkach našich úradov práce:

*„(2) Odborné poradenské služby podľa tohto zákona sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi uchádzača o zamestnanie a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, sociálnu a pracovnú adaptáciu uchádzača o zamestnanie*

- a) zisťovaním osobnostných predpokladov, schopností uchádzača o zamestnanie a zhodnotením jeho kompetencií,*
- b) vypracovaním individuálneho akčného plánu podľa odseku 6 na podporu pracovného uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,*
- c) diagnostikovaním a rozpoznávaním prekážok vstupu na trh práce,*
- d) vytvorením osobnostného profilu uchádzača o zamestnanie na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce.“*

- Výrazne sa zredukovalo znenie § 43 ods. 5 týkajúceho sa individuálneho akčného plánu, keď z jeho pôvodného znenia, ktoré bolo naposledy upravené novelou zákona platnou od 1. 5. 2008, ostali v platnosti len prvé dve vety (viď text v ráme vyššie na str. 63). Keďže sa z ustanovenia vypustili všetky podrobnosti o podmienkach, za ktorých sa môže alebo má individuálny akčný plán vypracovať, úrady práce majú takto možnosť postupovať v tejto oblasti oveľa pružnejšie, a to tak s ohľadom na potreby klientov, ako aj vlastné možnosti úradu.
- Súčasne so zákonom č. 96/2013 Z. z., ktorým sa s platnosťou od 1. 5. 2013 novelizoval zákon o službách zamestnanosti, nadobudla účinnosť aj nová vyhláška MPSVR SR č. 106/2013 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a ktorá súčasne zrušila platnosť predchádzajúcej vyhlášky č. 31/2004 Z. z., špecifikujúcej o. i. podrobnosti zabezpečenia odborných

<sup>17</sup> Pozri napr. Projekt „Bilanční diagnostika pro uchazeče o zaměstnání: výměna zahraničních zkušeností a aplikace nových poznatků do praxe Úřadu práce“, <http://www.nvf.cz/bilancni-diagnostika>.

poradenských služieb, k žiadnej podstatnej zmene v obsahu špecifikácie týchto služieb však v novej vyhláške nedošlo.

## OBSAH INFORMAČNO-PORADENSKÝCH A ODBORNÝCH PORADENSKÝCH SLUŽIEB V SÚČASNOSTI<sup>18</sup>

### Informačno-poradenské služby

Aktuálne informácie o rozsahu a obsahu informačno-poradenských služieb poskytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny obsahujú o. i. súbory informácií o *voľbe povolania a výbere zamestnania*, o *preventívnom poradenstve*, či o aktivitách *informačno-poradenských stredísk*.

#### Voľba povolania a výber zamestnania

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa v spolupráci so školami a zamestnávateľmi snažia ovplyvňovať voľbu povolania žiakov základných škôl tak, aby korešpondovala s potrebami trhu práce. **Poradenstvo pri voľbe povolania** je najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolanií a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania. Tieto sú dopĺňané informáciami o situácii na trhu práce, možnostiach štúdia popri zamestnaní a rekvalifikácie, o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce po ukončení školy, profesiách žiadaných resp. absentujúcich v regióne, najväčších zamestnávateľoch regiónu.

Poradenstvo pre voľbu povolania je súčasťou preventívneho poradenstva, ktoré realizujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny priamo na školách alebo v Informačno-poradenskom stredisku na úrade.

Preventívne poradenstvo pre **žiakov základných škôl** je realizované formou skupinových stretnutí, ktorých podmienky a harmonogram je dohodnutý v spolupráci s výchovnými poradcami škôl s možnosťou ďalšieho individuálneho, prípadne skupinového poradenstva priamo na úrade. Zamestnanci úradov sa taktiež zúčastňujú na rodičovských združeníach pri riešení výberu vhodného povolania pre žiakov s perspektívou uplatnenia sa na trhu práce.

Cieľom týchto aktivít je pomôcť budúcim absolventom škôl zorientovať sa v žiadaných profesiách a uľahčiť im vstup na trh práce.

Žiakom sú poskytované nasledujúce informácie a poradenstvo pre voľbu povolania - zdravotné a kvalifikačné požiadavky na výkon jednotlivých povolanií, požadované vedomosti a odborné zručnosti, osobnostné predpoklady, prehľad stredných a vysokých škôl a ich študijných programov, možnosti štúdia popri zamestnaní, nadstavbové štúdium a rekvalifikácia, možnosti získania štipendií na zahraničných VŠ, záujmové dotazníky a testy, internetové programy pre voľbu povolania.

<sup>18</sup> Informácie v tejto časti sú prevzaté zo stránky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk), časť „Služby zamestnanosti“.

**Preventívne poradenstvo pre žiakov stredných škôl** sa zameriava na možnosti uplatnenia sa absolventov škôl na trhu práce, praktické rady do zamestnania - pracovno-právne vzťahy, pracovná zmluva a jej náležitosti, minimálna mzda, či ako sa stať osobou samostatne zárobkovo činnou.

Poskytujú sa im informácie:

- o podmienkach vedenia v evidencii uchádzačov a záujemcov o zamestnanie - povinnosti a práva, nárok na dávku v nezamestnanosti a dávku v hmotnej núdzi, aktívne opatrenia na trhu práce (aktivačná činnosť, absolventská prax, vzdelávanie a príprave pre trh práce, príspevky na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti),
- o regionálnom trhu práce – miera nezamestnanosti v regióne, počet absolventov jednotlivých škôl vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie, najväčší zamestnávateľia regiónu a rozvíjajúce sa firmy, najžiadanejšie a najmenej žiadané profesie zo strany zamestnávateľov, voľné pracovné miesta v regióne, v SR a EÚ, sieť EURES, agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, podporovaného a dočasného zamestnávania,
- o aktívnom uchádzaní sa o zamestnanie - vzory písomností (žiadosť o prijatie do zamestnania, motivačný list, životopis), zásady komunikácie so zamestnávateľom, príprava na výberové konanie alebo na prijímací pohovor, internetové programy pre výber zamestnania (profesia, povolania), prehľady voľných pracovných miest,
- o možnosti individuálneho poradenstva a o možnosti využitia internetu počítačových programov v informačno-poradenskom stredisku

### **Informačno-poradenské stredisko**

**Informačno-poradenské stredisko (IPS)** je pracovisko úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorom sú klientom k dispozícii počítače s prístupom na internet a tlačiarňou. Do IPS prichádzajú klienti, ktorými sú uchádzači o zamestnanie, záujemcovia o zamestnanie, žiaci základných a stredných škôl, vysokoškoláci a všetci občania, ktorí ho navštívia. Vyhľadávanie informácií je samoobslužné. V prípade potreby je občanovi nápomocný odborne pripravený zamestnanec.

Klienti si v IPS môžu vyhľadávať informácie o trhu práce, o voľných pracovných miestach, môžu si pripraviť a vytlačiť písomnosti potrebné pre prijatie do zamestnania, životopis, motivačný list a pod. Nájdu tu vzory a návody ako písať životopis, žiadosť o zamestnanie, motivačný list.

V IPS nájdu široké spektrum informácií (v elektronickej a tlačenej podobe) o trhu práce, nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, ktoré napomáhajú návratu uchádzačov na trh práce, odbornú literatúru, informačné letáky, propagačné materiály, prehľad stredných a vysokých škôl, katalóg zamestnávateľov a investorov v regióne s informáciami o pracovných podmienkach a zamestnávateľských typoch profesií, sociálnom programe a možnostiach zamestnania.

Môžu si vyhľadať informácie o povolaniach v počítačových programoch, kde je taktiež možnosť vyplniť záujmový dotazník napomáhajúci k rozhodnutiu sa pre konkrétne povolanie.

V IPS sa realizujú aj skupinové aktivity pre skupiny klientov (napr. aktivity preventívneho poradenstva pre občanov ohrozených stratou zamestnania a pre žiakov ZŠ a SŠ pri voľbe povolania).

## Odborné poradenské služby

Pri vymedzení obsahu odborných poradenských služieb poskytovaných v súčasnosti úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny je potrebné spomenúť, akými formami a aktivitami sa realizujú.

### Formy odborných poradenských služieb

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.

#### *Individuálne poradenstvo*

Individuálne poradenstvo je najčastejšie využívanou formou odborných poradenských služieb, ktoré je prioritne zamerané na podporu zamestnateľnosti klienta odborných poradenských služieb.

Cieľom individuálneho poradenstva je pripraviť klienta odborných poradenských služieb na kontakt s trhom práce. Individuálne poradenstvo sa uskutočňuje formou individuálneho poradenského rozhovoru, ktorý zahŕňa:

- komplexné zhodnotenie osobnostných predpokladov a odborných predpokladov uchádzača o zamestnanie (ďalej len „UoZ“),
- určenie cieľov potrebných na návrat na trh práce,
- určenie možných prekážok pri dosahovaní určených cieľov,
- vypracovanie návrhu na prekonanie možných prekážok pracovného uplatnenia.

#### *Skupinové poradenstvo*

Skupinové poradenstvo je ďalšou z foriem odborných poradenských služieb uplatňovaných na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny. Poskytuje sa UoZ v skupine osôb na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spoločných pre túto skupinu. Skupinové poradenstvo je určené predovšetkým znevýhodneným skupinám UoZ v zmysle zákona o službách zamestnanosti a ďalším klientom odborných poradenských služieb vyžadujúcim zvýšenú poradenskú starostlivosť, ktorí pre dosiahnutie žiaduceho cieľa zväčša vyžadujú doplnenie individuálneho poradenstva ďalšími aktivitami.

Zaradenie klienta odborných poradenských služieb do skupinového poradenstva vychádza z individuálnych potrieb a osobného záujmu klienta.

Aktivity skupinového poradenstva sú založené predovšetkým na skupinovej dynamike, aktívnom sociálnom učení a získavaní vedomostí a praktických zručností na základe osobných skúseností,

spätnej väzby a zážitkov sledovaných javov. Sú koncipované ako sociálno-psychologický, sociálno-komunikačný, prípadne zážitkový tréning a pod.

Obsahová náplň skupinových aktivít vychádza zo špecifických potrieb klienta s cieľom získania a rozvoja kľúčových kvalifikácií potrebných na prekonávanie prekážok pri hľadaní zamestnania a uplatnenia sa na trhu práce. Orientované sú najmä na:

- motivovanie klienta k analýze a zhodnoteniu osobnostných vlastností, kvalifikačných predpokladov a podmienok pre umiestnenie sa na trhu práce,
- motivovanie klienta k reálnej profesijnej orientácii,
- rozvíjanie sociálnych a komunikačných zručností,
- zvládanie situácií v problémovom rozhodovaní sa, kreatívne zvládanie netradičných situácií,
- orientácia na trhu práce,
- formy efektívnej komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom a pod.

### **Aktivity odborných poradenských služieb**

Medzi základné aktivity realizované v rámci odborných poradenských služieb patrí predovšetkým:

- **Poradenský rozhovor** – je rozhovor, ktorý realizuje poradca s klientom individuálnou formou s cieľom nájdania optimálneho spôsobu riešenia nezamestnanosti. Súčasťou poradenského rozhovoru je anamnéza klienta pre potreby odborných poradenských služieb.
- **Vypracovanie individuálneho akčného plánu** – ide o písomný dokument určujúci postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce, ktoré vychádzajú z individuálnej starostlivosti o znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.
- **Bilancia kompetencií uchádzača o zamestnanie** – je proces, v rámci ktorého poradca individuálnou formou diagnostikuje uchádzača o zamestnanie a rozpoznáva prekážky vstupu na trh práce. Poradca zmapuje a zhodnotí celkový potenciál uchádzača o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce, jeho osobnostné a profesijné predpoklady pre prácu, vychádzajúc z analýzy schopností, vedomostí, zručností, záujmov, motivácie, profesijných predpokladov a na základe toho môže prijať ďalšie opatrenia a kroky smerujúce k podpore zamestnateľnosti uchádzača o zamestnanie.
- **Skupinové poradenstvo** – je poradenský proces využívajúci prvky skupinovej dynamiky, orientovaný na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spojených s nezamestnanosťou klienta odborných poradenských služieb.
- **Psychologické poradenstvo** – je individuálnou alebo skupinovou formou realizovaná psychologická odborná a špeciálna činnosť zameraná na prekonanie psychických problémov a osobných kríz klienta odborných poradenských služieb, súvisiacich s ohrozením, stratou zamestnania, hľadaním nového zamestnania, vrátane zvládania situácie neúspechu pri hľadaní zamestnania, ktorú realizuje psychológ.



## NEŠTÁTNE SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

Okrem verejných služieb zamestnanosti, ktorým sme v tejto kapitole venovali najväčšiu pozornosť, existujú aj tzv. neštátne služby zamestnanosti, ktorými podľa § 11 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sú:

- právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- agentúra dočasného zamestnávania a
- agentúra podporovaného zamestnávania.

Poradenstvo, tak ako sme ho vymedzili na začiatku, z uvedených subjektov poskytujú len **agentúry podporovaného zamestnávania**, ktoré zákon v § 58 ods. 1 vymedzuje nasledovne:

### § 58

#### **Agentúra podporovaného zamestnávania**

(1) Agentúra podporovaného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov (ďalej len „podporované zamestnávanie“). Agentúra podporovaného zamestnávania vykonáva najmä tieto činnosti:

a) poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov

občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a poskytovanie odborného poradenstva pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobo nezamestnaným občanom,

- b) zisťovanie schopností a odborných zručností občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
- c) vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana so zdravotným postihnutím a pre dlhodobo nezamestnaného občana a jeho sprostredkovanie,
- d) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnanými občanmi, a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,
- e) vykonávanie výberu vhodného občana so zdravotným postihnutím alebo vhodného dlhodobo nezamestnaného občana na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa,
- f) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím.

Prvá agentúra podporovaného zamestnávania vznikla v Bratislave ešte koncom deväťdesiatych rokov, ďalšie vznikli v rokoch 2002-2003 v rámci už vyššie spomínaného projektu Phare-Consensus III s pomocou zahraničných expertov z Rakúska a Švédska. Výsledky projektu sa následne premietli aj do zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý agentúram podporovaného zamestnávania vytvoril právny rámec a zadefinoval podmienky ich činnosti. Register týchto agentúr, ktoré môžu byť zriadené len na základe zákona o službách zamestnanosti, vedie Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, agentúry súčasne každoročne predkladajú ústrediu správy o svojej činnosti. V súčasnosti je v tomto registri<sup>19</sup> viac ako 60 subjektov, mnohým z nich však už vypršala platnosť povolenia a de iure už neexistujú. Podľa informácií Slovenskej únie podporovaného zamestnávania, ktorá vznikla v roku 2004 „ako odozva na potrebu zastrešovať a obhajovať záujmy a ciele organizácií a jednotlivcov, ktoré sa zaoberajú podporovaným zamestnávaním“, je na Slovensku 31 agentúr podporovaného zamestnávania<sup>20</sup>. Keďže sa agentúry podporovaného zamestnávania zo zákona venujú jedným z najproblémovejších cieľových skupín z hľadiska uplatnenia na trhu práce – občanom so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným – je škoda, že sa doposiaľ nepodarilo systémovo doriešiť ich financovanie. Agentúry totiž môžu „za činnosti uvedené v odseku 1 písm. d) až f) vyberať od zamestnávateľov úhradu v dohodnutej výške“, v praxi je však toto ustanovenie nefunkčné, najmä vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti a všeobecne nízku ochotu zamestnávateľov zamestnávať rizikové skupiny populácie.

19 Zdroj: [http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/APZ/Zoznam\\_APZ\\_30\\_04\\_2013.xls](http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSZ/OISS/APZ/Zoznam_APZ_30_04_2013.xls)

20 Zdroj: <http://www.supz.sk/>



## **SPOLUPRÁCA SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI S ĎALŠÍMI POSKYTOVATEĽMI SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA**

Najprirodzenejším a najsilnejším partnerom služieb zamestnanosti v oblasti kariérového poradenstva je rezort školstva. Prejavuje sa to od samého začiatku fungovania úradov práce začiatkom deväťdesiatych rokov, čoho najlepším dôkazom je „Dohoda o spolupráci“ medzi ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny a ministerstvom školstva a vedy SR, ktorú podpísali ministri oboch rezortov v júli 1993.

(1) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zabezpečuje prostredníctvom úradov práce poradenstvo pre voľbu povolania absolventom, ktorí ukončili školskú dochádzku, nepokračujú v príprave na povolanie a neboli doposiaľ zamestnaní.

(2) Ministerstvo školstva a vedy Slovenskej republiky zabezpečuje prostredníctvom pedagogicko-psychologických poradní a škôl poradenstvo pre voľbu povolania žiakom a študentom, ktorí chcú pokračovať v príprave na budúce povolanie.

(3) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Ministerstvo školstva a vedy Slovenskej republiky zabezpečia funkčný systém navzájom prepojených a dostupných študijných a profesijných informácií a informácií o trhu práce ako aj ich využitie.

(4) Pri zabezpečení poradenstva pre voľbu povolania príslušné odborné pracoviská obidvoch rezortov budú úzko spolupracovať a vzájomne si poskytovať informácie a odbornú pomoc.

I keď predmetná dohoda mala iba deklaratívny charakter a nie sú žiadne informácie o tom, že by sa niekedy vyhodnocovala či dokonca revidovala, bola aspoň pre začiatok oficiálnym vyjadrením ochoty oboch kľúčových ministerstiev spolupracovať v tejto oblasti.

S rezortom školstva ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, ani služby zamestnanosti v súčasnosti nemajú uzavretú žiadnu formálnu dohodu o spolupráci a platí tu pomerne dôsledná delba povinností v súlade s kompetenčným zákonom. Na regionálnej a lokálnej úrovni sa však úspešne a dlhodobo rozvíja spolupráca úradov práce, sociálnych vecí a rodiny so školami a školskými poradenskými zariadeniami, najmä centrami pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie pri organizovaní takých podujatí ako sú burzy informácií, burzy práce, veľtrhy práce. Na republikovej úrovni pri organizovaní veľkých podujatí ako je JOB EXPO v Nitre alebo JOB FORUM v Trenčíne je táto spolupráca aj na úrovni jednotlivých ministerstiev a ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Pracovníci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny sa tiež pravidelne zúčastňujú pracovných stretnutí výchovných poradcov organizovaných

centrami pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, chodia i priamo na stredné školy, kde žiakom predposledných ročníkov ako budúcim absolventom v rámci voliteľného predmetu *Úvod do sveta práce* poskytujú základné informácie potrebné pri vstupe na trh práce.

## ZÁVER

V kontexte celoživotného kariérového poradenstva predstavujú služby zamestnanosti jedného z najvýznamnejších aktérov, a to na všetkých úrovniach – národnej, regionálnej i lokálnej. Poradenstvo realizované službami zamestnanosti je nevyhnutné výraznejšie zapojiť do riešenia kľúčových problémov slovenského trhu práce, ako sme ich prezentovali v úvode tejto kapitoly: vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí, vysokom podiele dlhodobo nezamestnaných v evidencii uchádzačov o zamestnanie a rastúci podiel nezamestnaných vo veku nad 50 rokov.

Nezamestnanosť však nie je len problém Slovenska, s výnimkou krajín ako je Rakúsko, Nemecko, Česká republika, Dánsko či Holandsko, s ňou viac alebo menej úspešne bojujú všetky krajiny EÚ a v európskej politike zamestnanosti je boj s nezamestnanosťou jednou kľúčových tém. Stratégia Európa 2020 a z nej sa odvíjajúce Rozhodnutie rady z apríla 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov, časť II integrovaných usmernení stratégie Európa 2020, v usmernení 8 „Rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily zodpovedajúcej potrebám trhu práce, podpora kvality pracovných miest a celoživotného vzdelávania“ spomína o. i. aj potrebu „**zlepšiť prístup k odbornej príprave, posilniť vzdelávanie a profesijné poradenstvo v spojení so systematickými informáciami o nových pracovných príležitostiach**“. Je teda oprávnené predpokladať, že podpore poradenstva bude venovať pozornosť aj Národná stratégia zamestnanosti (so strednodobým časovým horizontom do roku 2020 a dlhodobejším horizontom do roku 2030), ktorú aktuálne pripravuje ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v úzkej spolupráci s ďalšími ústrednými orgánmi štátnej správy a sociálnymi partnermi.

## REFERENCIE:

Janušová, M. – Grajcár, Š.: Správa o stave kariérového poradenstva v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej

republiky a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (interný materiál). Bratislava, 2005.

Národný strategický referenčný rámec SR, 2007-2013. Slovník pojmov. Dostupné na: [www.nku.gov.sk/slovník-pojmov/](http://www.nku.gov.sk/slovník-pojmov/)

Profesijné poradenstvo v Slovenskej republike. Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu. Národné informačné centrum pre odbornú prípravu a profesijné poradenstvo pri Kancelárii programu Leonardo da Vinci. Bratislava, 1999.

Rozhodnutie rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov. Časť II integrovaných usmernení stratégie Európa 2020; {SEK(2010) 488 v konečnom znení} Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0193:FIN:SK:PDF>

Správy o sociálnej situácii obyvateľstva, 2002-2011. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné na: [www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/analyticke-centrum/](http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/analyticke-centrum/)

Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2012. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2013. Dostupné na: [www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/sprava-socialnej-situacii-obyvateľstva-slovenskej-republiky-za-rok-2012-revidovana.pdf](http://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/sprava-socialnej-situacii-obyvateľstva-slovenskej-republiky-za-rok-2012-revidovana.pdf)

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. Dostupné na: [www.upsvar.sk/slobodny-pristup-k-informaciam/zakon-c.-453-2003-z.z..html?page\\_id=1321](http://www.upsvar.sk/slobodny-pristup-k-informaciam/zakon-c.-453-2003-z.z..html?page_id=1321)

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Dostupné na: [www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zakon-5\\_2004zz.pdf](http://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zakon-5_2004zz.pdf)

Zákon č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti. Dostupné na: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_1.1.2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf)

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: [/www.minedu.sk/data/files/2617\\_2009\\_568.pdf](http://www.minedu.sk/data/files/2617_2009_568.pdf)

[www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)

[www.supz.sk](http://www.supz.sk)

### 1.3. PORADENSKÉ SLUŽBY V SÚKROMNOM SEKTORE

Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani, s. r. o.

#### ÚVOD

V tejto kapitole sa budeme venovať službám, ktoré v súkromnom sektore pokrývajú potreby osobného a profesijného rozvoja človeka počas celého života. Cieľovou skupinou sú najmä pracujúci dospelí, nezamestnaní – zväčša krátkodobne nezamestnaní, mladí dospelí vstupujúci na trh práce, prípadne mládež (prostredníctvom svojich rodičov).

Hlavný rozmer tvorí poradenstvo dospelým osobám v produktívnom období života. Keďže je financované buď priamo individuálnymi osobami alebo ich zamestnávateľmi, týka sa najmä osôb všeobecne aktívnych na pracovnom trhu. Poradenstvo deťom a mládeži je zastúpené v podstatne menšej miere a viazané na rozhodnutie a financovanie rodičmi. Pre túto cieľovú skupinu existuje zopár súkromných poradcov – špeciálnych pedagógov, ktorí pracujú s deťmi s poruchami učenia a správania sa, alebo kariérových poradcov pre dospelých, ktorí poskytujú odbornú pomoc pri profesijnom nasmerovaní i mladšej generácii v prípadoch, že rodičia spolu s deťmi nenašli dostatočnú podporu a pomoc v inom poradenskom systéme, prípadne sa takto rozhodli z iných dôvodov. Ťažiskom tejto kapitoly je poradenstvo v oblasti osobného rozvoja, kariérové a kariérne poradenstvo pre dospelú populáciu.

Služby sú poskytované v troch formátoch:

- Personálne, vzdelávacie a konzultačné spoločnosti, poskytujúce personálne poradenstvo a služby najmä firmám a niektoré už aj individuálnym klientom
- Individuálna báza – privátni poradcovia, kouči pre samostatne platiacich klientov
- Zamestnávatelia, ktorí zabezpečujú rozvoj a kariérne plánovanie zamestnancov.

Financovanie je prioritne buď z vlastných zdrojov klienta alebo prostredníctvom zamestnávateľa, v ojedinelých prípadoch cez získané projekty EÚ – zamestnávateľmi na rozvoj a vzdelávanie zamestnancov.

## POSLANIE A ÚLOHY, PRIORITY

Celkovo rozvoj človeka zahŕňa jeho napredovanie a vzdelávanie nielen po stránke vedomostnej, taktiež jeho osobný rozvoj, ktorý stojí na pilieroch psychologického poradenstva, kariérového a personálneho poradenstva. Pomáha mu rozvíjať jeho tak kognitívnu ako aj emocionálnu stránku osobnosti, prispieva k celkovej zrelosti človeka a k zvyšovaniu jeho osobnostných a profesijných kompetencií. Keďže cieľovým klientom súkromného sektora je človek v pracovno-aktívnom období, kľúčovým je kariérové poradenstvo a rozvoj jeho kompetencií pre riadenie kariéry ako nevyhnutnej súčasti jeho života.

## PREKRÝVANIE PORADENSKÝCH A VZDELÁVACÍCH SLUŽIEB - AGENTÚRY

V súkromnom sektore dnes existuje mnoho **personálnych, vzdelávacích a poradenských (konzultačných) agentúr**, ktoré z veľkej časti poskytujú obe služby – poradenské i vzdelávacie. Ich hlavným zámerom je ponuka služieb pre firemného klienta – vzdelávanie a rozvoj pracovníkov prostredníctvom zamestnávateľov. V poradenstve sa najmä venujú konzultačnej činnosti pre HR systémy vo firmách. Poskytujú tréningy a školenia „šité na mieru“ spoločnosti podľa jej potrieb, či už ide o odborné vzdelávanie (hard skills) alebo rozvoj emocionálnej inteligencie, prípadne manažérskych zručností (soft skills). V menšej miere ponúkajú aj otvorené tréningy, školenia, prípadne rekvalifikačné kurzy pre verejnosť. Lektormi agentúr sú zväčša odborníci v danej oblasti, prípadne tréneri a lektori s andragogickým vzdelaním, resp. absolvovaným špecializovaným vzdelávacím programom pre trénerov. Nie je to však pravidlom a zárukou. V posledných rokoch sa vedie búrlivá diskusia o zavedení štandardov a certifikácie lektorov, tak ako dnes sledujú kvalitu psychológov a psychoterapeutov, či koučov profesijnej komory a asociácie. Poskytujú akúsi garanciu kvality a dosiahnutých profesijných kompetencií prostredníctvom pridelenia (na základe kritérií a skúšok) určitých stupňov certifikácie, či licencie na národnej alebo tiež medzinárodnej úrovni.

Niektoré **personálne agentúry** v poslednom období (2-3 roky) poskytujú i platené poradenské služby ľuďom, čo v minulosti nebolo zvykom. Priviedla ich k tomu kríza a problémy ľudí s hľadaním práce, taktiež ich záujem diverzifikovať služby aj mimo firemného klienta, odlišiť sa určitou pridanou hodnotou, a tak si získať a prilákať spolupracujúcich ľudí ako potenciálnych kvalitných kandidátov pre svojich firemných klientov, ktorým poskytujú služby vyhľadávania zamestnancov. Ich portfólio

poradenských služieb sa špecializuje na odbornou-personálne poradenstvo a pomáhajú klientom s prípravou podkladov k výberovému procesu – životopisom a motivačným listom, pripravujú klienta na pracovný pohovor, prípadne mu vypracujú profesijný profil osobnosti využitím psychologickú a profesijnú diagnostiku rôznej úrovne kvality. Ich činnosť je veľkým prínosom pre poradenstvo ľuďom na pracovnom trhu, pretože sú priamo v kontakte so zamestnávateľmi a dobre poznajú priebeh výberu zamestnancov prostredníctvom externých dodávateľských agentúr. Proces poradenstva však často nazývajú nesprávne (poznámka a názor autorky) kariérovým alebo kariérnym poradenstvom, v niektorých prípadoch i dokonca kariérnym koučingom. Informačné poradenstvo k materiálom a krokom výberového procesu, prípadne tvorba profesijného profilu (i keď na základe testov) je len jednou súčasťou komplexného kariérového poradenstva, ktorého podstata (čo naznačuje aj prídavné meno kariérové) je pomôcť človeku so správnou profesijnou orientáciou a výberom vhodného povolania. Kariérne poradenstvo (s príd. menom kariérne) je vo svojej podstate o pomoci človeku byť úspešný v kariére, čoho je personálne odborné-informačné poradenstvo súčasťou, avšak pokrýva najmä poradenstvo pri zvyšovaní svojich zručností a kompetencií potrebných k úspechu v kariére. O koučingu pri tejto forme podávania odborných informácií nemôžeme vôbec viesť diskusiu, jeho princíp je v úplne inej dimenzii. Príkladmi poskytovania kariérového / kariérneho poradenstva personálnymi agentúrami v rôznych stupňoch úrovne komplexnosti sú napríklad spoločnosti Jobpoint, Fiducia, Synergie, Persea a iné. Produkty vytvorené ako príručky pre hľadanie práce slovenskými autormi (konzultantmi agentúr) sú napríklad CD „5 krokov k vysnívanej kariére“ (<http://kariera.weebly.com/index.html>), alebo kniha „3 kroky ku kariére“ (<http://www.3krokykukariere.sk/>). Samozrejme, na zahraničnej autorskej scéne je zaujímavých titulov omnoho viac, mnohé z nich sú preložené do češtiny niektoré i do slovenčiny.

Pre individuálneho klienta sa v posledných rokoch mohutnejšie rozšírili rôzne ponuky skupinového poradenstva v oblasti osobnostného rozvoja, poskytovaného psychologickými inštitútmi zastúpenými kvalitnými psychológmi alebo niekedy aj „samozvanými“ jednotlivcami, ktorí sa intenzívnejšie venujú určitému odboru v súvislosti s rozvojom človeka a prešli neformálnym vzdelávaním s odlišnou úrovňou odbornosti a profesionality. Organizujú aktivity s rôznym zameraním, viaceré druhy socioterapie – od tanečnej cez rozdielne druhy prístupov východnej kultúry, tiež so zameraním na motivačno-osobnostnú stránku, kurzy sebamotivácie, šťastného života, po numerológiu a astrológiu, semináre pre rozbeh podnikania a mnoho ďalších.

V tomto „odvetví“ je kvalita poskytovateľov merateľná výhradne individuálnym prieskumom vzdelania poradcov samotným klientom a následne ústnym podaním spokojnosti klientov po absolvovaní služby. Jednotliví poskytovatelia získavajú reputáciu na trhu, ktorá sa pomerne ľahko a rýchlo šíri.

## **INDIVIDUÁLNI PORADCOVIA V SÚKROMNEJ PRAXI**

Poradenstvo v privátnej sfére je čiastočne zastúpené individuálnymi, samostatne pracujúcimi a nezávislými poradcami (freelancermi), sú to najmä psychológovia, kariéroví poradcovia, kouči. Poskytujú služby individuálnemu klientovi i firemným klientom pre ich zamestnancov.

**Psychologickí poradcovia** a poradcovia osobného rozvoja sa venujú všeobecným témam, s ktorými klient prichádza, posilňujú jeho psychické zdravie a pomáhajú osobnej vyrovnanosti a rastu. **Kouči** sú viac zameraní na spoločné hľadanie ciest a najlepších riešení pre človeka, sprevádzajú ho pri rozvoji svojho vnútorného potenciálu, aktivizujú klienta k akcii, tvorbe a napĺňaniu svojich vízií. Príkladmi psychologického poradenstva sú: <http://initiahelp.sk/>, <http://www.akodalej.sk/>, príkladmi koučov <http://www.navigaciavpovolani.sk/koucing>, <http://www.karierovykoucing.sk/>

**Kariérové poradenstvo** podľa nášho názoru stojí na pomedzí personálneho a psychologického poradenstva a koučingu. Je sprevádzaním klienta pri hľadaní nového povolania, či profesijného smerovania. Kariérové poradenstvo je komplexným procesom a zohľadňuje schopnosti, zručnosti človeka a motiváciu ako dôležitý aspekt. Pomáha objavovať a rozvíjať potenciál a zdroje ukryté v človeku. Prihliada i na osobnostné charakteristiky, hľadá súlad medzi pracovným svetom a osobnými preferenciami. Kariérové poradenstvo je pomoc poradcu nájsť klientovi vhodné povolanie pre neho. Venuje sa témam, s ktorými klient aktuálne prichádza a ktoré súvisia s pracovnou orientáciou a hľadaním zamestnania. Dôraz kladie na hľadanie vhodného povolania – správneho pre človeka. Pozostáva najmä z troch fáz (vychádzajúc z metodiky T. Dienera a praxe autorky):

1. fáza – Ujasnenie si KÝM SOM (identifikovanie potenciálu). Zorientovanie sa klienta vo svojich schopnostiach, túžbach a očakávaniach. Hlbšie spoznanie seba samého, svojich kvalít, osobnostných črt, talentu, tiež preferencií a hodnôt. Nápomocná je forma dotazníkov, testov a užitočné sú tiež iné postupy, zážitkové a kreatívne, zamerané na hľadanie zdrojov. Vedeným rozhovorom sa spolu s klientom hľadajú

v prvej fáze všetky zložky, ingrediencie na dostatočné určenie profilu klienta a jeho kvalít. Tie sú potom indikátormi pre charakter vhodného povolania.

2. fáza – Tvorivosť – hľadanie vhodného povolania. Je to fáza kreatívneho tvorenia a prináša mnoho alternatív. Naviguje človeka na rôzne povolania zodpovedajúce komplexnému profilu človeka. Využíva okrem vedeného rozhovoru, koučing, hranie rolí, výtvarné techniky, vizualizáciu a predstavy želanej budúcnosti.

3. fáza - Realizačné kroky. V súlade s bodmi 1. a 2. nastáva čas určiť konkrétne kroky na získanie želaného cieľa. Nájsť cestu ako zrealizovať svoju vytvorenú víziu. Tu prichádza na rad koučing pri hľadaní zamestnania alebo expertné – odborné personálne poradenstvo.

Príkladom súkromných kariérových poradcov je <http://www.navigaciavpovolani.sk>, ktorá poskytuje komplexné služby kariérového poradenstva, profesijnej psychodiagnostiky aj koučingu. Príkladom tvorby kariérneho profilu je aj <http://www.kariernadiagnostika.sk>.

## **PORADENSTVO POSKYTOVANÉ ZAMESTNÁVATEĽMI**

Najrozšírenejšie služby v rámci rozvoja kariéry by mali byť prostredníctvom zamestnávateľov, pretože ich je čo do počtu výrazná prevaha. Zamestnávatelia však nemajú vytvorené špeciálne pozície, ktoré by sa venovali len tejto problematike. Oblasť rozvoja zamestnancov celkovo zastrešujú špecialisti oddelení ľudských zdrojov a prevažne ako čiastkovú pracovnú náplň. Sú to jednotlivci vo veľkej miere vzdelaním psychológovia, resp. majú ukončenú špecializáciu aplikovanej pracovnej psychológie, alebo personálneho manažmentu, no nie vždy je to podmienka na danej pozícii. Stretneme sa aj s personalistami, ktorí majú ukončenú pedagogiku, ekonómiu, humanitné i technické smery. Dôsledne sa rozvoju zamestnancov - ich osobnostnému a kariérovému rozvoju venuje len menšie percento spoločností, najmä tie väčšie a pokrokovejšie spoločnosti, pre ktoré je potenciál zamestnanca, respektíve udržateľnosť kľúčových ľudí a talentov vo firme vysokou hodnotou.

Pod poradenské služby u zamestnávateľov môžeme zahrnúť personálne procesy:

- Výber správnych ľudí na správne miesta
- Kariérové a kariérne plánovanie a hodnotiace rozhovory
- Talent manažment a rozvoj kariéry
- Outplacement



Už výberom zamestnancov zo strany personalistu začína kariérové poradenstvo a kariérové plánovanie správnym hĺbkovým rozhovorom a dôkladnou analýzou potenciálu kandidáta na pracovné miesto.. Pre zabezpečenie správneho človeka na obsadzovanú pozíciu sa často využíva aj metóda Assessment centra (hodnotiaceho centra). Umožňuje spoľahlivejšie identifikovať kvality a schopnosti človeka. Využíva metódy rovnaké ako pri Development centre (popísané nižšie) a jeho účelom je zhodnotenie účastníkov centra a výber spomedzi viacerých kandidátov. **Kariérové a kariérne plánovanie** je komplexnejší proces systematickej práce so zamestnancami vo firme. Podieľa sa na ňom priamy nadriadený pracovníka s podporou špecialistu ľudských zdrojov. Účel kariérového plánovania vo firmách súvisí s využitím potenciálu zamestnanca. K lepším výsledkom spoločnosti ako celku vedú výsledky jednotlivých ľudí. Preto je podstatou zladenie prání a očakávaní zamestnanca s potrebami a strategickými cieľmi firmy. Rozvoj kariéry jednotlivcov, najmä talentov pozostáva z dvoch komponentov:

- Plánovanie kariéry – smerujúcej k nájdeniu „vlastnej cesty“ zamestnanca. Stanovenie individuálnych profesijných cieľov, ktoré zohľadňujú osobné postoje, motiváciu, záujmy, hodnoty, zručnosti a schopnosti, priority a požiadavky zamestnanca.
- Riadenie kariéry – umožňuje pracovníkovi rozvinúť jeho potenciál. Zahŕňa predpoklady vertikálneho i horizontálneho pohybu v rámci variability pozícií v organizácii, plán individuálneho rozvoja a tiež hodnotenia zamestnanca vzhľadom k stanoveným cieľom.

Cieľmi riadenia kariéry sú na úrovni jednotlivca – zvýšenie pracovnej motivácie zamestnanca, ich cieľavedomé sústredenie sa na výsledky a rozvoj jeho osobného potenciálu. Na úrovni firmy je to hlavne trvalý rozvoj kvalitných ľudí vo firme, zvýšenie lojality a angažovanosti zamestnancov, ich stotožnenie sa s firemnou víziou, filozofiou firmy a jej kultúrou, zaistenie kontinuity riadenia – plánovanie nástupníctva na dôležitých pozíciách.

Jedným z kľúčových nástrojov sú pravidelné **hodnotiace rozhovory** so zamestnancami, kde vhodným spôsobom nadriadený s podporou personalistu vedie koučovací, facilitovaný štruktúrovaný rozhovor za účelom nastavenia konkrétneho plánu rozvoja človeka.

Dôležitou súčasťou strategického plánovania rozvoja ľudských zdrojov vo firme

je **práca s talentami**. **Talent manažment** je platforma rozvoja zamestnancov s vysokým potenciálom. Talent sa všeobecne vníma ako kombinácia schopností (odborných znalostí a zručností pracovníka), osobnostných vlastností a potenciálu ich ďalšieho rozvoja. Hodnotí sa v súvislosti s požiadavkami a zameraním činnosti spoločnosti. Svojou podstatou sa zameriava na dlhodobú systémovú identifikáciu, rozvoj a udržanie kľúčových zamestnancov, a tým zvyšovanie efektívnosti, výkonnosti a konkurencie konkrétnej firmy na trhu. Talentovaní zamestnanci sú dlhodobým prínosom pre firmy, hovoria o tom mnohé prieskumy. Jedna zo štúdií spoločnosti McKinsey uvádza o 22% vyššiu ziskovosť už po troch rokoch od zavedenia systému efektívneho talent manažmentu oproti porovnateľným organizáciám v danom odvetví. Riadenie talentov slúži na dlhodobé zabezpečenie a udržanie kvalitných a kvalifikovaných zamestnancov v organizácii.

Pre spoločnosť je ako prvý krok dôležité presne zdefinovať, kto je v ich podmienkach „talent“, ako sa prejavuje v konkrétnej firme. Ďalším krokom je určenie cieľovej skupiny a cieľov programu pre danú skupinu. Najčastejšie sa stretávame s programami zameranými na rozvoj budúcich lídrov (vertikálny posun vo firme), alebo rozvoj skupiny expertov (horizontálny posun). Potom prichádza kľúčový moment, presná a podrobná špecifikácia charakteristík cieľovej skupiny talentov a definovanie kritérií na ich nomináciu. Ide o konkrétne charakteristiky, schopnosti, zručnosti, prejavy správania a kompetencie, ktorými by mal jedinec disponovať. Zároveň sa nastavujú kritériá pre nomináciu pracovníkov do programu. Na to, aby sa urobila finálna nominácia a výber talentov, sa využívajú na potvrdenie špecifikovaných kompetencií rôzne metódy a nástroje a častokrát sa na zabezpečenie ich objektivity prizývajú na pomoc špecialisti z externého prostredia.

Najčastejšími metódami na identifikovanie potenciálu/kompetencií pracovníka sú:

- 360° spätná väzba
- Development centrum
- Profesionálna psychodiagnostika

**360-stupňová spätná väzba** je efektívny a systematický nástroj hodnotenia kvalít pracovníka. Odporúčania zo spätnej väzby najčastejšie smerujú k rozvojovým plánom pracovníkov. Ide o viac zdrojové hodnotenie od viacerých posudzovateľov/hodnotiteľov. Hodnotenie teda prebieha na viacerých úrovniach, t. j. z rôznych uhlov pohľadu. Údaje

o pracovníkovi je možné získať od jeho bezprostredného nadriadeného, od priamych podriadených, od kolegov (ktorí môžu byť členmi tímu alebo z iných organizačných útvarov) a tiež od interných či externých zákazníkov. Takéto hodnotenie „do kruhu“ dáva pomerne objektívny obraz o kvalitách pracovníkov. Spätná väzba má obvykle podobu klasifikácie alebo bodovania týkajúceho sa rôznych stránok pracovného výkonu, slúži na identifikáciu a uvedomenie si silných i rozvojových stránok. Záber spätnej väzby je možné rozšíriť zapojením ďalších zainteresovaných strán, napríklad klientov, prípadne dodávateľov (niekedy sa tomu hovorí aj 540-stupňová spätá väzba). Pre účely porovnania je vhodné použiť aj sebahodnotenie pri zachovaní rovnakých kritérií ako u ostatných poskytovateľov spätnej väzby.

**Development centrum** alebo rozvojové centrum je jedna z najspoľahlivejších diagnostických metód na posúdenie schopností a kompetencií človeka. Jej plusom je, že kombinuje a využíva viaceré metódy zberu dát o účastníkovi. Taktiež umožňuje hodnotiť viacero účastníkov naraz a porovnať ich medzi sebou. Ďalším podstatným faktorom je prítomnosť viacerých hodnotiteľov, ktorí posudzujú účastníka z rôznych hľadísk a podľa rôznych kritérií počas dlhšieho časového úseku. V závislosti od potreby môže byť realizované poldenné, celodenné, prípadne dvojdenné (ojedinele viacdenné) Development centrum. Účastníci sú hodnotení v konkrétnych situáciách, ktoré simulujú reálne problémy, riešia vzniknuté situácie, rozhodujú sa a vzájomne komunikujú. Všetky vyššie uvedené výhody umožňujú spoznať jedinca z viacerých strán a vytvoriť si tak komplexnejší pohľad a zvýšiť objektivitu hodnotenia.

Development centrum môže byť vedené individuálnou alebo skupinovú formou. V individuálnom rozvojom centre je účastníkom jedna osoba, ktorej komplexný posudok sa pripravuje. Bežnejšie a častejšie využívané je skupinové rozvojové centrum, ktoré predstavuje súčasné hodnotenie skupiny účastníkov vybraných do talent programu.

V Development centre sa zväčša kombinuje:

- pozorovanie viacerých hodnotiteľov súčasne,
- psychodiagnostické testy a dotazníky (osobnostné, výkonové, odborne zamerané),
- individuálne a skupinové aktivity (modelové situácie, prípadové štúdie, prezentácie účastníkov, hranie rolí, simulácie),

- štruktúrované a neštruktúrované hĺbkové rozhovory,
- analýza písomných dokumentov.

**Profesijná psychodiagnostika**, resp. psychologické testovanie, predstavuje ďalší podporný nástroj, ktorý pomáha pomerne rýchlo, kontrolovane a vedecky overiť vlastnosti človeka a dozvedieť sa často i to, čo by sme inak vôbec nepozorovali, prípadne len po dlhom čase. Ich účelom je objektívne zmerať individuálne schopnosti alebo charakteristiky, a tak lepšie spoznať jedinca. Tým, že zvyčajne stavajú na vzorke populácie, umožňujú objektívne a okamžite porovnať testovaného s ostatnými. Dobrý test musí byť založený na dôkladnom výskume prinášajúcom štandardizované kritériá, ktoré boli odvodené z rovnakého merania mnohých reprezentatívnych ľudí uskutočneného za účelom získania určitého súboru noriem. Pri posudzovaní pracovníkov nominovaných do talent programu sa zvyčajne využívajú osobnostné dotazníky na určenie osobnostných predpokladov dobrého výkonu, silných stránok a rozvojových oblastí smerom k požadovaným kompetenciám. Príkladom takejto vysoko kvalitnej psychodiagnostiky sú Hoganove osobnostné dotazníky.

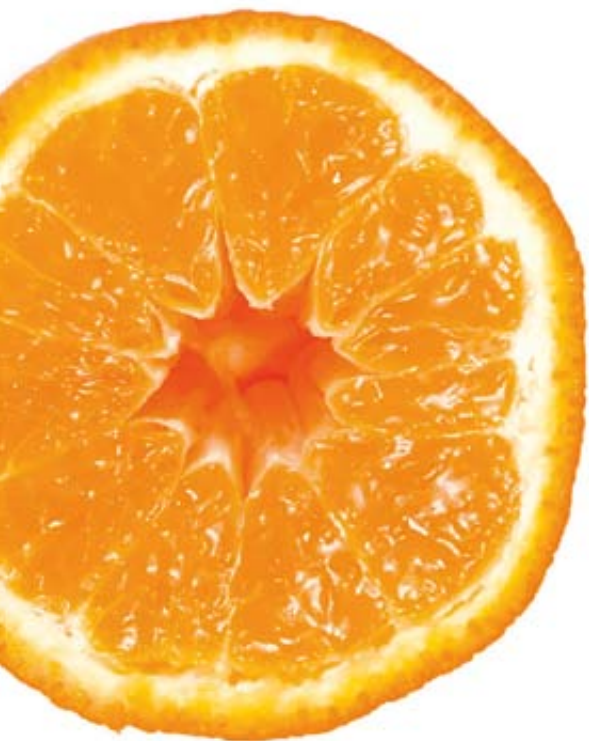
**Nástroje posúdenia kompetencií a potenciálu zamestnancov (360-stupňová spätná väzba, Development centrum a profesijná psychodiagnostika) umožňujú:**

- získať objektívnejší pohľad na schopnosti a kompetencie pracovníkov,
- pracovníkovi dozvedieť sa o vnímaní jeho kompetencií inými,
- definovať dôležité oblasti rozvoja hodnoteného pracovníka a efektívne vypracovať rozvojové plány,
- zvyšovať výkon zainteresovaných zamestnancov, zefektívniť a skvalitniť ich prácu,
- sprehľadniť kritické oblasti, zachytiť negatívne trendy,
- poskytnúť objektívnejšie a validnejšie výstupy vedúce k akceptácii požadovaných výsledkov a krokov.

**Po analýze kompetencií talentov** a ich cieľov rozvoja sa nastavuje dlhodobý plán ich kariérového rozvoja prostredníctvom vzdelávania individuálneho, či skupinového, zahŕňa rôzne školenia, semináre, tréningy i individuálny koučing.

**Outplacement** možno zaradiť medzi ďalší typ aktivít v rámci poradenstva vo firmách. Je procesom podpory a pomoci zamestnávateľa prepúšťaným zamestnancom

pri hľadaní nového uplatnenia na trhu práce. Zahŕňa najmä psychologické poradenstvo v kríze, kariérové a personálne poradenstvo a pomoc s replacementom. Koncepcia outplacementu je založená predovšetkým na aktivite prepúšťaného zamestnanca. Cieľom outplacementu je preto hlavne pomôcť uvoľňovaným zamestnancom orientovať sa na trhu práce, osvojiť si znalosti potrebné pri hľadaní nového zamestnania či začať vlastné podnikanie. V širšom slozmysle outplacement zahŕňa aj odborné psychologické konzultácie, ktoré majú zamestnancov podporiť a pomôcť im vyrovať sa s negatívnymi následkami spôsobenými prepúšťaním, kvalifikované posúdenie profesionálneho i osobnostného potenciálu zamestnancov, poradenstvo v oblasti kariéry alebo ďalších možností uplatnenia, psychologické testy na pomoc pri výbere kariéry, poskytovanie služieb na systematické hľadanie práce, poskytovanie pomoci a poradenstva pri písaní žiadostí o prácu a životopisov, precvičovanie prijímacích pohovorov a nácvik situácií, ktoré môžu nastať počas prijímacieho pohovoru, právne poradenstvo, či vzdelávanie.



## ZÁVER

Poradenské služby v súkromnom sektore sa v poslednej období začínajú rozvíjať rýchlejším tempom ako tomu bolo doposiaľ. Je čoraz väčší záujem najmä o témy kariérového poradenstva, či už zo strany konečných individuálnych klientov, alebo firiem. Rastie i dopyt po kurzoch a vzdelávacích programoch aj so strany poradenských spoločností a súkromných poradcov o rozvoj v odborných metódach a prístupoch. Verím a teším sa, že aj medzi dospelou populáciou sa stáva celoživotné poradenstvo významnou a dôležitou témou, ktorá sa dotýka každého človeka osobne.

Rezervy však stále pretrvávajú a aj dlho ešte pravdepodobne budú. Jednou z nich je najmä spolupráca s inými zložkami **celoživotného poradenstva**, ktorá funguje len ojedinele a vo veľmi malej miere. Súkromný sektor je v značnej miere nezávislý a sleduje svoje ciele vo vzťahu ku klientom, je samozrejme zameraný popri poradenskej, nápomocnej rovine služieb na tvorbu zisku, na ktorý je pre svoje financovanie a prežitie odkázané. Preto zvažuje efektívnosť, dynamiku, funkčnosť a vynaloženú energiu smerom k svojmu fungovaniu a tiež spolupráci s inými zložkami systému poradenstva. Spolupráca funguje skôr na základe individuálneho prístupu jednotlivých poskytovateľov, ktorí na seba vzájomne odkazujú v záujme klienta a poskytnutia čo najvhodnejšej služby. O systematickej previazanosti medzi sektormi žiaľ zatiaľ nemôžeme hovoriť. Výzvou na intenzívnejšiu spoluprácu je najmä spojenie školského poradenského systému s praxou a poradenstvom u zamestnávateľov. Až vstupom súkromného sektora na strane zamestnávateľov k poradenstvu a výchove mladšej generácie získa i firemný svet schopnejších a kvalitnejších ľudí do sveta práce.

### **Použitá literatúra**

- Armstrong, M. (2007): Riadenie ľudských zdrojov. Grada publishing, Praha
- Bolles, R. N. (1996): Jaké barvy je tvůj padák. Pragma: Praha
- Diener, T. (2008): Esencia práce. Alchymia navigácie pri hľadaní povolania, Epos: Bratislava
- Furnham, A. (2008): Personality and Intelligence at Work, Routledge
- Holická, M. (2010): Talent management. Ako nachádzať, rozvíjať a využívať talenty vo firmách, [www.hrclub.sk/clanky/talent-management-ako-nachadzat-rozvijat-a-vyuzivat-talentov-vo-firmach/11280](http://www.hrclub.sk/clanky/talent-management-ako-nachadzat-rozvijat-a-vyuzivat-talentov-vo-firmach/11280)
- Jurčíková, J., Uhríková (2012), E.: Personálny audit v organizáciách, časopis Personálny a mzdový poradca podnikateľa 3/2012, str. 136-152
- Kyrianová, H., Gruber, J. (2006): AC/DC vyber si tím, Alfa Publishing, Praha
- McKinsey & company – Copeland, T., Koller, T., Murrin, J. (2000): Measuring and Managing the Value of Companies. 3. Vyd. New York: John Wiley and sons.
- Uhríková, E. (2010): Byť na správnom mieste, časopis Finančný manažment a controlling v praxi, 3/2010, str. 190-192
- Uhríková, E. (2011): Outplacement trochu inak, [www.hrclub.sk/clanky/outplacement-trochu-inak/13086](http://www.hrclub.sk/clanky/outplacement-trochu-inak/13086)

Uhríková, E.: Poznámky z výcviku Navigácie pri hľadani povolania 2007/08, lektor  
Thomas Diener

Ward, P. (1995): A 360-degree turn for the better. People Management, February 1995

Webové odkazy:

Eva Uhríková [www.navigaciavpovolani.sk](http://www.navigaciavpovolani.sk)

Thomas Diener [www.fairwork.sk](http://www.fairwork.sk)

## 1.4 PORADENSKÉ SLUŽBY V NEZISKOVOM SEKTORE

Mgr. Lenka Beková, Euroguidance centrum

### ÚVOD

V tejto kapitole sa budeme venovať tretiemu, neziskovému sektoru a v ňom pôsobiacim organizáciám, ktoré sa venujú oblasti kariérového poradenstva. Tieto organizácie by mali dopĺňať medzery, ktoré nie sú pokrývané zo strany verejného, či súkromného ziskového sektora.

Vo všeobecnosti je neziskový sektor financovaný prostredníctvom verejných, aj súkromných zdrojov, avšak inštitucionálne oddelený od oboch sektorov (Brozmanová Gregorová a kol., 2009). Konkrétne môže ísť o členské príspevky, dve percentá z daní právnických aj fyzických osôb, štátne dotácie, rôzne granty, verejné zbierky, sponzorské dary a i.

Zoznam platnej legislatívy možno nájsť na stránke splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti ([www.tretisektor.gov.sk/legislativa/](http://www.tretisektor.gov.sk/legislativa/)).

Neziskový sektor v oblasti kariérového poradenstva doposiaľ nie je veľmi rozvinutý, avšak už existujú organizácie, ktoré sa čiastočne alebo do väčšej miery kariérovému poradenstvu venujú. V nasledujúcich podkapitolách sa budeme venovať dvom typom neziskových organizácií podľa prevažujúceho typu aktivít: organizáciám zameraným na obhajobu záujmov (advokačné organizácie) a servisným organizáciám (organizácie, ktoré priamo poskytujú služby). Inšpirovali sme sa jedným z kritérií pre členenie neziskových organizácií podľa Ondruška (2000). Prezentované organizácie poznáme najmä z osobných skúseností, cez projekty, ktoré realizovali, či z odporúčaní, niektoré sme vyhľadávali prostredníctvom registra Ministerstva vnútra, či cez internetový vyhľadávač.

### ORGANIZÁCIE ZAMERANÉ NA OBHAJOBU ZÁUJMOV

Medzi zastrešujúce organizácie, ktoré sa aspoň sčasti venujú kariérovému poradenstvu, podporujú a obhajujú záujmy poradcov, môžeme zaradiť Asociáciu výchovných poradcov, Asociáciu školskej psychológie Slovenskej a Českej republiky, Združenie Informačných a poradenských centier mladých v Slovenskej republike,



Asociáciu vysokoškolských poradcov Slovenska, Slovenskú úniu podporovaného zamestnávania a Asociáciu lektorov a kariérnych poradcov, či Združenie pre riadenie a rozvoj ľudských zdrojov.

*Asociácia výchovných poradcov (AVP)* ako občianske združenie vznikla už v roku 1992 a obhajuje profesionálne a spoločenské záujmy výchovných poradcov na Slovensku. Spolupracuje pri tvorbe odborných, organizačných a legislatívnych opatrení, predkladá pripomienky, návrhy a podnety. Realizuje prieskumnú a analytickú činnosť o aktuálnom stave a potrebách výchovných poradcov a metodikov pre výchovné poradenstvo. Základným cieľom AVP je spolupodieľať sa na formovaní osobnostného a vzdelávacieho vývinu detí, vrátane profesionálnej orientácie a kariérovej výchovy a to v zmysle Deklarácie práv dieťaťa. Členmi asociácie sú poradenský pracovníci pôsobiaci vo vzdelávacích a poradenských inštitúciách (pedagogickí a odborní zamestnanci zo škôl a školských zariadení) poskytujúcich výchovné, študijné a kariérové poradenstvo. Koordináčnym a riadiacim orgánom AVP je Informačno-koordinačná rada, zložená zo zástupcov krajov. Bližšie informácie: [www.asociaviavp.wbl.sk](http://www.asociaviavp.wbl.sk).

*Asociácia školskej psychológie (AŠP) Slovenskej a Českej republiky* vznikla v r. 1993 (pôvodná Asociácia školskej psychológie ešte v r. 1990). Túto asociáciu spomíname preto, že z pohľadu kariérového poradenstva školskí psychológovia (okrem iných činností) podporujú žiakov aj pri profesijnej orientácii a voľbe povolania. Členmi AŠP sú psychológovia, najmä školskí psychológovia, prípadne sa členmi môžu stať aj študenti, učitelia a osoby, ktoré sú vzhľadom k výkonu svojej profesie užívateľmi psychologických služieb v školách, školských zariadeniach a ostatných výchovných a vzdelávacích inštitúciách. Cieľmi asociácie sú: podpora vzájomnej komunikácie medzi pracovníkmi, ktorí sa profesionálne zaoberajú vzdelávaním a výchovou detí a mládeže, presadzovanie využívania služieb školských psychológov, spolupráca pri rozvíjaní starostlivosti o deti a mládež, tvorba a iniciácia vzdelávacích programov, ktoré budú zabezpečovať vysokú profesionalitu výkonu práce školských psychológov, vydávanie odborných publikácií a i. Bližšie informácie: [www.aspsr.sk](http://www.aspsr.sk).

*Združenie Informačných a poradenských centier mladých v Slovenskej republike (ZIPCeM)* vzniklo ešte v roku 1992. Zastrešuje Informačné centrá mladých (ICM), ktoré pôsobia v jednotlivých regiónoch Slovenska (v súčasnosti 13 centier) a poskytujú aj odborné a profesijné poradenstvo. ZIPCeM metodicky usmerňuje ICM, koordinuje

spoločné postupy a metódy práce, ktoré by mali vychádzať z potrieb a požiadaviek mladých ľudí a zabezpečuje žiadané informácie a poradenstvo. ZIPCeM zabezpečuje aj informačné materiály pre Infobody, ktoré predstavujú zjednodušenú formu poskytovania informácií napr. v oblastiach: pracovný servis, prevencia negatívnych javov, ľudské práva, zdravie, zdroje informácií a mnohé ďalšie (informácie sú v tlačenej forme, neposkytujú sa osobne). V súčasnosti na Slovensku existuje 5 takýchto infobodov (Bratislava, Banská Bystrica, Dubnica, Košice a Piešťany). Ďalej zabezpečuje medzinárodné aktivity a spoluprácu, či organizuje odborné podujatia. Združenie sa snaží ovplyvňovať štátnu, regionálnu a miestnu politiku voči mládeži a spolupracovať s vládnyimi, nevládnymi, štátnymi a samosprávnymi orgánmi a organizáciami. Bližšie informácie: [www.zipcem.sk](http://www.zipcem.sk).

Novovzniknutou zastrešujúcou organizáciou je *Asociácia vysokoškolských poradcov Slovenska* (AVPS), ktorá vznikla v októbri 2013. Cieľmi asociácie sú najmä rozvíjať vysokoškolské poradenstvo a kompetencie vysokoškolských poradcov, ale aj osobnosť študentov so zameraním na úspešné štúdium a uplatnenie na trhu práce. Nemenej dôležitá je spolupráca s partnerskými združeniami poradcov, organizáciami i jednotlivcami doma (napr. pri tvorbe spoločnej stratégie) i v zahraničí (napr. so združeniami poradcov krajín V4 v záujme využitia príkladov dobrej praxe pri poskytovaní poradenstva). Členmi sa môžu stať fyzické i právnické osoby, ktoré sa angažujú v oblasti vysokoškolského poradenstva. Bližšie informácie: <http://kongresruzomberok.wix.com/avps>.

*Slovenská únia podporovaného zamestnávania* je občianske združenie, ktoré vzniklo v roku 2004 s cieľom formulovať, šíriť a podporovať myšlienku a filozofiu podporovaného zamestnávania na Slovensku a obhajovať záujmy a ciele organizácií a jednotlivcov, ktoré ho poskytujú. Podporované zamestnávanie je určené osobám znevýhodneným na trhu práce, ktoré pre získanie a udržanie pracovného miesta potrebujú dlhodobú podporu. V rámci služieb podporovaného zamestnávania sú poskytované aj služby kariérového poradenstva. Bližšie informácie: [www.supz.sk](http://www.supz.sk).

V roku 2012 vznikla *Asociácia lektorov a kariérnych poradcov* (ALKP). Jej cieľom je zastupovanie záujmov a zvyšovanie profesijného a spoločenského statusu lektorov a kariérnych poradcov, podpora ich profesionálneho a osobného rastu (aj ich vzdelávaním a supervíziou), či sieťovania. Členmi sa môžu stať fyzické osoby vykonávajúce profesiu lektora a/alebo kariérneho poradcu. ALKP ponúka firmám vzdelávacie programy

a lektorom a kariérnym poradcom sprostredkovanie pracovných príležitostí. Bližšie informácie: [www.alkp.sk](http://www.alkp.sk).

Ako posledné sme do výberu zaradili i *Združenie pre riadenie a rozvoj ľudských zdrojov* (ZRRLZ), keďže riadenie ľudských zdrojov zahŕňa i podporu riadenia vlastnej kariéry a profesijného rozvoja zamestnancov. ZRRLZ vzniklo ešte v roku 1993 ako združenie fyzických osôb pod názvom Asociácia personálnych manažérov a v roku 1995 sa pretransformovalo na záujmové združenie právnických osôb so súčasným názvom. Presadzuje profesionálne záujmov, snaží sa o zvyšovanie povedomia o význame personálneho riadenia (spoluorganizuje napr. súťaž HR Gold), snaží sa o skvalitnenie poradenských služieb a organizuje odborné podujatia. Bližšie informácie: [www.hrcomm.sk](http://www.hrcomm.sk).

## **SERVISNÉ ORGANIZÁCIE**

Organizácie poskytujúce služby (aj) v oblasti kariérového poradenstva sú rôznorodé svojim zameraním i typom činností, ktoré sú závislé na nadšení a záujme ich predstaviteľov, ale napríklad i na tom, akým spôsobom si vedia zabezpečiť financovanie.

Prostredníctvom súťaže Národná cena kariérového poradenstva (NCKP), ktorú organizuje centrum Euroguidance (zastrešené SAAIC) už od roku 2009, možno identifikovať príklady dobrej praxe z oblasti kariérového poradenstva. Jedným z cieľov súťaže je tiež prepájať všetky sektory a poskytovateľov služieb kariérového poradenstva. V porovnaní s Českou republikou, ktorá taktiež súťaž organizuje od roku 2009, môžeme konštatovať, že organizácií a združení z neziskového sektora pôsobiacich v tejto oblasti jestvuje v porovnaní s našimi susedmi omnoho menej, čo sa odzrkadľuje na prihláškach do súťaže. Slovenská republika má v súťaži početnejšie zastúpenie systémovnejších a verejných inštitúcií, pričom z neziskového sektora sa prihlasuje len zopár lastovičiek. Z celkového počtu 52 prihlášok sa v rámci piatich ročníkov súťaže prihlásilo len 8 organizácií z neziskového sektora. V roku 2010 sa do súťaže prihlásili prvé takéto organizácie, dve (z troch) získali so svojimi službami hlavné ocenenia: *Človek v tísní, o. p. s.*, pobočka SR, za kariérové poradenstvo pre mládež zvyklých lokalít a občianske združenie *ICM Orava* za kariérové poradenstvo určené tiež najmä mládeži. V roku 2011 získala *Nadácia Smart Choice* čestné uznanie za webstránku [www.uplatnisa.sk](http://www.uplatnisa.sk). Ďalšie ocenenia neziskovému sektoru boli udelené následne až v roku 2013 a to neziskovej organizácii *Tandem* za aktivity

pre stredoškólkov k výberu povolania a plánovaniu budúcnosti a vobčianskemu združení *Eduplex* za inovatívny prístup k oboznamovaniu a orientácii vo svete práce pre deti najmä mladšieho školského veku. Bližšie informácie o súťaži: [www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance).

Je takmer nemožné všeobecne popísať fungovanie tak diferencovaného sektoru, preto na týchto stránkach prinášame skôr príklady organizácií, ktoré rôznymi spôsobmi viac alebo menej ponúkajú služby kariérového poradenstva, podporu profesijnej orientácie, či podporu rozvoja zručností alebo osobného rozvoja pre prax. Prinášame príklady organizácií prihlásených do súťaže, ale aj takých, ktoré sme vyhľadali, prípadne nám boli odporúčené od našich spolupracovníkov.

### **Informačné a poradenské služby**

Medzi dlhšie fungujúce servisné neziskové organizácie, ktoré pôsobia ako sieť, môžeme zaradiť *informačné centrá mladých* – ICM ([www.icm.sk](http://www.icm.sk)). Prvé vznikli už v r. 1992 (napr. v Bratislave a v Banskej Bystrici). Počas vyše dvadsaťročnej existencie centrá vznikali (a niektoré aj zanikali) a v súčasnosti ich na Slovensku pôsobí 13 (v Banskej Bystrici, Banskej Štiavnici, Hanušovciach, Humennom, Krupine, Leviciach, Martine, Partizánskom, Považskej Bystrici, Prievidzi, Púchove, Snine a Topoľčanoch). ICM bezplatne poskytujú informácie a poradenstvo pre mladých ľudí z rôznych oblastí ich života a zabezpečujú aj odborné a profesijné poradenstvo. Majú i online kariérovú poradňu: <http://icm.sk/index.php/stranka/karierove-poradenstvo/>.

### ***Príklady ďalších aktuálne pôsobiacich organizácií:***

*Tandem, n. o.* ([www.tandemno.sk](http://www.tandemno.sk)) je nezisková organizácia so sídlom v Dunajskej Strede, ktorá vznikla v roku 2009. Jej cieľom je rozvíjať jednotlivcov, skupiny a organizácie. Poskytuje služby v oblasti: a) vzdelávania, zamerané najmä na sebaopoznávanie, rozvoj organizácií a kariérové poradenstvo, b) tvorby, rozvoja, ochrany, obnovy a prezentácie duchovných a kultúrnych hodnôt:, c) poskytovanie informačných a poradenských služieb pre mládež z rôznych oblastí ich života a potrieb, d) služby v oblasti výskumu zamerané na miestne komunity, verejné školstvo a trh práce. V roku 2013 organizácia získala hlavnú cenu v súťaži Národná cena kariérového poradenstva za aktivitu „*Kam po škole? – Tematický deň so Živou knižnicou o výbere povolania a plánovaní budúcnosti*“, zaujímavý interaktívny

poradenský program pre žiakov stredných škôl venovaný rozvoju zručností a kompetencií potrebných k profesijnému rozhodovaniu.

*Občianske združenie Eduplex* ([www.eduplex.sk](http://www.eduplex.sk)) z Bratislavy vzniklo v roku 2011. Jeho cieľom je vytvárať aktivity, ktoré budú pomáhať deťom lepšie poznávať rôzne typy povolání, podporovať a rozvíjať talent detí vzhľadom na profesijnú orientáciu a poskytovať poradenstvo pri príprave a výbere povolania. Zrubenie organizuje napr. letné tábory pre deti, či zábavno-náučné sobotňajšie aktivity s tematikou povolání, avšak jednou z jeho hlavných aktivít je mesto profesií. V roku 2013 bol Eduplex ocenený v súťaži NCKP práve za príspevok „*MOJE MESTO – mesto povolání*“, za inovatívny prístup k oboznamovaniu a orientácii vo svete práce pre deti najmä mladšieho školského veku, ktoré často nemajú možnosť získať reálne skúsenosti vo svete práce.

*Občianske združenie Profkreatis* ([www.profkreatis.sk](http://www.profkreatis.sk)) bolo založené v roku 1993 ešte pod názvom Spoločnosť pre rozvoj priateľského partnerstva v školách a v roku 2005 sa pretransformovalo a zmenilo názov. Združenie pôsobí v Bratislave a poskytuje vzdelávacie, konzultačné a poradenské služby, či organizuje podujatia. Venuje sa (okrem iného) osobnostnému rozvoju, profesijnej orientácii, či kariérenému rastu a kariérovému poradenstvu vo všetkých obdobiach ľudského života.

*K.A.B.A. Slovensko* ([www.kabask.sk](http://www.kabask.sk)) so sídlom v Martine vznikla v roku 1997. Poskytuje poradenstvo a vzdelávanie, organizuje rôzne podujatia, rozvíja regionálnu, národnú i medzinárodnú spoluprácu v oblasti vzdelávania. Taktiež zabezpečuje odborné poradenské služby pre uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, kariérové poradenstvo, či rozvoj kľúčových kompetencií klientov.

### **Podpora osobného rozvoja mládeže**

V treťom sektore pôsobia aj organizácie poskytujúce služby v oblasti osobného a osobnostného rozvoja, ktoré sčasti prispievajú aj ku kariérovému rozvoju jednotlivcov, keďže jedným z predpokladov pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, je aj dobré sebazpoznanie a sebarozvoj. Medzi takéto organizácie môžeme zaradiť napríklad:

Združenie *Manageria*<sup>21</sup> ([www.manageria.org](http://www.manageria.org)) vzniklo v roku 2008 na Fakulte managementu Univerzity Komenského v Bratislave. Poskytuje vzdelávanie pre prax a podporuje rozvoj zručností mladých ľudí, ktorí chcú prispieť k pozitívnej zmene

---

21 V čase vydania publikácie už toto združenie pôsobí pod názvom Nexteria, keďže rozšírilo svoju pôsobnosť. Bližšie informácie: [www.nexteria.sk](http://www.nexteria.sk)

spoločnosti. Jej činnosť je založená na význame hodnôt u mladých ľudí a sieťovaní študentov, úspešných mladých ľudí a významných osobností z praxe.

*Občianske združenie Leaf* ([www.leaf.sk](http://www.leaf.sk)) vzniklo v roku 2012 v Bratislave a jeho cieľom je prispieť k rozvoju mladých ľudí (študentov, primárne stredoškolského veku, absolventov a mladých profesionálov v praxi) prostredníctvom vzdelávacích, rozvojových a podporných programov.

*Školský network – podpora škôl na ceste ich autonómneho rozvoja, o. z.* ([www.skolskynetwork.sk](http://www.skolskynetwork.sk)) so sídlom vo Zvolene vzniklo taktiež v roku 2012. Snaží sa o skvalitňovanie formálneho vzdelávania a výchovy, podporu neformálneho vzdelávania a rozvoja mladých ľudí, vrátane ich podpory pri výbere školy, poskytuje poradenstvo, pracovnú terapiu atď.

Podporu osobného rozvoja mládeže poskytujú aj napr. združenia Slovenský skauting, YMCA, Fénix, ale aj Junior Achievement Slovensko, n. o. a ďalšie.

### ***Podpora zamestnanosti a zladovania pracovného a osobného života***

Tieto služby poskytujú napríklad štátom licencované agentúry podporovaného zamestnávania, ktoré sú spravidla neziskovými organizáciami (aj keď sa nimi môžu stať aj súkromné spoločnosti). Bližší popis tohto typu poskytovateľa služieb je uvedený v kapitole o rezorte práce, na tomto mieste preto uvádzame len príklad:

*Agentúra podporovaného zamestnávania, n. o.* v Bratislave ([www.apzba.sk](http://www.apzba.sk)) vznikla v roku 1999 ako jedna z prvých agentúr tohto typu na Slovensku. Poskytuje služby podporovaného zamestnávania občanom so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným občanom, t. j. napríklad vyhľadávanie práce, príprava na začlenenie do práce a podpora pri jej udržaní. Poskytuje poradenstvo (najmä sociálne) pre túto cieľovú skupinu a pre zamestnávateľov.

Existujú však i ďalšie neziskové organizácie, napríklad:

*Občianske združenie Kvapka* ([www.ozkvapka.sk](http://www.ozkvapka.sk)), ktoré pôsobí od roku 2001 v Bratislave. Okrem iného poskytuje vzdelávanie pre učiteľov, študentov VŠ, ale aj pre marginalizované skupiny, psychologickú pomoc a poradenstvo a ďalšie aktivity. Združenie realizovalo úspešný projekt Štart do práce pre rodičov vracajúcich sa z materskej alebo rodičovskej dovolenky na trh práce.

*Erves* ([www.erves.sk](http://www.erves.sk)) je nezisková organizácia so sídlom v Dubnici nad Váhom, pôsobiaca na území Slovenskej republiky už od r. 2003. Snaží sa o rozvíjanie dlhodobej

stratégie v rámci vzdelávania, realizuje projekty a poskytuje vlastné vzdelávacie programy, služby na podporu zamestnanosti, ale aj odborné poradenské služby pre uchádzačov a záujemcov o zamestnanie.

*Centrum pre rozvoj zamestnanosti, o. z.* ([www.zamestnanost.sk](http://www.zamestnanost.sk)) vzniklo v roku 2001 v Lučenci. Poskytuje poradenské služby pre zvyšovanie zamestnatel'nosti uchádzačov o prácu, sociálne poradenstvo, či vzdelávanie a týmito aktivitami by chcelo ľudí viesť k osobnostnému a kariérovému rastu a vlastnej sebarealizácii.

*Občianske združenie Rodina a práca v harmónii* vzniklo v Bratislave v roku 2011. Združenie prevádzkuje stránku [www.flexipraca.sk](http://www.flexipraca.sk), čím sa snaží podporovať myšlienku rôznorodosti foriem pracovného pomeru. Poskytuje taktiež workshopy podporujúce myšlienku flexibilných pracovných úväzkov a zosúlad'ovania pracovného a osobného života, či školenia podporujúce rodičov pri ich návrate do práce, podporujúce ľudí k ich ceste k samostatnej zárobkovej činnosti atď.

Nezisková organizácia *EPIC* je jednou z najväčších n. o. pracujúcich v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti pre ľudí znevýhodnených na trhu práce v Austrálii, kde pôsobí už vyše 20 rokov. V roku 2012 otvoril EPIC svoju prvú dcérsku organizáciu v Európe, pod rovnakým názvom a so sídlom v Bratislave (<http://epic-org.eu/slovakia-aktivity/>). Zameriava sa najmä na skvalitňovanie služieb zamestnanosti a zvyšovanie zamestnanosti ľudí so zdravotným alebo mentálnym znevýhodnením.

Existuje veľké množstvo skupín, ktoré majú problém nájsť, či udržať si zamestnanie, napr.:

Mládež a dospelí zo sociálne vylúčených lokalít, ktorým sa venuje slovenská pobočka organizácie *Člověk v tísni, o. p. s.* (People in Need), pobočka Slovensko, v rámci terénnych komunitných centier na východnom Slovensku. Kariérové a pracovné poradenstvo, ale aj vzdelávacie a iné podporné služby poskytuje organizácia v Prešovskom kraji, napr. v komunitných centrách Sveržov, Roškovce, či Petrovany. Za tieto služby bola organizácia aj ocenená v roku 2010 v súťaži Národná cena kariérového poradenstva.

Odchovancom z detských domovov sa venujú napr. neziskové organizácie *Relevant* ([www.relevant.sk](http://www.relevant.sk)) a *Animus Apertus* (<http://animusapertus.wordpress.com/>).

Pre ľudí s rôznymi druhmi zdravotného postihnutia poskytujú podporu pri profe-

sijnej orientácii aj niektoré organizácie so zameraním najmä na sociálne poradenstvo, napr. o. z. *Barlička* ([www.barlicka.com](http://www.barlicka.com)), či *Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v Slovenskej republike* ([www.zpmpvsr.sk](http://www.zpmpvsr.sk)) a i.

## ZÁVER

V treťom/ neziskovom sektore na Slovensku ešte naďalej existuje priestor na ďalší rozvoj a budovanie organizácií poskytujúcich služby v oblasti kariérového poradenstva. Jestvujúce, ale aj vznikajúce organizácie by mali dopĺňať medzery, ktoré nie sú pokrývané zo strany verejného, či súkromného sektora. Dôležité však je, aby všetky tri sektory spolupracovali, vzájomne sa dopĺňali a vyvažovali svoje slabé stránky svojimi prednosťami (ako spomína i Brozmanová Gregorová a kol., 2009, či Ondrušek a kol., 2000).

Servisné služby neziskového sektora budú narastať, či stagnovať podľa tohto, akým smerom sa budú uberať politiky štátu. Podľa Štúdie súčasného stavu občianskej spoločnosti na Slovensku z roku 2011 (Bútora a kol.) je dôležité vytvárať strešné organizácie a platformy z hľadiska ich významu pri presadzovaní konkrétnych návrhov voči vládnym štruktúram a zároveň je nevyhnutné zapájať sa do nadnárodných, najmä európskych štruktúr.

Význam sieťovania nie je dôležitý len medzi sektormi, ale aj v rámci samotného tretieho/ neziskového sektora. Podľa H. Wolekovej, správkyne Nadácie na podporu sociálnych zmien, je „cieľom sieťovania poskytovateľov rovnakého druhu služby štandardizovať a unifikovať pracovné postupy. Sieťovanie na územnom princípe je zase výsledkom vyššej špecializácie jednotlivých služieb a z toho odvodenej potreby postúpiť klienta inej organizácii s vhodnejším programom pre uspokojenie jeho individuálnych potrieb“ (In Bútora a kol., 2011).

Rozvoj komunitného kariérového poradenstva by mohol prospieť najmä znevýhodneným skupinám osôb (mladým ľuďom, ktorí sú nezamestnaní, či predčasne opustili školskú dochádzku, osobám zo sociálne vylúčených lokalít a i.), napr. prostredníctvom rozvoja komunitných centier, či mobilných pracovísk.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A WEBOVÝCH STRÁNOK

Brozmanová Gregorová, A. a kol. (2009). Tretí sektor a mimovládne organizácie. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta, Univerzita Mateja Bela



Bútor, M., a kol. (2011). Štúdia súčasného stavu občianskej spoločnosti na Slovensku. Dostupné na: [www.tretisektor.gov.sk/publikacie/](http://www.tretisektor.gov.sk/publikacie/)

Ondrušek, D. a kol. (2000). Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie. Bratislava: PDCS

[www.alkp.sk](http://www.alkp.sk)

[www.asociaciavp.wbl.sk](http://www.asociaciavp.wbl.sk)

[www.aspsr.sk](http://www.aspsr.sk)

[www.icm.sk](http://www.icm.sk)

<http://kongresruzomberok.wix.com/avps>

[www.zipcem.sk](http://www.zipcem.sk)

[www.hrcomm.sk](http://www.hrcomm.sk)

## **2. VZDELÁVANIE POSKYTOVATEĽOV SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA**

Mgr. Lenka Beková, Euroguidance centrum

### **ÚVOD**

Kariérové poradenstvo na Slovensku je poskytované predovšetkým ako súčasť komplexnejších vzdelávacích, psychologických, poradenských a sociálnych služieb. V dôsledku toho tí, ktorí poskytujú takéto poradenstvo, majú i rozličné vzdelanie od psychologického, pedagogického, andragogického, po vzdelanie v sociálnych vedách a i. a často vykonávajú i ďalšie funkcie (napr. učiteľ, psychológ, sociálny pracovník). Na Slovensku zatiaľ nie je širšie akceptovaný kvalifikačný štandard (a ani vytvorený v rámci Národnej sústavy kvalifikácií) na pozíciu kariérového poradcu. V súčasnosti vo verejných službách zamestnanosti a v rámci rezortu školstva neexistuje samostatná pozícia kariérový poradca. A až do nedávnej minulosti v systéme vysokoškolského formálneho vzdelávania neexistovali žiadne špecializované programy venujúce sa tejto téme.

V nasledujúcich podkapitolách sa budeme venovať kvalifikačným požiadavkám a možnostiam vzdelávania (formálneho i ďalšieho vzdelávania) tých, ktorí kariérové poradenstvo poskytujú.

### **KVALIFIKAČNÉ POŽIADAVKY A MOŽNOSTI VZDELÁVANIA PORADCOV V RÁMCI REZORTU ŠKOLSTVA A REZORTU PRÁCE**

#### ***Kvalifikačné požiadavky a možnosti vzdelávania poradcov v rámci rezortu školstva***

V súčasnosti vo verejných službách zamestnanosti a ani v rámci rezortu školstva neexistuje samostatná pracovná pozícia kariérový poradca.

Funkciu kariérového poradcu v školstve môže vykonávať pedagogický alebo odborný zamestnanec (špecialisti) a podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, §33 ide o špecializovanú činnosť (nie samostatnú pracovnú pozíciu), ktorú títo pracovníci môžu vykonávať súčasne s výkonom iných pedagogických alebo odborných činností. To isté platí pre funkciu výchovného poradcu (t. j. špecializovanú činnosť). Spravidla však v súčasnosti kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo poskytujú skôr výchovní poradcovia

a zamestnanci centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, keďže kariérových poradcov, ktorí by neboli súčasne výchovnými poradcami, zatiaľ veľa nie je. Na vykonávanie týchto funkcií nie sú špecifické kvalifikačné požiadavky, kvalifikačné požiadavky sa vzťahujú len na pozície pedagogický zamestnanec špecialista alebo odborný zamestnanec špecialista, v rámci ktorých môžu byť tieto špecializované činnosti vykonávané. Kvalifikačné predpoklady pre pedagogických a odborných zamestnancov sú uvedené vo vyhláške Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu Slovenskej republiky č. 437/2009. Profesionálny rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov sa podľa § 25 tohto zákona uskutočňuje prostredníctvom a) kontinuálneho vzdelávania, b) tvorivých činností súvisiacich s výkonom činností, c) sebavzdelávania.

Tí pedagogickí a odborní zamestnanci škôl a školských zariadení, ktorí majú záujem o kontinuálne vzdelávanie v oblasti kariérového alebo výchovného poradenstva, sa môžu vzdelávať hlavne v metodicko-pedagogických centrách (MPC) – predtým metodické centrá, resp. pedagogické ústavy. MPC majú rozpracovaných (a akreditovaných) niekoľko vzdelávacích programov zameraných tak na výchovné, ako aj na kariérové poradenstvo (zoznam akreditovaných programov je k dispozícii na stránke MPC: [www.mpc-edu.sk/vzdelavacia-cinnost/ponuka-akreditovanych-vzdelavacich-programov](http://www.mpc-edu.sk/vzdelavacia-cinnost/ponuka-akreditovanych-vzdelavacich-programov)). Konkrétne ide o špecializačné programy v oblasti výchovného poradenstva:

- „Výchovný poradca“ (2010, 130 hodín prezenčne + 30 hodín dištančne) a
- „Výchovný poradca ako dôležitý článok celoživotného poradenstva“ (2013).

Program „Výchovný poradca ako dôležitý článok celoživotného poradenstva“ ponúka v rámci jedného zo svojich 12 modulov prehĺbenie poznatkov v oblasti poradenstva pri voľbe školy a povolania a kariérového poradenstva (modul 7. Poradenstvo pri voľbe školy a povolania, kariérové poradenstvo je v rozsahu 8 hodín prezenčného a 3 hodiny dištančného štúdia).

V oblasti kariérového poradenstva MPC poskytujú špecializačné programy:

- „Kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach“ (2010, 90 hodín prezenčne + 20 hodín dištančne),
- „Príprava žiakov pre trh práce - kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach“ (2010, 80 hodín prezenčne + 20 hodín dištančne),

- „Kariérový poradca - učiteľ“ (2012, 85 hodín prezenčne + 15 hodín dištančne),
- „Kariérový poradca“ (2013, 90 hodín prezenčne + 30 hodín dištančne),
- „Kariérová výchova a poradenstvo v školách“ (2013, 80 hodín prezenčne + 30 hodín dištančne).

Programy akreditované v roku 2010 sú podobne obsahovo zamerané a členené do troch modulov: 1. Všeobecné aspekty kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, 2. Multidisciplinárny charakter kariérového poradenstva a 3. Metódy, formy práce kariérových poradcov v školstve. Učebný zdroj pre tieto programy bol zostavený v spolupráci MPC a Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie v roku 2009 ([www.mpc-edu.sk/library/files/kariera\\_web.pdf](http://www.mpc-edu.sk/library/files/kariera_web.pdf)). Program „Kariérový poradca - učiteľ“ z roku 2012 pozostáva z piatich modulov: 1. Multidisciplinárne vzdelávanie kariérového poradcu, 2. Metódy a formy kariérového poradenstva, 3. Manažment a marketing kariérového poradenstva, 4. Trh práce a štruktúra kariérového poradenstva, 5. Informačný systém kariérového poradcu. V roku 2013 boli akreditované ďalšie dva vzdelávacie programy. Program „Kariérový poradca“ pozostáva zo štyroch modulov: 1. Kariérový poradca v systéme výchovy a vzdelávania, 2. Teória a prax kariérového poradenstva, 3. Úlohy a kompetencie kariérového poradcu, 4. Osobnostný a profesionálny rozvoj kariérového poradcu. Program „Kariérová výchova a poradenstvo v školách“ je inovovaný a inšpirovaný z už spomínaných programov z r. 2010 a je zložený opäť z troch modulov: 1. Všeobecné aspekty kariérovej výchovy a poradenstva, 2. Multidisciplinárny charakter kariérového poradenstva, 3. Metódy, formy práce výchovných poradcov a kariérových poradcov v školstve. Zo všetkých vyššie uvedených programov je len program „Výchovný poradca“ určený pre pedagogických aj odborných zamestnancov a program „Kariérový poradca - učiteľ“ len pre pedagogických zamestnancov. Ďalšie programy sú už určené len pre pedagogických zamestnancov vykonávajúcich špecializovanú činnosť - program „Kariérová výchova a poradenstvo v školách“ pre tých, ktorí sú v kariérovej pozícii výchovný poradca a kariérový poradca, program „Výchovný poradca ako dôležitý článok celoživotného poradenstva“ len pre tých, ktorí sú zaradení na pozíciu výchovného poradcu, a program „Kariérový poradca“ pre tých, ktorí vykonávajú funkciu kariérového poradcu.

Kontinuálne vzdelávanie týchto pracovníkov môžu zabezpečovať aj iné priamo riadené organizácie poverené Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu

SR alebo organizácie, ktoré majú kurzy akreditované ministerstvom. Kontinuálne vzdelávanie pre výchovných a kariérových poradcov má v súčasnosti akreditované napr. Európska vzdelávacia agentúra, n. o. (programy „Výchovný poradca“, „Kariérový poradca“ a „Kariérové poradenstvo v poradenskom systéme“), či Fakulta humanitných vied Žilinskej univerzity v Žiline (program „Výchovný poradca“).

V rámci aktuálne realizovaných národných projektov poskytujú vzdelávanie v tejto oblasti priamo riadené organizácie poverené ministerstvom školstva.

Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV) v súčasnosti realizuje dva národné projekty:

- 1) Projekt *Rozvoj stredného odborného vzdelávania* (2013 - 2015) - v rámci 3. aktivity sa poskytuje vzdelávanie v oblasti kariérového poradenstva pre zamestnancov stredných odborných škôl, ktoré nadviaže na vzdelávací program Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu (MODILE-EUROCARCO), ktorý bol vytvorený v rámci programu EU Leonardo da Vinci (2001 – 2004).;
- 2) Projekt *Podpora profesijnej orientácie žiakov základnej školy na odborné vzdelávanie a prípravu prostredníctvom rozvoja polytechnickej výchovy zameranej na rozvoj pracovných zručností a práca s talentami* (2013-2015) - v rámci aktivity 2.1 sa je realizovaný program kontinuálneho vzdelávania pre pedagogických zamestnancov základných škôl, ktorí sa venujú profesijnej orientácii žiakov, pričom bude zameraný najmä na profesijnú orientáciu na odborné vzdelávanie a prípravu na stredných odborných školách.

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie realizuje národný projekt *Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí* (2013-2015). V rámci aktivity 1.2 Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie je realizované vzdelávanie zamerané aj na rozšírenie odborných kompetencií v oblasti kariérového poradenstva pre žiakov základných škôl, ktorí sú ohrození sociálnou exklúziou a následnou nezamestnanosťou.

### ***Kvalifikačné požiadavky a možnosti vzdelávania poradcov v rezorte práce***

V službách zamestnanosti, ktoré na Slovensku majú oveľa kratšiu históriu ako poradenstvo v rezorte školstva, sa v nedávnej minulosti vzdelávaniu poradcov a ďalších odborných zamestnancov venovalo špecializované zariadenie Centrum

(neskôr Inštitút) vzdelávania Národného úradu práce so sídlom v Považskej Bystrici a pobočkami v siedmich krajských mestách. Inštitút vznikol v rámci (a s výraznou podporou) programu Phare v druhej polovici deväťdesiatych rokov, pričom na tvorbe štandardov jednotlivých pracovných pozícií v celej štruktúre NÚP a z nich odvodených vzdelávacích programov sa významne podieľali experti aj zo zahraničia, najmä z Veľkej Británie. V novom inštitucionálnom usporiadaní verejných služieb zamestnanosti sa už s interne zabezpečovaným vzdelávaním zamestnancov nepočítalo a Inštitút vzdelávania NÚP bol v r. 2004 zrušený.

V rámci služieb zamestnanosti sú poskytované informačné a poradenské služby a odborné poradenské služby (ktoré aj napriek tomu, že legislatíva rezortu práce tento pojem nepozná, sú službami kariérového poradenstva). Na poradcov, ktorí vykonávajú informačné a poradenské služby, nie sú dnes kladené žiadne špecifické predpoklady. Odborné poradenské služby môže podľa § 43 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti poskytovať poradca, ktorý dosiahol vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa (bez špecifikácie). Je to jediná kvalifikačná požiadavka takto explicitne vyjadrená priamo v zákone o službách zamestnanosti, na žiadne iné pracovné pozície alebo oblasti činností v službách zamestnanosti zákon kvalifikačné požiadavky nestanovuje.

Poradcovia, ktorí si v rámci rezortu práce chcú rozšíriť svoju kvalifikáciu, a to aj v oblasti kariérového poradenstva a zlepšovať sa pri poskytovaní služieb, sa momentálne v rámci rezortu nemajú kam obrátiť. Vzdelávanie majú možnosť príležitostne absolvovať v rámci aktivít národných projektov (napr. národný projekt XII. *Modernizácia služieb zamestnanosti prostredníctvom vzdelávania zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny*, 2008-2009, národný projekt XII-2. *Rozvoj a upevňovanie ľudských zdrojov a systematické prehlbovanie kvalifikácie pracovníkov*). Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ako priamo riadená rezortná organizácia špecializovaná na poskytovanie vzdelávania pre pracovníkov rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny, zatiaľ vzdelávanie v tejto oblasti neposkytuje.

## **FORMÁLNE VZDELÁVANIE V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA**

Až do nedávnej minulosti v systéme vysokoškolského formálneho vzdelávania neexistovali žiadne špecializované programy venujúce sa tejto oblasti. Niektoré univerzity v rámci svojich študijných programov ponúkali a ponúkajú predmety zamerané na kariérové

poradenstvo, napr. Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave na druhom stupni vysokoškolského vzdelávania, kde je predmet Kariérové poradenstvo ako jedna z aplikačných oblastí v rámci študijného programu Sociálna a pracovná psychológia, alebo Katedra spoločenských vied Technickej univerzity v Košiciach, kde je Kariérne poradenstvo jedným zo siedmich voliteľných predmetov štúdia aplikovaných špecializovaných disciplín v druhom stupni vysokoškolského vzdelávania.

Od akademického roku 2012/2013 však už existuje na Slovensku možnosť získať kvalifikáciu pre pozíciu kariérový poradca, resp. výkon povolania kariérového poradcu. V septembri 2012 sa na Fakulte sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre otvorilo prvé denné štúdium kariérového poradenstva (študijný program) v rámci jednodoborového štúdia psychológie, zatiaľ len v bakalárskom stupni. Štúdium je zamerané na osvojenie si teoretických základov zo psychológie a kariérového poradenstva a ďalších príbuzných disciplín, v rámci interdisciplinarity kariérového poradenstva (podrobnejšie informácie sú dostupné na adrese: [www.kpsv.fsvaz.ukf.sk/studium.html](http://www.kpsv.fsvaz.ukf.sk/studium.html)). Program vznikol v rámci projektu ESF - OP Vzdelávanie.

V rokoch 2010-2013 Slovenská technická univerzita (STU) v Bratislave koordinovala projekt Erasmus „Tvorba a implementácia spoločného bakalárskeho a magisterského študijného programu a postgraduálneho vzdelávacieho programu v európskom kontexte“, v rámci ktorého boli vytvorené programy Kariérové poradenstvo a manažment ľudských zdrojov (Bc.), Kariérové poradenstvo vo vzdelávaní, profesiách a manažment trhu práce (Mgr.) a aj postgraduálny program. Cieľom STU a ďalších do projektu zapojených univerzít je jednak akreditovať toto vzdelávanie v krajinách participujúcich na realizácii projektu, ale aj zabezpečiť, aby získané vzdelanie (diplom) bolo týmito krajinami vzájomne uznávané.

## **ĎALŠIE VZDELÁVANIE V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA**

Existuje tiež možnosť absolvovať ďalšie vzdelávanie v oblasti kariérového/kariérneho poradenstva v niektorom z kurzov, ktoré sú akreditované Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR (zoznam je dostupný na stránke MŠVVŠ SR v časti „akreditácie“ <http://isdv.fri.uniza.sk/SearchForm.aspx>). V súčasnosti je takýchto kurzov akreditovaných vyše 20 (od r. 2008) a ich časový rozsah sa pohybuje od 10 do 220 hodín. V prípade záujmu o túto formu vzdelávania je potrebné kontaktovať priamo organizáciu, ktorá má toto vzdelávanie akreditované (napr. Asociácia lektorov a kariérnych poradcov, o.z.; Centrum pedagogicko-

psychologického poradenstva a prevencie Námestovo). Akreditované vzdelávanie v špecifickom prístupe kariérového poradenstva „Navigácia pri hľadaní povolania“ od švajčiarskeho lektora a poradcu T. Dienera poskytuje v nepravidelných intervaloch aj inštitút proces orientovanej psychológie (1. beh 2007-2008, 2. beh 2013-2014).

## **ZÁVER**

Význam vzdelávania kariérových poradcov je určite nesporný. Podľa *Európskej siete pre rozvoj politik celoživotného poradenstva* (ELGPN, 2012) kvalitu služieb kariérového (celoživotného) poradenstva zabezpečujú okrem iného kompetentní poradcovia (mali by existovať štandardy kompetencií kariérových poradcov akreditované na národnej úrovni), či vhodne používané poradenské metódy (mali by mať teoretický a/alebo vedecký základ a byť relevantné pre účel použitia). Jedným z kritérií zabezpečenia kvality by mal byť aj kontinuálny profesionálny rozvoj poradcov. Kompetentní kariéroví poradcovia teda poznajú teórie i metódy kariérového poradenstva a vedia ich uplatniť v praxi podľa cieľových skupín a ich potrieb, a sú si vedomí toho, že keď chcú podporovať druhých pri riadení vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, potrebujú tiež rozvíjať svoje kompetencie a ďalej sa vzdelávať.

## **ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A WEBOVÝCH STRÁNOK**

ELGPN (2012). ELGPN Tool No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Dostupné na: <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>.

Vyhláška Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu Slovenskej republiky č. 437/2009 Z. z.

Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

[www.mpc-edu.sk](http://www.mpc-edu.sk)

[www.vudpap.sk](http://www.vudpap.sk)

[www.siov.sk](http://www.siov.sk)

[www.fsvz.ukf.sk](http://www.fsvz.ukf.sk)

<http://web.tuke.sk/kasv/>

[www.stuba.sk](http://www.stuba.sk)



### 3. VÝSKUM V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

Mgr. Lenka Beková, Euroguidance centrum

#### ÚVOD

Prax i teória kariérového poradenstva (KP) je multidimenzionálna, preto sú i výskumy v tejto oblasti vykonávané z pohľadu rôznych vedeckých disciplín. Je ťažšie uchopiteľné, čo všetko ešte možno považovať za výskumy v oblasti kariérového poradenstva a čo už spadá pod oblasť iných disciplín. V rámci súvislostí je možné medzi výskumy týkajúce sa KP zaradiť i výskumy, ktoré sa týkajú zamestnanosti, či osobného a sociálneho rozvoja a. i. v súvislosti s kariérou.

Výskum v tejto oblasti môžu vykonávať výskumné ústavy, akademické a vedecké inštitúcie a rôzne vysoké školy (napr. fakulty a katedry psychológie, pedagogiky, personálneho manažmentu, či sociológie), ale sčasti aj neziskové organizácie a pod.

V tejto kapitole krátko popíšeme organizácie, ktorý takýto výskum realizujú a pokiaľ to bolo možné, uvádzame aj témy už realizovaných výskumov.

#### ORGANIZÁCIE ZAOBERAJÚCE SA VÝSKUMOM (AJ) V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

*Hlavné pracoviská, ktoré sa výskumu (nielen) v tejto oblasti venujú:*

**Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPAP)** je priamo riadené, vedecké a výskumné pracovisko Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Zameriava sa na riešenie problémov, ktoré sociálna a predovšetkým pedagogická prax považuje za prioritné z hľadiska psychologických a pedagogických vied. VÚDPaP je jediným pracoviskom v Slovenskej republike, ktoré je zamerané na komplexný výskum psychologických aspektov vývinu rozvoja detí a mladých ľudí a na výskum podmienok, ktoré naň majú vplyv. Hlavné výskumné oblasti sú: duševný vývin a jeho špecifiká (aj u detí so zdravotným postihnutím, nadaných, či sociálne znevýhodnených detí) a sociálny rozvoj detí a mládeže. Medzi aktivity VÚDPAP možno zaradiť aj modelovanie a experimentálne overovanie programov psychologického poradenstva (tiež výchovného poradenstva, vrátane kariérového poradenstva), či tvorbu, štandardizáciu a adaptáciu nástrojov a metód. V rámci projektov realizovaných

v rokoch 2004-2008 s podporou ESF uskutočnil VÚDPAP napr. výskum profesijných záujmov dospelievajúcej mládeže v období smerovej voľby povolania a zákonitostí profesionálneho rozhodovania sa ([www.vudpap.sk/zaverecna-sprava/](http://www.vudpap.sk/zaverecna-sprava/)); prieskum zdrojov profesijných informácií pre skupiny žiakov a študentov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami; či prieskum využívania metodických nástrojov na zisťovanie profesijných záujmov, ktoré využívajú poradcovia v systéme výchovného poradenstva. Ďalej napr. v roku 2008 VÚDPAP realizoval výskumnú úlohu Program kariérovej výchovy a poradenstva pre deti a mládež so špeciálnymi výchovnými potrebami v kontexte koncepcie pedagogicko-psychologického poradenského systému, v rámci ktorej sa pripravili a pilotne odskúšali informačno-poradenské programy pre žiakov a študentov s poruchami správania, pre deti s poruchami sluchu a pre deti zo sociálne znevýhodneného prostredia. V r. 2011 to bola výskumná úloha Osobnostný, vzdelávací, kariérový a sociálny vývin detí a mládeže a možnosti jeho ovplyvňovania v podmienkach zariadení výchovného poradenstva a prevencie. Bližšie informácie: [www.vudpap.sk](http://www.vudpap.sk).

**Štátny pedagogický ústav (ŠPÚ)** je taktiež priamo riadenou organizáciou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, ktorá vykonáva aplikovaný výskum a experimentálne overovanie skôr v oblasti vzdelávania. Témam kariéroveho poradenstva sa doposiaľ nevenovali. Bližšie informácie: [www.statpedu.sk](http://www.statpedu.sk).

**Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV)** zastrešuje Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania, ktoré zabezpečuje analýzy, zhromažďuje a šíri informácie o odbornom vzdelávaní v Slovenskej republike, je taktiež národným koordinátorom siete Cedefopu Refernet na Slovensku. V niektorých zo svojich štúdií sa SNO venovalo napr. zručnostiam a kompetenciám a ich rozvoju (Skills and Competences Development and Innovative Pedagogy, 2007), či problému predčasného ukončenia školskej dochádzky (Early leaving from vocational education and training in Slovakia, 2013). Bližšie informácie: [www.siov.sk](http://www.siov.sk).

**Centrum vedecko-technických informácií SR (CVTI SR)** je národným informačným centrom a špecializovanou vedeckou verejnou knižnicou zameranou na technické odbory a vybrané oblasti prírodných, ekonomických a humanitných vied. Od 1.1.2014 je s CVTI SR zlúčený Ústav informácií a prognóz v školstve (ÚIPŠ). ÚIPŠ realizoval rôzne analýzy, prognózy a štúdie, napr. v oblasti uplatnenia absolventov stredných škôl (2011, 2012, 2013), či zamestnanosti a zamestnatelnosti absolventov vysokých škôl (2007). Bližšie informácie: [www.uips.sk](http://www.uips.sk), [www.cvti.sk](http://www.cvti.sk).

**Inštitút pre výskum práce a rodiny (IVPR)** je organizácia, ktorá realizuje výskum zameraný predovšetkým na sociologické štúdie v oblasti sociálnej a rodinnej politiky, trhu práce a politiky zamestnanosti, pracovnoprávných vzťahov a pracovných podmienok a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Na svojej stránke zverejňuje správy zo štúdií, napr.: Kostolná, Z.; Hanzelová, E. (2010): *Nezamestnanosť absolventov škôl a prístupy k jej riešeniu v členských štátoch EÚ v období globálnej ekonomickej krízy*; Barošová, M.; Košta, J.; Dováľová, G.; Kešelová, D. (2011): *Vzdelávanie a príprava pre trh práce.*; Bellan, P.; Olšovská, A. (2012): *Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej únie – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*; Kešelová, D. (2013): *Celoživotné vzdelávanie a aktívne opatrenia na trhu práce v kontexte systému flexiistoty: možnosti posilnenia ich vzájomných väzieb.* Bližšie informácie: [www.sspr.gov.sk/IVPR/](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/).

**Slovenská akadémia vied – SAV** ([www.sav.sk](http://www.sav.sk)) zahŕňa 51 vedeckých spoločností a vykonáva výskum v rôznych oblastiach, témam kariérového poradenstva sa môžu venovať napr. Ústav experimentálnej psychológie, prípadne Spoločenskovedný ústav SAV.

#### *Výskumy v rámci ďalších inštitúcií:*

Výskum zaoberajúci sa alebo týkajúci sa oblasti kariérového poradenstva je realizovaný aj akademickými a vedeckými pracovníkmi na niektorých vysokých školách (napr. v roku 2007 realizoval doc. Vendel a kol. výskum školskej a profesijnej orientácie žiakov v rámci celého Slovenska). Výskumu v tejto oblasti sa venujú aj záverečné práce študentov na fakultách a katedrách/ ústavoch psychológie, pedagogiky, personálneho manažmentu, sociálnej práce, či sociológie, napr. na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave, Fakulte sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity, Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka, či Pedagogickej fakulte Katolíckej univerzity v Ružomberku (napr. dizertačná práca D. Markoviča z r. 2012: *Kariérové poradenstvo pre študentov a absolventov VŠ ako aktívny nástroj zvyšovania zamestnanosti*).

Niektoré univerzity sledujú (skôr sporadicky) aj uplatnenie svojich absolventov, napr. Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, či Katolícka univerzita v Ružomberku – slúžia však často len pre vnútornú potrebu (Markovič, 2012).

V roku 2012 sa uskutočnil aj prieskum uplatnenia absolventov vysokých škôl na trhu

práce z pohľadu absolventov študijného pobytu Erasmus v zahraničí (Lesáková, Dzimko, Farkašová).

Viacere slovenské univerzity sa zapájajú aj do celoeurópskeho prieskumu Trendence Graduate Barometer (spolupracujú s výskumným inštitútom Trendence), ktorý sa zaoberá kariérou a vzdelávaním. Študenti a absolventi v rámci dotazníka vyjadrujú spokojnosť so štúdiom a svoje kariérové aspirácie a očakávania od potenciálnych zamestnávateľov. Bližšie informácie: [www.trendence-gradbarometer.eu](http://www.trendence-gradbarometer.eu).

Menšie výskumy a prieskumy sú realizované aj v niektorých centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, prípadne niektorými neziskovými organizáciami. Každoročne uskutočňuje prieskum medzi žiakmi a rodičmi napr. Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci (od r. 2001 v rámci modelu CAMIP – [www.camip.sk](http://www.camip.sk)).

## **ZÁVER**

Podľa ELGPN (2012) by malo byť jedným z prvkov systému celoživotného poradenstva aj to, že sa uskutočňuje výskum na podporu politik založených na databáze dôkazov, ktorý by zároveň podporoval rozvoj systému. Výskum by sa mal zaoberať overovaním účinnosti rôznych kariérových intervencií, čo by mohlo zabezpečiť podporu týchto intervencií na národnej úrovni. Aj Hargašová a Lepeňová (2012) poukazujú na nevyhnutný rozvoj výskumu v oblasti kariérového poradenstva a to najmä psychologický a pedagogický výskum, výskum profesionálneho vývinu, či zisťovanie vývinu študijno-profesijných prianí a záujmov žiakov. Dôležité je aj zintenzívnenie medzinárodnej spolupráce v oblasti kariérového poradenstva.

## **ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY, VÝSKUMOV A WEBOVÝCH STRÁNOK**

Barošová, M.; Košta, J.; Dováľová, G.; Kešelová, D. (2011). *Vzdelávanie a príprava pre trh práce*. Dostupné na: [www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2011/Barosova/2151\\_barosova.pdf](http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2011/Barosova/2151_barosova.pdf)

Bellan, P.; Olšovská, A. (2012). *Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej únie – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Dostupné na: [www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157\\_olsovska\\_bellan.pdf](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf)

The European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN (2012). Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy

Hanzelová, E.; Ondrušová, D. (2013). *Obligatórnosť a fakultatívnosť pri poskytovaní aktívnych opatrení na trhu práce*. Dostupné na: [www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Hanzelova/2164\\_zaverecna.pdf](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Hanzelova/2164_zaverecna.pdf)

Herich, J. (2013): Uplatnenie absolventov stredných škôl v praxi. Ústav informácií a prognóz školstva: Bratislava. Dostupné na: [www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JH/uplatnenie\\_a13\\_.pdf](http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JH/uplatnenie_a13_.pdf)

Zvalová, M., Srnánková, Ľ., Hrušovská, J. (2007). Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi. Ústav informácií a prognóz školstva: Bratislava. Dostupné na: [www.uips.sk/sub/uips.sk/images/MK/Studie/Uplatnenie\\_pre\\_tlac.pdf](http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/MK/Studie/Uplatnenie_pre_tlac.pdf)

Kešelová, D. (2013). *Celoživotné vzdelávanie a aktívne opatrenia na trhu práce v kontexte systému flexiistoty: možnosti posilnenia ich vzájomných väzieb.*; Dostupné na: [www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Keselova/2163.pdf](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Keselova/2163.pdf)

Kostolná, Z.; Hanzelová, E. (2010). *Nezamestnanosť absolventov škôl a prístupy k jej riešeniu v členských štátoch EÚ v období globálnej ekonomickej krízy*; Dostupné na: [www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Kostolna/VU\\_2146\\_Kostolna.pdf](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Kostolna/VU_2146_Kostolna.pdf)

Lesáková, D.; Dzimko, M.; Farkašová, V. (2012). Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce. Vyhodnotenie výsledkov prieskumu. Bratislava: SAAIC. Dostupné na: [http://web.saaic.sk/llp/sk/doc/rozne/survey\\_employability.pdf](http://web.saaic.sk/llp/sk/doc/rozne/survey_employability.pdf)

Lepeňová, D.; Hargašová, M. (2012). Kariéra v meniacom sa svete. Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre žiakov. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave

Markovič, D. (2012): Kariérové poradenstvo pre študentov a absolventov VŠ ako aktívny nástroj zvyšovania zamestnanosti [Dizertačná práca]. Katolícka univerzita v Ružomberku, Pedagogická fakulta.

Vantuch, J.; Jelínková, D. (2013): Early leaving from vocational education and training in Slovakia. Bratislava: ŠIOV/SNO. Dostupné na: [www.refernet.sk/images/news/files/Early%20leaving%20from%20VET%20in%20Slovakia.pdf](http://www.refernet.sk/images/news/files/Early%20leaving%20from%20VET%20in%20Slovakia.pdf)

Vantuch, J.; Jurkovičová, A.; Špičan, P.; Jelínková, D. (2007). Skills and Competences Development and Innovative Pedagogy (Draft). Bratislava: ŠIOV/SNO. Dostupné na: [www.siov.sk/refernet/public/studie/theme7\\_final\\_draft.pdf](http://www.siov.sk/refernet/public/studie/theme7_final_draft.pdf)

Vendel, Š. a kol. (2007): Výskum školskej a profesijnej orientácie žiakov: Výsledky Slovenska s dôrazom na mimobratislavské regióny, Bratislava: Štátny pedagogický ústav.

Vendel, Š. a kol. (2007): Výskum školskej a profesijnej orientácie žiakov: Výsledky bratislavského kraja. Bratislava : Štátny pedagogický ústav.

[www.vudpap.sk](http://www.vudpap.sk)

[www.sspr.gov.sk/IVPR/](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/)

[www.siov.sk](http://www.siov.sk)

[www.cvtisr.sk](http://www.cvtisr.sk)

## **4. EURÓPSKE SIETE VENUJÚCE SA KARIÉROVÉMU PORADENSTVU – EUROGUIDANCE A ELGPN**

Mgr. Lenka Beková, Euroguidance centrum

Európska komisia podporuje aktivity sietí Euroguidance a ELGPN venujúcich sa celoživotnému kariérovému poradenstvu (v rokoch 2007-2013 v rámci Programu celoživotného vzdelávania a v období rokov 2014-2020 v rámci nového programu Erasmus Plus).

### **SIEŤ EUROGUIDANCE**

Sieť vznikla ešte v roku 1992 ako sieť Národných zdrojových centier pre profesijné poradenstvo (National Resource Centre for Vocational Guidance) a následne sa pretransformovala na sieť Euroguidance, ktorá v súčasnosti pozostáva z 32 členských krajín. Bližšie informácie o sieti sú dostupné na stránke: [www.euroguidance.eu](http://www.euroguidance.eu).

Euroguidance centrum Slovensko pôsobí v rámci Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu (SAAMS) a je spolufinancované na základe zmluvy medzi SAAMS a Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR. Jeho cieľom (a cieľom celej siete Euroguidance) je podporovať európsku dimenziu v celoživotnom kariérovom poradenstve, prispievať k rozvoju poradenstva, šíriť informácie a dobrú prax, či podporovať mobilitu. Cieľovú skupinu slovenského Euroguidance centra tvoria primárne poradcovia zo škôl, poradenských centier, rovnako ako i zo sektoru práce (úradov práce, sociálnych vecí a rodiny), ale aj tvorcovia politik. Podľa možností Euroguidance pracuje ako so sekundárnou cieľovou skupinou aj s ďalšími odborníkmi z oblasti vzdelávania, so žiakmi, študentmi a rodičmi a i. Centrum organizuje konferencie, semináre a pracovné stretnutia. Okrem vlastných aktivít sa zapája alebo spoluorganizuje rôzne národné i medzinárodné konferencie (napr. Cross Border Seminar), veľtrhy a pod. Pripravuje rôzne brožúry, publikácie a preklady, elektronický bulletin a e-časopis Kariérové poradenstvo v teórii a praxi. Centrum tiež udržiava slovenskú mutáciu stránky a aktualizáciu obsahu európskeho portálu vzdelávacích príležitostí PLOTEUS. Vzhľadom na svoje kapacity centrum ponúka konzultačné služby v prvom rade tvorcom koncepcií, poradenským inštitúciám a poradcom. Bližšie informácie ako aj publikácie sú dostupné na stránke centra [www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance).

## **EURÓPSKA SIEŤ PRE ROZVOJ POLITÍK CELOŽIVOTNÉHO PORADENSTVA (ELGPN)**

Sieť vznikla v roku 2007 a v súčasnosti pozostáva z 31 členských krajín, ktoré reprezentujú vládne (zástupcovia ministerstiev školstva, ministerstiev práce) aj mimovládne subjekty. Cieľom ELGPN je podporovať európsku kooperáciu zodpovedných subjektov v oblasti rozvoja politik a systémov celoživotného poradenstva na národnej úrovni v rámci oboch sektorov – vzdelávania a zamestnanosti. Zároveň týmto podporovať aj implementáciu priorít identifikovaných v rezolúciách EÚ z rokov 2004 a 2008.

Prvých šesť rokov sieť ELGPN budovala aktívnu spoluprácu medzi príslušnými vládnymi a mimovládnymi orgánmi v jednotlivých členských krajinách, s ďalšími sieťami, rovnako ako aj s príslušnými útvarmi generálnych riaditeľstiev pre vzdelávanie a audiovizuálnu kultúru (DG EAC) a a pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu (DG EMPL) a v rámci ďalšieho pôsobenia bude sieť pokračovať v hľadaní užších väzieb s organizáciami ako sú Cedefop, Európsky vzdelávací fond (ETF), sieťou Euroguidance a Európskou sieťou verejných služieb zamestnanosti a sieťou EURES. Ďalšie informácie sú dostupné na stránke: [www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu).

Na Slovensku sú alebo boli do siete ELGPN zapojení napr. zástupcovia z Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a z Národného ústavu celoživotného vzdelávania.

### **ZOZNAM WEBOVÝCH STRÁNOK**

[www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)

[www.euroguidance.eu](http://www.euroguidance.eu)

[www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance)



## 5. ZÁVERY

V tejto časti sa pokúsime zhrnúť závery z jednotlivých kapitol, ale aj spomenúť prípadné problémy, výzvy, či odporúčania.

Význam poradenských služieb, ktoré zabezpečuje systém výchovného poradenstva a prevencie pre mladých ľudí - žiakov základných a stredných škôl, ale ktoré by mal zabezpečovať aj systém vysokoškolského poradenstva, počas vzdelávania a odbornej prípravy je nesporný. Účinné poradenské nástroje a služby by mohli napomôcť lepšiemu uplatneniu mladých ľudí na trhu práce. Na jednej strane je na Slovensku aj vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15-24 rokov) – v júni 2013 bola v tejto vekovej kategórii v krajinách EÚ-28 na úrovni 23,9 % a na Slovensku až 33,9 %. Nezamestnanosť absolventov stredných a vysokých škôl (absolventi sú podľa zákona o službách zamestnanosti ľudia do 26 rokov veku, do dvoch rokov od ukončenia školy, ktorí pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemali pravidelne platené zamestnanie) dosahovala podľa posledných zverejnených štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v septembri 2011 okolo 8,7% z celkovej nezamestnanosti. Na strane druhej sa mnohí absolventi neuplatnia v odbore, ktorý vyštudovali. Poradenské služby by mohli napomáhať prevencii týchto javov, do väčšej miery podporovať mladých ľudí pri riadení vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Aj napriek v súčasnosti realizovaným národným projektom systém výchovného poradenstva a prevencie, ale aj vysokoškolského poradenstva bojuje s nedostatkom finančných prostriedkov, ktoré by potreboval na svoj udržateľný rozvoj.

Dôležitou súčasťou systému celoživotného kariérového poradenstva a významným aktérom sú aj služby zamestnanosti. Poradenstvo realizované službami zamestnanosti je taktiež nevyhnutné výraznejšie zapojiť do riešenia kľúčových problémov slovenského trhu práce, ako sú vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí, vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných, či rastúci podiel nezamestnaných vo veku nad 50 rokov.

Význam poradenstva narastá aj so zvyšujúcim sa záujmom o témy kariérového poradenstva, vzhľadom na čo sa rozvíjajú i služby v oblasti súkromného, ale aj neziskového sektora.

Z popisu jednotlivých zložiek systému celoživotného poradenstva jednoznačne

vyplýva, že jedným z kľúčových momentov je rozvíjanie spolupráce zložiek naprieč sektormi v záujme klienta a poskytnutia čo najvhodnejších služieb. Spolupráca funguje len vo veľmi malej miere a hlavne regionálne. Výzvou na intenzívnejšiu spoluprácu je najmä prepojenie školského poradenského systému s poradenským systémom v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny, ale aj s praxou a poradenstvom u zamestnávateľov, celkovo súkromným, ale aj neziskovým sektorom. Spolupráca rôznych subjektov by napomohla nielen integrovanejšiemu prístupu ku klientom, či zvyšovaniu kvality a špecializovanosti služieb, ale je dôležitá aj z hľadiska významu pri presadzovaní konkrétnych návrhov na národnej úrovni.

Pri realizácii rôznych národných či medzinárodných projektov sú dôležité najmä trvalo udržateľné, ale aj systémové opatrenia, ktoré by zabezpečovali celoslovenskú disemináciu výstupov.

Obohatením systému sú i nadnárodné a európske partnerstvá v oblasti výmeny dobrej praxe, či tvorby metódik, ale aj v rámci výskumu.

Väčšia pozornosť by mala byť venovaná výskumu v tejto oblasti (najmä psychologický a pedagogický výskum, výskum profesionálneho vývinu a i.), ktorý by zároveň podporoval rozvoj systému, napríklad prostredníctvom využitia kapacít vysokých škôl.

Súčasťou celého systému by malo byť zabezpečovanie kvality a k poskytovaniu služieb by mali existovať základné štandardy a ich vymedzenie.

Kompetentní poradcovia, ktorí poznajú teórie i metódy kariérového poradenstva a vedia ich uplatniť v praxi podľa cieľových skupín a ich potrieb, zabezpečujú kvalitu služieb kariérového (celoživotného) poradenstva. Jedným z kritérií zabezpečenia kvality by mal byť kontinuálny profesionálny rozvoj poradcov.

Inštrumentárium nástrojov v širokej oblasti kariérového poradenstva sa nepochybne rozšíri tak očakávaným dobudovaním Národného kvalifikačného rámca a jeho dvoch pilierov – Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií, ako aj niektorými výstupmi aktuálne prebiehajúcich národných projektov realizovaných tak v rezorte školstva (ŠIOV, VÚDPaP, NÚCŽV), ako aj v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR).

Tieto zhrnutia sú v súlade so stratégiou Európa 2020 a z nej sa odvíjajúceho Rozhodnutia rady z apríla 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských

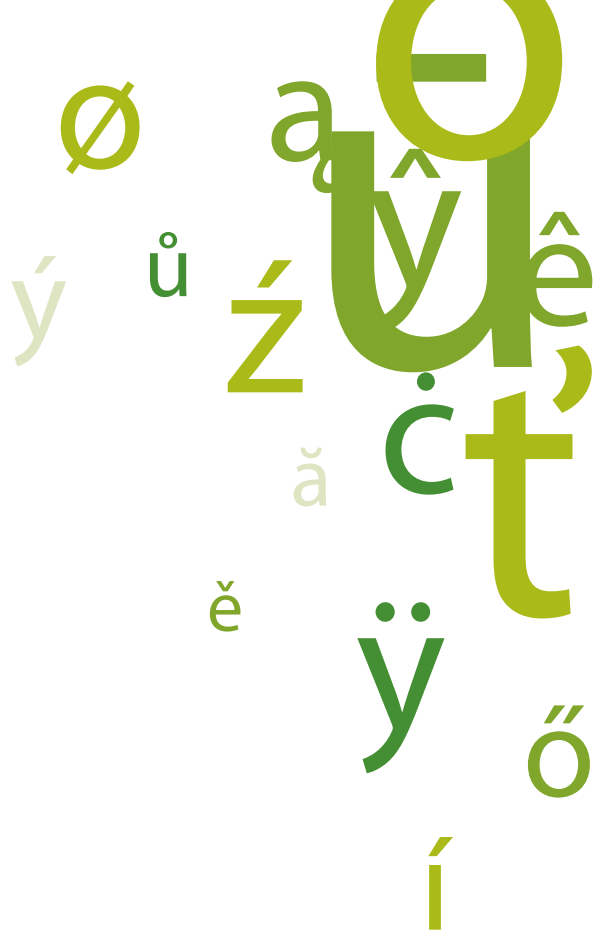
štátov, ktoré spomína o. i. aj potrebu „zlepšiť prístup k odbornej príprave, posilniť vzdelávanie a profesijné poradenstvo v spojení so systematickými informáciami o nových pracovných príležitostiach“.

Takisto podporujú i odporúčania z Rozhodnutia Rady o lepšej integrácii celoživotného poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania (2008), ktoré hovoria o tom, že členské štáty by sa mali riadiť týmito hlavnými zásadami:

- 1) podporovať nadobudnutie schopnosti riadiť svoju kariéru po celý život;
- 2) uľahčiť prístup všetkých občanov k poradenským službám;
- 3) rozvinúť záruky kvality poradenských služieb;
- 4) podporovať koordináciu a spoluprácu rôznych aktérov na národnej, regionálnej a miestnej úrovni.

Rozvoj kariérového poradenstva na Slovensku v nasledujúcich rokoch bude nepochybne predmetom priebežného monitorovania a hodnotenia i naďalej. Ak budeme mať tú možnosť, centrum Euroguidance sa k tejto téme o pár rokov vráti znova, aby zhodnotilo aktuálny stav a najmä kvalitatívny posun oproti stavu z minulosti. Nová doba určite prinesie nové výzvy, ale aj nové možnosti, veríme, že pre zvýšenie kvality a dostupnosti služieb kariérového poradenstva ich dokážeme využiť ešte lepšie ako tie súčasné.





SAAIC  
Slovenská akademická asociácia  
pre medzinárodnú spoluprácu,  
centrum Euroguidance  
Bratislava 2014