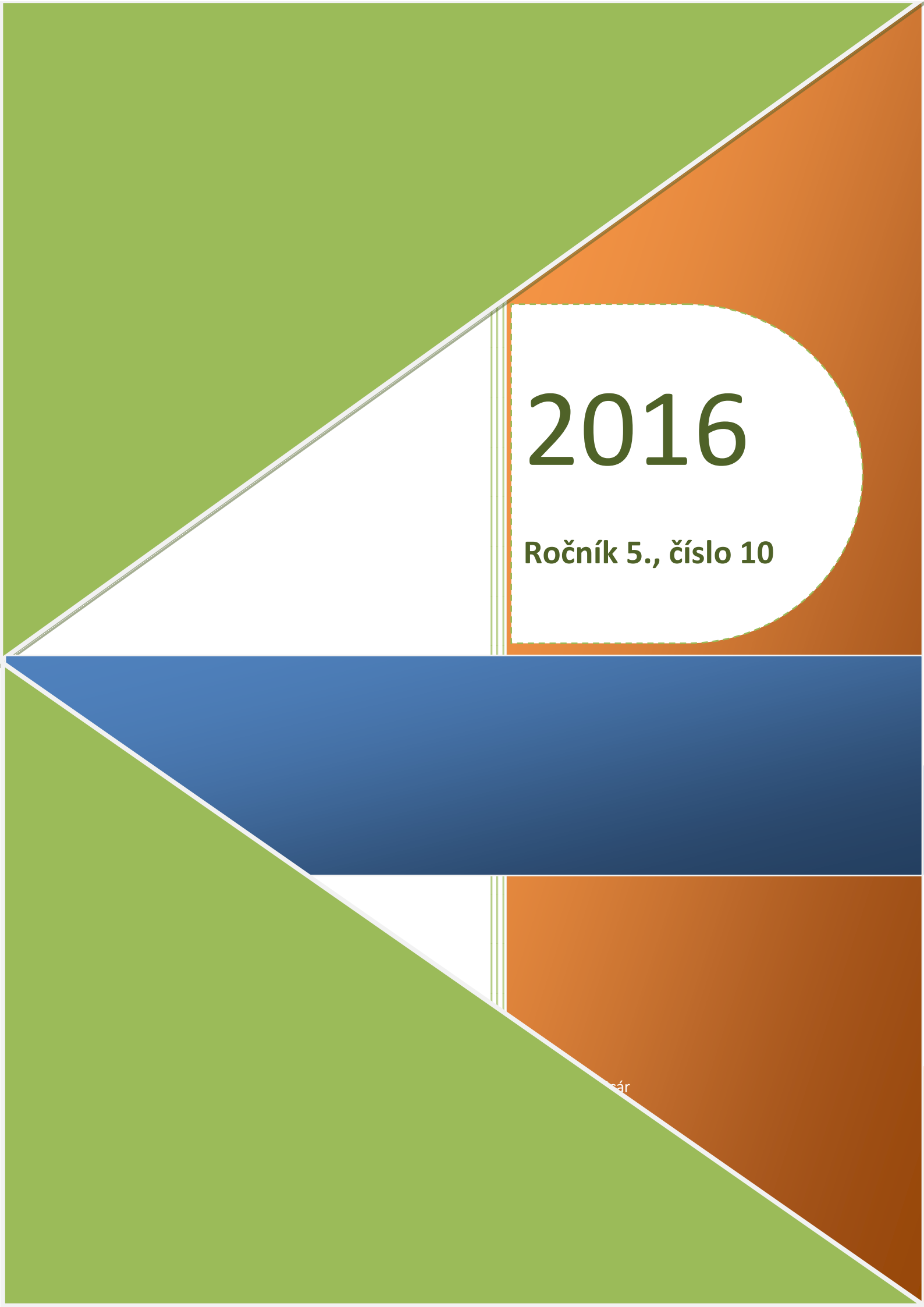




2016

Ročník 5., číslo 10

sár

REDAKCIA

Redaktori: PhDr. Štefan Grajcár
 Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.
 Ing. Jozef Detko

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR
Mgr. Irena Fonodová, SAAIC, Bratislava
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka, Bratislava
Doc. PhDr. Iva Kirovová, PhD., VŠB – Technická univerzita Ostrava
PhDr. Zuzana Kršková, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Dolný Kubín
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani
PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

Vydavateľ:

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu
Euroguidance centrum
Krížkova 9
811 04 Bratislava
Tel.: 02/209 222 81, -02
www.saaic.sk/euroguidance
euroguidance@saaic.sk

Vychádza dvakrát za rok.

Toto číslo vyšlo v decembri 2016.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY (dostupné na <http://www.saaic.sk/casopiskp.html>).

ISSN: 1338-8231



Publikácia bola podporená Európskou komisiou a Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR v rámci Programu celoživotného vzdelávania.

Text reprezentuje výlučne názory autorov a Európska komisia a Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nenesú za zverejnené informácie žiadnu zodpovednosť.

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

OBSAH

Editoriál	5
<u>K téme – Príspevky zo seminára „SUPPORTING AND DEVELOPING TALENTS“</u>	
O seminári „Supporting and developing talents“ – Štefan Grajcár	6
Promoting Well-Being: New Constructs and Instruments in Career Guidance and Counseling – Annamaria Di Fabio	8
Podpora a rozvíjanie nadania v komplexnom, meniacom sa svete – Margita Mesárošová	34
Euroguidance Hungary: Hungarian Guidance Award 2016 – Ágnes Cserkúti	41
Night of Professions – Vocational Orientation from a New Perspective – Dávid Rozványi	42
Životológia ako jeden z neformálnych nástrojov podpory talentov na stredných školách – Henrieta Holúbeková	44
Mentoring a online vzdelávací portál organizácie LEAF ako inovatívne nástroje podpory talentovaných stredoškôľakov – Veronika Trulíková	52
Certifikát ESP otvára študentom dvere ku kariére – Oldřich Vaňous	55
<u>Rozhovor</u>	
Rozhovor s doc. PhDr. Vladimírom Dočkalom, CSc.	58
<u>Z praxe</u>	
Ovlivní umělá inteligence svět práce v budoucnosti? – Helena Košťálová	62
<u>Študentská sekcia</u>	
Analýza individuálneho potenciálu v ISTP – Dominika Brantalová	65
<u>Správy z uskutočnených akcií</u>	
Studijní návštěvy organizovány centrem Euroguidance ČR – Jana Opletalová a kol.	69
Euroguidance na konferencii Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo v Madride – Štefan Grajcár, Petr Chaluš	75
Seminár „Migrace a mobilita - výzva pro kariérové poradenství“ – Mária Jaššová	78
Výstupy ze semináře „Kariérové kompetence nejen pro práci“ - Petr Chaluš, Jana Opletalová	80
<u>Recenzia</u>	
Daniel Markovič: Kariérové poradenstvo v prostredí vysokých škôl na Slovensku (Tomáš Habánik)	83
<u>Príloha</u>	
Zoznam príspevkov v časopise Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, č. 0 – 10	85

TABLE OF CONTENTS

Editorial	5
<u>To the topic</u>	
About the seminar “Supporting and developing talents” – Štefan Grajcár	6
Promoting Well-Being: New Constructs and Instruments in Career Guidance and Counseling – Annamaria Di Fabio	8
Supporting and developing talents in a complex, changing world – Margita Mesárošová	34
Euroguidance Hungary: Hungarian Guidance Award 2016 – Ágnes Cserkúti	41
Night of Professions – Vocational Orientation from a New Perspective – Dávid Rozványi	42
Lifelog as one of informal tools how to support talents at secondary schools – Henrieta Holúbeková	44
Mentoring and online training portal of the LEAF organisation as innovative tools supporting talented secondary school students – Veronika Trulíková	52
ESP certificate opens door to career of students – Oldřich Vaňous	55
<u>Topic related interview</u>	
Interview with Vladimír Dočkal	58
<u>From the practice</u>	
Will artificial intelligence influence the world of work in the future? – Helena Košťálová	62
<u>Students’ section</u>	
Analysis of the individual’s potential in the ISTP– Dominika Brantalová	65
<u>Reporting past events</u>	
Study visits organised by the Euroguidance CZ – Jana Opletalová	69
Euroguidance at the IAEVG Conference in Madrid – Štefan Grajcár, Petr Chaluš	75
Seminar “Migration and mobility – A Challenge for career guidance” – Mária Jaššová	78
Outcomes of the seminar “Career competences not only for practice” – Petr Chaluš, Jana Opletalová	80
<u>Book review</u>	
Daniel Markovič: Career guidance in HE institutions in Slovakia – Tomáš Habánik	83
<u>Supplement</u>	
List of articles published in the e-journal Career Guidance in Theory and Practice, No. 0-10	85

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

nosnou témou tohto jubilejného, 10. čísla, je podpora a rozvoj talentov, konkrétne najmä vybrané príspevky z rovnomeného seminára s bohatou medzinárodnou účasťou, ktorý slovenské centrum Euroguidance zorganizovalo 25. 10. 2016 v Bratislave. Sme veľmi radi, že môžeme čitateľom nášho e-časopisu sprostredkovať aspoň časť z toho, čo na seminári počuli jeho priami účastníci od našich hlavných rečníčok, renomovaných odborníčok nielen na problematiku talentu, kariérového poradenstva či osobného rozvoja – pani Annamarie Di Fabio z Univerzity vo Florencii a pani Margity Mesárošovej z Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach. Z pestrého programu seminára prinášame ešte príspevky, ktoré súvisia s hľadaním talentov v komunite poradcov prostredníctvom súťaží organizovaných centrami Euroguidance v Maďarsku (príspevky Ágnes Cserkúti a Dávida Rozványia) či na Slovensku (príspevky Henriety Holúbekovej a Veroniky Trulíkovej), do témy seminára i čísla dobre zapadá i príspevok o prístupe Junior Achievement Slovensko k hľadaniu talentov medzi mladými ľuďmi (jeho autorom je Oldřich Vaňous).

Aj rozhovor venujeme téme tohto čísla – rozprávame sa s doc. Vladimírom Dočkalom, psychológom, popredným odborníkom na problematiku talentu, človekom, ktorý výskumu talentu a podmienkam jeho úspešného rozvoja venoval desiatky rokov práce vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave. Veríme, že mnohé jeho myšlienky podnietia zvýšenie záujmu o túto problematiku aj v kontexte kariérového poradenstva.

V obsahu čísla nájdete aj ďalšie príspevky našich už tradičných rubriík – z praxe (Helena Košťálová), študentskú sekciu (Dominika Brantalová), správy zo štyroch uskutočnených akcií (konferencia IAEVG v Madride, študijná návšteva v Anglicku, dva semináre v Českej republike), nechýba ani recenzia publikácie (D. Markovič: Kariérové poradenstvo v prostredí vysokých škôl na Slovensku).

Číslo uzatvárame mimoriadnou prílohou, v ktorej prinášame úplný zoznam všetkých príspevkov, ktoré sme v časopise uverejnili od apríla 2012 až doteraz, teda vrátane tohto čísla. Zoznam príspevkov je zoradený podľa rubriík a autorov a ako máte možnosť presvedčiť sa, podarilo sa nám toho za tých necelých päť rokov celkom dosť.

Jubilejné, desiate číslo nášho e-časopisu je výnimočné hneď z viacerých dôvodov – jeho obsah sme po prvý raz pripravovali v úzkej spolupráci s českým centrom Euroguidance a je to vlastne len ďalší dôkaz našej dlhodobej a stále sa prehľbujúcej spolupráce, radi by sme v tom pokračovali aj v budúcnosti. Druhou výnimočnosťou je skutočnosť, že po prvý raz sme sa rozhodli niektoré príspevky publikovať v angličtine – angličtinu (napriek brexitu) stále považujeme za najuniverzálnejší spôsob odbornej komunikácie, no pre tento krok sme sa rozhodli tak trochu aj pod časovým tlakom, keďže na kvalitný preklad príspevkov zo seminára v Bratislave (prebiehal v angličtine a bez tlmočenia) nám už jednoducho neostal dostatok času. Veríme, že tento krok prispeje k rozšíreniu okruhu čitateľov časopisu aj za hranice Slovenska a Českej republiky.

Váš tím
Euroguidance centier SK & CZ

K TÉME – PRÍSPEVKY ZO SEMINÁRA „SUPPORTING AND DEVELOPING TALENTS“

O SEMINÁRI EUROGUIDANCE „SUPPORTING AND DEVELOPING TALENTS“

Štefan Grajcár, Euroguidance centrum, SAAIC

O príprave medzinárodného seminára zameraného na problematiku talentov prostredníctvom alebo v rámci kariérového poradenstva sme v centre Euroguidance začali uvažovať už koncom minulého roka, keď sme pripravovali plán aktivít na rok 2016. Vedeli sme, že Slovensko bude v 2. polroku predsedať Rade EÚ a v tom čase už bolo známe i to, že hlavným mottom slovenského predsedníctva v Rade EÚ v druhom polroku 2016 (SK PRES) v oblasti vzdelávania, športu, mládeže, vedy a výskumu je „*podpora a rozvoj talentu*“.

Seminár sa uskutočnil vo štvrtok 27. októbra 2016 v priestoroch hotela Austria Trend v Bratislave a zúčastnilo sa ho viac ako 70 odborníkov z 22 krajín. Jeho cieľom bola výmena skúseností a zdieľanie príkladov dobrej praxe medzi účastníkmi, prevažne zástupcami z partnerských centier Euroguidance a odborníkmi v oblasti celoživotného kariérového poradenstva.

Konanie seminára sme spojili s pracovným stretnutím zástupcov siete Euroguidance, ktoré sme ako centrum Euroguidance aktuálne predsedajúcej krajiny organizovali tiež (uskutočnilo sa v dňoch 25. – 26. 10. 2016 v Bratislave). Seminár sa konal pod záštitou slovenského predsedníctva v Rade Európskej únie a logo „SK EU2016“ nás sprevádzalo počas jeho celého programu. Ostáva ešte dodať, že seminár prebiehal v anglickom jazyku (bez tlmočenia), čo vzhľadom na pestré medzinárodné zloženie účastníkov bolo asi najjednoduchším riešením.

Program seminára bol rozdelený do viacerých tematických blokov – keďže všetky prezentácie sú dostupné na stránke slovenského centra Euroguidance ([tu](#)) a niektoré z nich sa v podobe samostatného článku predstavujú aj na stránkach tohto čísla nášho e-časopisu, v tomto príspevku sa obmedzíme len na stručný prehľad toho, kto a s čím na seminári vystúpil, čo sa v priebehu dňa udialo.

Na úvodný, privítací príspevok **Ireny Fonodovej**, riaditeľky SAAIC, organizácie zastrešujúcej aj centrum Euroguidance, nadviazala **Jana Lopušná**, koordinátorka slovenského predsedníctva v Rade EÚ na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu SR, ktorá predstavila víziu, hlavné princípy a priority slovenského predsedníctva v oblasti vzdelávania, športu, mládeže, vedy a výskumu. **Jozef Detko**, koordinátor centra Euroguidance, potom účastníkom seminára ešte krátko predstavil aktivity a iniciatívy usporiadateľskej organizácie.

Následný 90-minútový blok vyplnili dve hlavné, vyžiadané prednášky – autorkou prvej s názvom „*How can career guidance and counseling support the development of talents? The challenge of project sustainability in the construction and managing of the personal project*“ (Ako môže kariérové poradenstvo podporovať rozvoj talentov? Výzva udržateľnosti pri konštruovaní a riadení osobného projektu) bola **Annamaria Di Fabio**, profesorka Univerzity vo Florencii, ktorá sa dlhé roky venuje pracovnej a organizačnej psychológii, psychológii osobnosti a individuálnym rozdielom, psychológii kariéry, profesijnému a študijnému poradenstvu, pozitívnej psychológii či účinnosti psychologických intervencií. Viac o svojom prístupe k téme píše vo svojom článku „*Promoting Well-Being: new constructs and instruments in career guidance and counseling*“, ktorý nájdete nižšie v tomto čísle. Autorkou druhej vyžiadanej prednášky „*Supporting and Developing Talents in a Complex, Changing*

World” (Podpora a rozvoj talentov v komplexnom a meniacom sa svete) bola **doc. Margita Mesárošová** z Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, ktorá sa problematike nadania, talentu venuje dnes najmä výskumne a v pedagogickej činnosti, no má s ňou aj bohaté praktické skúsenosti, keďže sa kariérovému poradenstvu niekoľko rokov venovala aj ako poradenská psychologička v pedagogicko-psychologickej poradni.

Ďalšiu časť programu vyplnili najprv tri prezentácie o hľadaní „talentov“ v oblasti kariérového poradenstva prostredníctvom organizovania súťaží Národná cena kariérového poradenstva v Českej republike, Maďarsku a na Slovensku (referovali zástupkyne centier Euroguidance z Českej republiky, Maďarska a Slovenska – **Jana Opletalová, Ágnes Cserkúti a Lenka Martinkovičová**), po nich nasledovali dva bloky prezentácií (spolu osem príspevkov), v ktorých autori predstavili niekoľko príkladov dobrej praxe pri identifikácii, podpore a rozvoji talentu a potenciálu. Organizátori tu dali priestor tak príkladom zo zahraničia (**Silve Pýchová**, ČR – *Online aplikácia Co umím*; **Dávid Rozványi**, Maďarsko – *Program „Noc povolání“*; **Petre Botnariuc**, Rumunsko – *Úloha rómskeho kurikula kariérového poradenstva pri rozvoji talentu študentov*; **Peter van Deursen**, Holandsko – *Nevyhnutné kroky k participácii a (re)integrácii migrantiek a utečiekých využíváním ich vlastných kvalít*), ako aj od nás na Slovensku (**Henrieta Holúbeková** – *Od reformy školstva k realite: Program Životológia*; **Tamara Bobáková** – *Rozvoj charakteru: ako umožňujeme študentom sebaobjavovanie v stredoškolskom prostredí*; **Marian Zachar** – *Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu*; **Oldřich Vaňous** – *Junior Achievement: Otváranie dverí k úspechu*).

Popoludňajší program vyplnili dva paralelne bežiacie workshopy, ktorých cieľom bolo aj prakticky ukázať, ako môže kariérové poradenstvo pomôcť pri identifikácii a rozvíjaní talentu a potenciálu. Workshop s názvom *„Príklady aktivít používané v rámci workshopov zameraných na sebariadenie“* viedla **Silvie Pýchová** z Centra kompetencií, ČR, druhý workshop *„Ako sa vypracovať z nuly na lídra“* viedli **Henrieta Holúbeková, Peter Huray a Lucia Mariničová** z Leadership & Youth Speaker Institute, SR.

Seminár po odbornej i spoločenskej stránke hodnotili jeho priami účastníci veľmi vysoko, sme preto veľmi radi, že čitateľom nášho časopisu môžeme ponúknuť niektoré z príspevkov, ktoré tam odzneli, aj v tejto textovej podobe.

PROMOTING WELL-BEING: NEW CONSTRUCTS AND INSTRUMENTS IN CAREER GUIDANCE AND COUNSELING

Prof. Annamaria Di Fabio, Department of Education and Psychology (Psychology Section),
University of Florence, Italy

Abstract

In the twenty-first century, characterized by economic insecurity, unstable and shifting work opportunities, individuals are dealing frequently with many challenges in the career and life construction. This article firstly underlines the importance of individuals' resources and well-being that can be threatened by the current complexity. The anchor theories are presented, Career Construction theory (Savickas, 2001, 2005), Self and Life Construction Theory (Guichard, 2004, 2005, 2009, 2010, 2013) and the most recent models, Life Meaning (Bernaud, 2013; Bernaud et al., 2016), and Positive Self and Relational Management model (PS&RM, Di Fabio & Kenny, 2016a) for career and life management. Subsequently this article introduces new constructs useful for guidance and career counseling research and interventions: purposeful identitarian awareness (Di Fabio, 2014e), Intrapreneurial Self-Capital (Di Fabio, 2014c), Acceptance of Change (Di Fabio & Gori, 2016b), Life Project Reflexivity (Di Fabio, 2015c), Positive Relational Management (Di Fabio, 2016c), relational civility (Di Fabio & Gori, 2016a), highlighting the relative measures. The contribution presents also the new Life dialogue intervention "Constructing My Future Purposeful Life" (Di Fabio, 2014b). Furthermore within the perspective of accountability qualitative and quantitative tools are finally described, according with the current narrative paradigm that requires for a quali+quanti approach (Di Fabio, 2012; Di Fabio & Maree, 2012, 2013; Maree, 2012, 2013) to adequately verify the effectiveness of the life and career design interventions.

Keywords: *guidance and career counseling, resources, well-being, evaluation of the effectiveness of intervention, positive psychology, accountability, quali+quanti approach.*

The importance of well-being in the twenty-first century

The twenty-first century is characterized by economic insecurity, unstable and shifting work opportunities, and the subsequent increase in the number of people living in poverty pose risks to well-being for many youth and young adults (Di Fabio & Bucci, 2016; Di Fabio & Maree, 2016b; Di Fabio & Palazzeschi, 2016; Masten, 2014;). Well-being is a key construct in the domain of psychology for its primary prevention potential for promoting health and performance (Heuvel, Demerouti, Schaufeli, & Bakker, 2010; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008). Interventions within primary prevention and health promotion aim at promoting well-being, by enhancing factors that could protect individuals from the undesirable effects of psychological risks (Hage et al., 2007). The primary prevention seems more effective when the efforts to increase the resources are combined with the efforts to reduce the risks (Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) with the aim of building the strengths and the resources of individuals (Di Fabio, 2014a, 2014d, 2015b).

Researchers in the field of positive psychology (Antonovsky, 1987a; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) seek to identify factors that can enhance resources, distinguishing between hedonic and eudaimonic well-being (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Waterman et al., 2010). Hedonic well-being, defined as subjective well-being (SWB) (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999), comprises

an affective component characterized by the prevalence of positive affect (PA) over negative affect (NA), the realization of happiness, pleasure attainment and pain avoidance, but also a cognitive component, the life satisfaction (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Pavot & Diener, 1993). Eudaimonic well-being refers to the psychological well-being (PWB, Ryff & Singer, 2008) or eudaimonic well-being (Waterman et al., 2010) and regards the optimal functioning, the recognition of life meaning, objectives, acceptance of the selves, autonomy (Ryff & Singer, 2008); PWB thus goes beyond the achievement of SWB (Ryff & Singer, 2008) and is derived from a sense of fulfilment, meaning, and self-realization (Ryan & Deci, 2001).

The principal theories for career and life management in the twenty-first century

In the post-modern era, the ongoing changes and transitions pose threats to the health, the well-being and the performance of individuals (Di Fabio & Kenny, 2016a; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Palazzeschi, 2016). People are more responsible for the construction of their career and life (Guichard, 2013; Savickas, 2011). The most recent scientific models within guidance and career counseling for the twenty-first century, the *anchor theories* (Di Fabio, 2016b), consider the centrality of person and his/her responsibility in the professional and personal construction. The *anchor theories* (Di Fabio, 2016b) refer to the theory of Savickas (2001, 2005) and Guichard (2004, 2005, 2009, 2010). The Career Construction theory (Savickas, 2001, 2005) centred on the modality used by individuals to build their career, based on two fundamental questions “What is the meaning of my professional career in my life?”, “How can I use the work role to manifest and advance my life story?”. The objective of guidance and career counseling is seeking to unify the present and to construct the future through a reorganization of the past” (Guichard, 2013; Savickas, 2013). The Self Construction Theory (Guichard, 2004, 2005, 2009, 2010) and the evolution of Life Construction Theory (Guichard, 2013) is not focused only on the career construction but its scope is more general, related to the life construction involving also career, through a fundamental question “What should give meaning to my life?”. The scope is seeking to unify the present through the development of future possibilities” (Guichard, 2013; Savickas, 2013).

The following models comprise and evolve the *anchor theories* by Savickas (2001, 2005) and Guichard (2004, 2005, 2009, 2010): *Life Meaning model* (Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, Di Fabio, & Bernaud, 2016; Bernaud, 2013; Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2016; Di Fabio & Bernaud, 2014); *Positive Self and Relational Management model* (PS&RM, Di Fabio & Kenny, 2016a).

The current *Life Meaning model* (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Bernaud, 2013; Bernaud et al., 2016; Di Fabio & Bernaud, 2014) offers a dynamic perspective of the way in which a person deals with the construction of meaning as a product of existential reflection. It includes both the level of meaning in which the individual asks him/herself “Life (or work) has meaning for me?” and research of meaning in which individual ask him/herself “I need to read up to discover or deepen the meaning of my existence?”. The Life Meaning model promotes the reflection of individuals on the issue of meaning considered as a process and the meaning that they want to give to their life, analysing the past, the present, and the future. This process entails three main points: meaning, which translates the analysis and interpretation that the individual makes of his/her existence; direction that helps individuals to answer to the following questions “What prospects I outline now? What priorities and what anchor points I will keep for my future life?; sensation, through which the perception of aspects of the world and connection to positive or negative emotions is enhanced.

Currently, another important new point of reference is the ***Positive Self and Relational Management model*** (PS&RM, Di Fabio & Kenny, 2016a), that, within the perspective of positive psychology (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) and promotion of resources (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016b; Di Fabio, Kenny, & Claudius, 2016; Vázquez, Hervás, & Ho, 2006) has a focus on the achievement of well-being from hedonic and eudaimonic perspectives. PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016a). PS&RM states positively lifelong development as “the development of individuals’ strengths, potentials, and varied talents from a lifespan perspective and the positive dialectic of the self in relationship” (Di Fabio & Kenny, 2016a). This model focuses on the promotion of self and relational management overcoming many personal and professional transitions (Di Fabio & Kenny, 2016a). PS&RM adopts a preventive perspective (Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009; Di Fabio, Kenny, & Claudius, 2016), underlining the importance of individual strengths (Di Fabio & Palazzeschi, 2008a, 2008b, 2009, 2012; Di Fabio & Blustein, 2010; Di Fabio & Kenny, 2012a; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b) and relational strengths (Blustein, 2011; Di Fabio & Kenny, 2012b) to successfully manage the postmodern complexity. More specifically, the PS&RM theoretical model comprises three constructs: Positive Lifelong Life Management, Positive Lifelong Self-Management, and Positive Lifelong Relational Management. The operationalization of this model is as follows. The first construct, Positive Lifelong Life Management includes hedonic and eudaimonic well-being, and is detected by the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS, Watson et al., 1988) and the Satisfaction With Life Scale (SWLS, Diener et al., 1985), as measures of hedonic well-being; by Meaningful Life Measure (MLM, Morgan & Farsides, 2009) and the Authenticity Scale (AS, Wood et al., 2008), as measures of eudaimonic well-being, underlining life meaning and authenticity. The second construct, Positive Lifelong Self-Management highlights individual level resources and self-awareness for facing adaptively with challenges in the work domain and is detected by Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISC, Di Fabio, 2014c), the Career Adapt-Abilities Inventory (Savickas & Porfeli, 2012), and the Life Project Reflexivity Scale (Di Fabio, 2015c). The third construct, Positive Lifelong Relational Management evaluates resources for relational adaptation within the workplace and beyond and is measured by the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue, Petrides & Furnham, 2004), the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS, Zimet et al., 1988), and the Positive Relational Management Scale (Di Fabio, 2016c).

These models are important to answer positively to the challenges of the twenty-first century, maintaining the employability, promoting the active construction of career and life, emphasising the passage from the linear *career development* to flexible *career management*, in a fluid society that allows to hypothesize many directionality for individuals’ life, within they write their career and life chapters, assuming the responsibility for their paths (Di Fabio, 2014d). In the twenty-first century the passage from *career development* (Savickas, 2001) to *career management* (Savickas, 2011) up to an holistic *life management* (Guichard, 2013), underlines the importance to take the responsibility for the career and life construction and to make them *accountable for their biographical decisions* (Savickas, 2011, 2013). It is also emphasized the skill of anticipating their choices and specific passages, possible difficulties and opportunities (Di Fabio, 2016b).

Regarding the working activity and the expression of individuals’ aspects professionally, the Relational Theory of Working (Blustein, 2011) is the reference framework, enriching the previous theoretical model of the inclusive psychology of working (Blustein, 2006). Work answers to three fundamental needs: need for survival and power, need for social connection, and need for self-determination. The theoretical work of Blustein (2011) subsequently underlines the high value of

relationships in the post-modern era: working as an inherently relational act, representing a framework for understanding ways in which working is embedded in external and internal relational contexts, and delineating optimal conditions that support the development of adaptive relationships among peers and supervisors at work. As each decision, experience and interaction with the world of work is comprehended, influenced and shaped by the relationships (Blustein, 2011), also the professional project is an inherently relational act (Di Fabio, 2014d). So a new passage from career project to life project is established and both of them are conceptualized as inherently relational acts (Di Fabio, 2014d). It is important taking into account that currently the perspective in the field of guidance and career counseling has to be responsive to radical changes in contemporary lives (Richardson, 2012): from helping people develop career to helping people construct lives through work and relationships. The meaning of work and relationship is considered as major social contexts of lives.

On the basis of Relational Theory of Working (Blustein, 2011) in the literature, the passage from *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011) to *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Kenny, 2016a) is authorized. The key aspect is helping people to build life through work, relationships and development of connections with other people, but also with community, organizations, and services (Di Fabio, 2016b) from *positive self and relational management* (Di Fabio & Kenny, 2016a). It is stressed the importance of enhancing many and differentiated personal aspects (Di Fabio, 2014d, 2015b), including an active and proactive participation in the construction of strengths to successfully adapt to continuous changes (Di Fabio & Kenny, 2016a; Kenny, Di Fabio, & Minor, 2014).

The fundamental passage from the motivational paradigm to meaning paradigm (Di Fabio & Blustein, 2016a, 2016b) underlines the promotion of an innovative perspective in a valuable career and life construction, where the success of the project is associated with the recognition, respect, and use of meaning (Di Fabio, 2015b, 2016b). The subjectivity of meaning represents the fundamental point of narrative creation of meaning as key to identify solutions to problems, do growth and pursue positive results (Di Fabio, 2015b; Di Fabio & Blustein, 2016a, 2016b; Di Fabio & Maree, 2016a). Other aspects central for the success of the project (Di Fabio, 2015b; Di Fabio & Maree, 2016a) are individuals' *uniqueness, authenticity, and purposefulness* (Di Fabio, 2014a, 2014d), in association with the subjective and personal meaning of their life. In this sense, a meaningful construction can actually sustain personal and professional projects that can be equipped with coherence, direction, significance, and belonging (Di Fabio, 2016b; Schnell, Höge, & Pollet, 2013).

Novelties in constructs and tools for the twenty-first century

The **new purposeful identitarian awareness** for the twenty-first century represents a new narrative post-modern essential reference; a keystone to success in order to deal with the challenges posed by the current century. This concept refers to the possibility to being in contact with the most authentic parts of one's own Self and one's professional life and to recognize the most important purposes, in order to build life meaningfulness (Di Fabio, 2014e). It allows individuals to being responsible for shaping their lives with autonomy and self-determination, unifying the plural aspects of themselves in life construction, as in the current era individuals' identities appear less stable and more fluctuating (Guichard, 2013).

The origins of the new purposeful identitarian awareness are the narrative identity (Savickas, 2011,

2013) and plural identities (Guichard, 2008, 2010, 2013). Narrative identity is related to the concept of Self as a story and a narrative and it is the basis of adaptability (Savickas, 2011, 2013). Plural identities (Guichard, 2008, 2010, 2013) regards one's own Subjective Identity Forms (SIF), one's own System of Subjective Identity Forms (SSIF) and the aspired FIS that individuals seek to attain, as rich of meaning for them in the definition of their possible future Selves. On the basis of narration (Savickas, 2011, 2013), through the possible future Self and life construction (Guichard, 2008, 2010, 2013), the new purposeful identitarian awareness (Di Fabio, 2014e), fundamental for the twenty-first century, is enhanced; it represents the expression of the two key narrative meta-competences in the post-modern scenario: adaptability (Savickas, 2001; Savickas & Porfeli, 2012) and identity (Guichard, 2004, 2010). Adaptability represents an index of the level of readiness of the individual for dealing with current and anticipated developmental vocational tasks and occupational transitions (Savickas & Porfeli, 2012). Individuals' identity and their own Self can be shaped through the stories to themselves related to their different life experiences and their future aims. In this sense, individuals can unify themselves, give meaning to their life, and provision intentionality to their existence (Savickas, 2011, 2013) designed through future selves (Guichard, 2008, 2010, 2013). On these bases, it is possible to identify four steps for increase purposeful identitarian awareness. The first step is the reflection and the improved awareness of Self-presentation strategies (Paulhus, 1984, 1986): impression management, as an aware bias in favor of Self, and self-deception, as self-presentation to Self with an unaware alteration. The second step is related to a plural narrative quadrature of competences (Di Fabio, 2002, 2014e). It is crucial that the person reflects, confronts himself/herself with not only one's own conscious competences but also with unconscious competences, conscious incompetences, and unconscious incompetences (Di Fabio, 2002, 2014e). The third step refers to the plural narrative hexagonal levels (Di Fabio, 2002, 2014e) to increase reflexivity (Guichard, 2004, 2010). In this way the process of reflexivity to recognize one's own authentic Self is improved, and it allows the attainment of a new step of purposeful identitarian awareness. This step integrates and in-depth analyse the essential perspective of the reference, "To make oneself Self" (Guichard, 2004). Individuals are considered as plural actors who can unify themselves linking their different life experiences through the narration to themselves of future projects to give sense and meaning to their life. The fourth step concerns the awareness relative to the Authentic Self (Di Fabio, 2014e) by defining aims actually significant for people. One of the main references is the personal success formula (Savickas, 2011) for a personal successful life (Di Fabio, 2014e): it highlights the importance of one's own values and authentic life objectives to be able to construct a career and life actually meaningful for people. Furthermore, within a positive psychology framework the concept of the Authentic Self (Di Fabio, 2014e) underlines intrinsic interest objectives and goals, in line with who we are and what we wish really do in our lives. So they are considered important predictors of success (Sheldon & Houser-Marko, 2001). Therefore, the process of Self-attunement (Di Fabio, 2014e) underlines from one hand objective talents and potential (What I am able to do), and on the other hand subjective talents and potential (What energizes me; What motivates me to do). This confrontation with Authentic Self and Self-attunement allows actualization of the process "Go between the concepts" (Guichard, 2013), in this sense between objectivity and subjectivity, to enhance a greater performance based on really meaningful goals for people, promoting the improvement of a further step of purposeful identitarian awareness (Di Fabio, 2014e).

The new purposeful identitarian awareness (Di Fabio, 2014e) benefits from a new career and life construct for the twenty-first century: the **Intrapreneurial Self-Capital** (ISC, Di Fabio, 2014c). The ISC can be defined as a core of individual intrapreneurial resources, allowing people to deal with the

frequent changes and transitions by creating innovative solutions when confronted with constraints imposed by the environment. The ISC is a higher order construct that encompasses seven specific constructs: 1) Core Self-Evaluation as positive judgment of oneself in terms of self-esteem, self-efficacy, locus of control, and the absence of pessimism (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003); 2) Hardiness as resistance expressed by individuals with its three dimensions: commitment, control and challenge (Maddi, 1990); 3) Creative Self-Efficacy as individual's perception of the ability to creatively solve problems (Tierney & Farmer, 2002); 4) Resilience as the perceived ability to face adversity adaptively and to use adaptive strategies to cope with discomfort and adversity (Tugade & Fredrickson, 2004); 5) Goal Mastery that refers to continuously improve one's own skills (Midgley et al., 2000); 6) Decisiveness as perceived ability to make decisions in a timely manner in any life context (Frost & Shows, 1993); 7) Vigilance as careful and adaptive searching of relevant information (Mann, Burnett, Radford, & Ford, 1997). The ISC (Di Fabio, 2014c) represents at the same time a current career and life higher order construct, a new scale to detect this construct, a new intervention in terms of specific training developed to promote it.

The Intrapreneurial Self-Capital Scale (Di Fabio, 2014c) uses a 5-point Likert-type scale (1 = *Strongly disagree*, 2 = *Disagree*, 3 = *Neither agree nor disagree*, 4 = *Agree*, 5 = *Strongly agree*) that consists of 28 items. The ISC (Di Fabio, 2014c; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016) is a really promising construct because it can be enhanced through specific training (Di Fabio, 2014c; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), differently from personality traits that are considered substantially stable in the literature (Costa & McCrae & Costa, 1985). Regarding the ISC training, two versions of the program have been developed. The shorter is divided into five weekly sessions of four hours each. The longer version comprises five weekly session of eight hours. The first part of the sessions is the same in both the two versions, but a number of specific exercises are added in the longer version to further promote each of the ISC components. The ISC training begins with a first session based on the exercise "The book of my life story" to favour reflection on one's own whole life. The exercise also stimulates reflection on "The future chapter of my life story". The next three sessions concern the components of ISC. The second session addresses positive self-concept and hardiness, the third session addresses creative self-efficacy and resilience, the fourth session addresses goal mastery, decisiveness and vigilance. The exercises within each session are structured in three levels: a first level to encourage reflection for the self-evaluation of each ISC component, a second level to favor the identification of specific positive aspects related to each ISC component and a third level to recognize elements within past, present and future chapter/s in the person's life story, which positively exhibit the components of ISC. After the engagement in the three levels of the exercises, a more deep reflection on each ISC component and its relevance are offered. Finally, particular exercises to promote each specific component are provided to the participants. The fifth session is centered on a thought validation to achieve new authorship in developing the next chapter in one's own life-story. The attention is on personal strategies to attain a complete expression and improvement of the individual ISC.

The empirical evidence has showed that the ISC is positively related with scholastic success, career self-efficacy and employability and inversely related with career decision-making difficulties (Di Fabio, 2014c).

The ISC represents a valuable individual resource to deal with the instability of the current world of work. Helping in promoting strengths to cope creatively with challenges, turning the constraints into resources is an important aspect for the ISC, which can be considered also within a primary

prevention perspective (Di Fabio & Kenny, 2015; Di Fabio et al., 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009).

Recently in the literature, a new construct appears to be helpful for dealing with the critical issues of the current world, namely **Acceptance of Change** (AC, Di Fabio & Gori, 2016b). Most of research underlined the role of human nature in resistance to change (Coch & French, 1948; Conner, 1992; Oreg, 2003; Zander, 1950), but some authors consider resistance to change counterproductive (Dent & Goldberg, 1999). The subsequent change in perspective, focusing on acceptance of change, underlines its importance, defining this new construct as the tendency to embrace rather than shy away from change because acceptance adaptively is seen as positive for a person's well-being (Di Fabio & Gori, 2016b). In this regard, AC is related to the belief that, people who are able to accept change, often consider that the change has a positive effect on their working lives and their resource levels. AC can be conceptualized as a multidimensional, dynamic construct, a core of positive characteristics that can be enhanced and express preventively (Di Fabio & Gori, 2016b). Within positive psychology AC can be regarded as an opportunity to grow and learn (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Wanberg & Banas, 2000). The AC Scale (Di Fabio & Gori, 2016b) uses a 5-point Likert-type scale (1 = *Not at all*, 2 = *A little*, 3 = *Somewhat*, 4 = *Much*, 5 = *A great deal*) and consists of 20 items. This tool can be used for assessing the tendency of clients to accept or move toward change. The five dimensions of the measure are the following. Predisposition to change, as the ability people have to learn from change and to use change to increase the quality of their lives. Support for change, as the social support perceived to be received from others when coping with challenges. Change seeking, as predisposition not only to seek change, but also to accept and integrate life and work changes not necessarily originating from them. Positive reaction to change, in terms of positive emotions perceived by people that can predispose them to experience change positively and to benefit from it. Cognitive flexibility, as the mental ability to switch between different concepts (Scott, 1962) or to adapt cognitive processing strategies (Cañas et al., 2005). The AC Scale (Di Fabio & Gori, 2016b) can be used in the work and organizational fields and in all situations where it is necessary to stimulate change (e.g., human resources, counseling, empowerment) in order to help people analyse more in-depth themselves and identify their own way to fruitfully manage their life and work opportunities.

In the complexity of the twenty-first century, an important meta-competence to be enhanced is reflexivity (Di Fabio, 2014d). The **Life Project Reflexivity Scale** (LPRS, Di Fabio, 2015c) was accordingly developed to assess people's reflexivity concerning their future career-life projects. LPRS uses a 5-points Likert rating scale: 1 = *Strongly disagree*, 2 = *Disagree*, 3 = *Neither agree nor disagree*, 4 = *Agree*, 5 = *Strongly agree*, and consists of 14 items. LPRS aims to empirically support interventions and preventive actions within career counseling and life design. Specifically LPRS will promote people's reflexivity in terms of projectuality, authenticity, and acquiescence. The first dimension, Projectuality, includes people's clarity about their career-life, what they want to become in their next career-life chapters, their awareness of the consequences of their choices and career-life project decisions. The second dimension, Authenticity, concern people's awareness of their career-life projects as founded in their most authentic values and coherent with the meaning of who they really are. The third dimension, Acquiescence, regards the tendency to accept "other-directed" projectualities (although unwillingly), revealing an inclination to conform to others and passively accepting values imposed by others instead of grounding their career-life projects on their personal, authentic values. The increase of reflexivity is can be seen as a meta-competence fundamental to

deal effectively with the challenges of the postmodern-era. It is in line with the importance for people of “knowing how to become” (Savickas, 2013) and not only with “knowing”, “knowing how to do”, and “knowing how to be”, in constructing their career, shaping of their identity, and designing their life.

According to the relevance of relationships with other individuals and connections with community, organizations, and society, for a positive career and life construction, the new **Positive Relational Management** construct and the relative scale were developed (Di Fabio, 2016c). The construct of Positive Relational Management is based on the ideas of respect and caring for the self and others and the relationships between people (Blustein, 2006; Di Fabio, 2016c; Di Fabio & Maree, 2012, 2016a; Maree, 2013). The Positive Relational Management Scale (PRMS; Di Fabio, 2016c) is a measure consisting of 12 items on a five-point Likert scale ranging from 1 (*Strongly disagree*) to 5 (*Strongly agree*), four for each dimension: *Respect* (my respect for others, the respect of others for me, my respect for myself), *Caring* (my care for others, the care of others for me, my care for myself), and *Connectedness* (my connectedness with family members, with friends, with significant others). The PRMS can be used to detect positive relational management in the Italian workplace. Within a positive preventive perspective (Di Fabio & Kenny, 2012a, 2012b; Kenny et al., 2014; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) the empirical evidence obtained with the PRMS, can support organizational interventions to enhance positive relational management and relational strengths in the workplace (Blustein, 2011; Di Fabio, 2016c; Di Fabio & Kenny, 2016a), promoting the quality of work and lives of workers (Di Fabio & Blustein, 2016a, 2016b) and thereby fostering healthy organizations. Improving positive interpersonal relationships and relational experiences is essential for work success (Blustein, 2006; Blustein et al., 2016; Schultheiss, Kress, Manzi, & Glasscock, 2001). Relationships can thus be seen as fundamental resources for workers, emphasising the importance of creating optimal relational workplaces from a positive psychology perspective (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). More attention should be provided to help people build lives through work and relationships (Blustein, 2011; Richardson, 2012) and new research and intervention perspective can include the importance of developing positive and supportive relationships in the workplace (Di Fabio, 2016c; Di Fabio & Gori, 2016a; Di Fabio et al., 2016; Snyder et al., 2014).

In line with this perspective, the importance of the shifted attention from workplace incivility to **relational civility** is also underlined (Di Fabio & Gori, 2016a). Workplace incivility was defined principally (Andersson & Person, 1999) as “low intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, in violation of workplace norms of mutual respect. Uncivil behaviors are characteristically rude and discourteous, displaying a lack of regard for others” (p. 457). It can be considered also as interpersonal mistreatment in the workplace characterized by violence, aggression, bullying, tyranny, harassment, deviance, and injustice (Cortina et al., 2001). Currently, research and interventions are more useful if they concentrate on early preventive actions (Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009). Therefore, given the importance of the concepts of relationality and caring for the self and others and the relationships between people (Blustein, 2006; Di Fabio, 2016c; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Maree, 2012, 2016; Maree, 2013), the new construct of relational civility (RC) was developed (Di Fabio & Gori, 2016a). It refers to a relational style characterized by respect and concern for the self and others, interpersonal sensitivity, personal education, and kindness toward others. RC also entails civil behaviors such as treating others with dignity and respecting social norms to favor peaceful and productive cohabitation. RC can be considered as a

dynamic concept that can be used in different contexts (e.g. at work, sport, academia) and fields of our life. The multidimensional measure to assess this construct is the Workplace Relational Civility Scale (WRCS, Di Fabio & Gori, 2016a). It is a self-report mirror instrument consisting of 26 items that measures three dimensions: relational decency (RD), relational culture (RCu), relational readiness (RR). The sum of these dimensions gives an overall score for WRC for each part (Part A and Part B). The response format adopted was a Likert scale with five responses (1 = *Not at all*, 2 = *A little*, 3 = *Somewhat*, 4 = *A lot*, 5 = *A great deal*). Specifically RD regards optimal relational functioning characterized by decency in relationships, respect for the self and for others, being able to express opinions freely, being assertive, and being tactful. RCu refers to the ability to communicate with kindness and deal with others in a polite manner through effective diversity management (Di Fabio, 2016a; Harris, Rousseau, & Venter, 2013). RR concerns speed in understanding the feelings of others and displaying proactive sensibility. People with good RR are thus able to read the emotions of others easily and to demonstrate delicacy, empathy, compassion, and attention to their reactions. Therefore, the need for assessing and improving civility is stressed when interactions among people become more complex. They require people to attune their behavior to that of others (Andersson & Pearson, 1999) for preventing misunderstandings (Elias, 1982) and to promote well-being (Boyatzis, 2009; Di Fabio et al., 2016).

The new Life dialogue intervention “Constructing My Future Purposeful Life” (Di Fabio, 2014b)

In the twenty-first century life design interventions are based on a narrative approach to counseling (Maree, 2007; McMahon, 2010; Savickas, 2005, 2007, 2011, 2013). The purpose of life design counselors is to help clients to construct responsibly and independently their own Self as a story, unifying themselves and giving meaning to their personal and professional lives (Guichard, 2013; Savickas, 2005, 2011). The stories that individuals narrate to themselves can guide them facing new events and transitions, by understanding their experiences on the basis of their system of meaning and deciding how to go ahead (Savickas, 2011). In this regard, people can timely and adequately respond to the post-modern challenges by improving their meta-competencies of adaptability and identity (Savickas, 2013).

Within this framework, it can be underlined the increasing need for new life construction interventions. According with the recent taxonomy of Guichard (2013), there are three kind of interventions: information, guidance, and dialogue. Information interventions aim at improving the skills of individuals to seek for relevant and reliable information in relation to the world of work (Guichard, 2013). Guidance intervention aims at developing people employability promoting the construction of an adaptable and vocational self-concept. Dialogue interventions aims at helping clients identify a personal life meaning, encouraging them in the construction of their lives within an unstable context. Life construction dialogue interventions try to support people in the clarification of their projects, giving sense and meaning to their life (Di Fabio, 2014b). People are encouraged to reflect carefully to their objectives in the past, to which characteristics describe the contexts in the present, and to what they want to obtain in the future. Individuals are stimulated to construct their own life through narratability, biographicity, and reflexivity in a Life construction dialogue intervention; they are seen as fully responsible for the directions of their career and life (Guichard, 2013).

An innovative Life construction dialogue intervention, “Constructing my Future Purposeful Life” (Di Fabio, 2014b), was developed with the aim of enhancing two key meta-competences for the twenty-

first century: adaptability (Savickas, 2001), as the ability to anticipate the future in a constant changing environment (Savickas, 2001), and identity (Guichard, 2004, 2010), related to the concept of the self as a story representing inner bearings to face multiple transitions. The new intervention aims also to strengthen a purposeful identitarian awareness, promoting authentic intentionality (Di Fabio, 2014e). The main goal is to facilitate the identification of a deep life and career meaning (Di Fabio, 2014e) to deal with the actual challenge of “knowing to become” and no longer “knowing to decide”, enabling individuals to write successful new chapters of their life (Guichard, 2013; Savickas, 2013). The new life construction dialogue intervention “Constructing my Future Purposeful Life” is structured in three modules (Di Fabio, 2014b) finalizing to reach specific level of reflexion. The fundamental concept stages of this intervention are grounded in the principal anchor career theories (Di Fabio, 2016b) of the 21st century (Guichard & Di Fabio, 2010). The first module is rooted principally on the Career Construction Theory (Savickas, 2001, 2005, 2011) and on the Life Construction Theory as well (Guichard, 2013). The second module is focused on self-reflection, self-advising (Guichard, 2013), guided meta-reflection (Maree, 2013), and reflexivity (Di Fabio, 2016b; Di Fabio & Maree, 2013; Guichard, 2009; Maree, 2013). The third module promotes the process “To make Oneself self” (Guichard, 2004), as well as to continue and enhance reflexivity processes.

In the literature the effectiveness of this new life construction dialogue intervention “Constructing My Future Purposeful Life” was evaluated (Di Fabio, 2014b, 2015d, 2016d) with a combined quali+quanti approach (Di Fabio, 2013; Di Fabio & Maree, 2012, 2013; Maree, 2012, 2013). The research results showed the effectiveness of the new life construction dialogue intervention in increasing levels of reflexivity for fostering the Identity Purposeful Awareness (Di Fabio, 2014e) through the narration of one’s own story. Greater Adaptability e Reflexivity emerged to facilitate a broader view in the Self construction in multiple life roles, identifying authentic life meanings. So, “Constructing My Future Purposeful Life” can be considered as a positive contribution to the innovation in guidance and career counseling intervention for the twenty-first century (Di Fabio, 2014b, 2015d, 2016d).

Qualitative tools for verifying the effectiveness of post-modern interventions

The critical aspects in economy that characterizes the twenty-first century stressed the importance of the principles of accountability (Di Fabio, 2014d, 2015b, 2016b; Whiston, 1996, 2001) to provide life and career design effective interventions without wasting the limited available resources (Whiston, 1996, 2001). Accountability (Whiston, 2001) regards a special attention to service costs, the effectiveness of interventions, and the best practices supported by research (Sexton, Schofield, & Whiston, 1997; Whiston, 2001). The pillar of accountability (Di Fabio, 2015d) calls for greater attention to verify the effectiveness (Whiston, 2001) and the efficiency of interventions taking into account the well-being of people (Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b). The study of the effectiveness of intervention is a traditional object of research in the field of career counseling (Di Fabio, Bernaud, & Kenny, 2013; Oliver & Spokane, 1988). Traditionally, only quantitative instruments were used for assessing the effectiveness of interventions of career counseling. The most of the current life and career design interventions are dialogue and they are intrinsically qualitative. For this reason, it is essential to develop qualitative instruments to measure narrative change (Blustein, Kenna, Murphy, Devoy, & DeWine, 2005). Furthermore, recently a new quali+quanti perspective was introduced to increase the validity of evaluation of intervention effectiveness (Di Fabio, 2012; Di Fabio & Maree, 2012, 2013). This perspective underlines the shift “from scores to stories” (McMahon & Patton,

2002) to “from scores to [scores and] stories” (Di Fabio & Maree, 2013) in the evaluation of the effectiveness of life and career design interventions, using specific qualitative instruments with quantitative instrument. According to new narrative paradigm, a qualitative evaluation of effectiveness of the life and career design interventions (Di Fabio & Maree, 2013; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012) is required, because the traditional quantitative instruments alone are not adequate to really detect the qualitative changes in the self-narrations (Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012). It is thus necessary to use specific qualitative instruments to identify changes in clients’ narratives after the life and career design interventions. The *Future Career Autobiography* (FCA; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012) is a founding qualitative instrument; *Life Adaptability Quality Assessment* (LAQuA; Di Fabio, 2015a), *Career Counseling Innovative Outcomes* coding system (CCIO; Di Fabio, 2016a), and the *Qualitative SFIS Evaluation for Future* (QuSFISEforFU, Di Fabio, in press) are innovative qualitative instruments to evaluate the effectiveness of career and life design interventions.

The ***Future Career Autobiography*** (FCA, Rehfuss, 2009) is a founding qualitative instrument developed to qualitatively assess the effectiveness of narrative and constructivist career interventions. The FCA allows to narratively detect an individual’s personal and career motivations, values, and future direction. It consists in a sheet of paper entitled “Future Career Autobiography” at the beginning of which clients can write their name and read specific instructions. Furthermore, clients are orally instructed to fill the form in ten minutes. The lengths of FCA administration is intentionally limited as the desired outcome is a focused and brief narrative (Rehfuss, 2009). A concise narrative helps the practitioner in quickly portrait the clients’ life and occupational themes and goals, and then facilitates comparison between the narratives produced before and after the intervention in order to recognize change or lack of change (Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012). The analysis of FCA can be done by concentrating on the following Eight Degrees of Change identified by Rehfuss (2009). 1) General Fields and Desires to Specification and Exploration, which describe a shift from general fields and desires to specific themes; 2) General Interests to More Specification, in which clients begin with multiple general interests, but over time refine their FCAs; 3) Non-description to Specification, where clients’ initial FCAs start with general themes and then concentrate on personal and professional themes; 4) Disregard to Direction, where clients ignore the life and career parts of their initial FCAs and are apparently unable to finish the task. In their subsequent FCAs, nonetheless, they take the same task with specificity and direction; 5) Vagueness to Focus, in which the clients’ FCAs moved from an initial perception of insecurity about their personal and professional life to a narrative more detailed and focused; 6) Hindered to Hopeful, where an initial perception of worry or indifference toward work is substituted with specificity; 7) Fixation to Openness, where clients have hastily ignored a personal situation or an occupation and are surprised by the incongruence between their life/career goals and their skills. In subsequent FCAs, they attempt to overcome this dilemma; 8) Stagnation, when there are no changes from initial to subsequent FCAs.

The ***Life Adaptability Qualitative Assessment*** (LAQuA, Di Fabio, 2015a) is a new narrative instrument developed to qualitatively evaluate the effectiveness of life and career design interventions. This instrument permits to assess adaptability, evaluating change or lack of change in individuals’ narratives before and after the intervention. The LAQuA consists of 12 written questions with three questions for each dimension (Concern, Control, Curiosity, Confidence) of the Career Adapt-Abilities Inventory - International Version 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012).

The answers to the 12 questions are compared before and after the life and career design intervention with respect of 24 qualitative indicators for each of the four dimensions (Concern, Control, Curiosity, and Confidence) of the Career Adapt-Abilities Inventory - International Version 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012). The comparison and analysis of the narratives were realized through these qualitative indicators organized into the LAQuA coding system (Di Fabio, 2015), structured into five qualitative analysis change categories. The LAQuA coding system addresses change or lack of change for each dimension of Adaptability regarding different levels of reflexivity (Increased Reflexivity, Revised Reflexivity, Open Reflexivity, Enhanced Reflexivity, and No change).

The ***Career Counseling Innovative Outcomes*** (CCIO, Di Fabio, 2016a) is an innovative narrative instrument, developed for qualitatively assessing life and career design interventions outcomes and evaluating the effectiveness of the interventions. The CCIO is based on the psychotherapeutic Innovative Moment Coding System (IMCS, Gonçalves, Ribeiro, Mendes, Matos, & Santos, 2011) and its application in career construction counseling (Cardoso, Silva, Gonçalves, & Duarte, 2014). On the one hand, the IMCS is used to observe the process of change during psychotherapeutic intervention (Gonçalves et al., 2011) and during career-construction counseling intervention (Cardoso et al., 2014) through an examination of transcripts, audio recordings, or video recordings to detect narrative changes after each session. On the other hand, the CCIO aims at eliciting, exploring, and comparing specific narratives produced before and after life and career design interventions. The CCIO entails seven questions, relying on the narrative paradigm (Savickas, 2011), that are administered before and after the intervention.

The narratives produced by these seven questions are coded using the same five- category system proposed by Gonçalves et al. (2011) in their psychotherapeutic research model. These five categories are: Action, Reflection (type I and type II), Protest (type I and type II), Reconceptualization, Performing change.

A new innovative qualitative instrument, developed on the basis of Guichard's theory of identity and SFIS (Guichard, 2004, 2005) is the ***Qualitative SFIS Evaluation for Future*** (QuSFISEforFU, Di Fabio, in press). This instrument consists of four main questions and two additional control questions. The narratives elicited by the six questions, administered before and after the life design intervention, are coded using nine categories: category 1, from "Decisional disinterest to Decisional involvement in examining own SFIS to design own life"; category 2, from "Unawareness to Identification" of (SFIS, FISA, CORE FIS); category 3, from "Identification to Specification" of (SFIS, FISA, CORE FIS); category 4, from "Rigidity to Openness" about how to realize him/herself; category 5, from "Simple vision to Expert vision" as Openness to complexity in constructing the new chapter of own life (diverse paths, goals, possibilities...); category 6, from "Openness to complexity to Acceptance of change"; category 7, from "Acceptance of change to Challenges as opportunities"; category 8, from "Opportunities in challenges to Hardiness/Resilience/Think out of the box" about him/herself for the new chapter of own life; category 9, "Rumination or absence of change in reading into him/herself and the situation".

The QuSFISEforFU was administered before and after the intervention to explore the client's change. This qualitative instrument provides an opportunity to assess the effectiveness of intervention in terms of shaping the identity, recognizing authentic self and meaning, and highlighting the increase responsibility of individuals to design successful life towards a decent future for themselves and for others (Di Fabio, in press).

Quantitative tools for verifying the effectiveness of post-modern interventions

Within the quali+quanti perspective (Di Fabio, 2012; Di Fabio & Maree, 2012, 2013), quantitative measures that are more consistent with the narrative intervention approaches and goals are urgently required. This calls for the need to use techniques that go beyond the more traditional instruments to verify the effectiveness of life and career design interventions in terms of increased client career decision making self-efficacy and decreased career decision-making difficulties (Di Fabio, 2014g; Whiston, 2008).

Career Decision Self-Efficacy can be defined as individual's belief to be able to successfully perform tasks related to the career decision-making (Betz, Klein, & Taylor, 1996). It is crucial in the process of choosing a profession and in career construction (Betz et al., 1996) particularly in the post-modern era characterized by economic uncertainty and complex contexts (Di Fabio & Saklofske, 2014a; Guichard, 2013; Savickas, 2011, 2013). To evaluate career decision self-efficacy, the Career Decision Self-Efficacy Scale - Short Form (CDSES-SF, Betz & Taylor, 2000; Italian version by Nota, Pace, & Ferrari, 2008) can be used. The questionnaire is composed of 20 items with response options on a 5-point Likert scale ranging from 1 = *I have no confidence* to 5 = *I have complete confidence*.

Furthermore, in the postmodern era characterized by challenges related to economic change, globalization, variability of labor market, rapid diffusion of new technologies (Savickas, 2011), individuals have frequently to face work transitions and can encounter different types of career decision-making difficulties. In this scenario, Gati, Krausz and Osipow (1996) introduced and empirically validate a taxonomy of the difficulties relating to career choice. According to authors, there are three principal types of difficulties (Lack of readiness, Lack of information, Inconsistent information), that are divided into two groups, identifying a temporal distinction between the difficulties that individuals might experience before beginning the decisional process (Lack of readiness that is the perception by individuals of not being able to start the decision-making process) and after the start of decisional process (Lack of information which regards the perception by individuals to not have the information adequate to choose their own career path; Inconsistent Information which refers to individuals' perception of inconsistencies in the information they have in relation to choose a career path). To evaluate the career decision-making difficulties the **Career Decision-Making Difficulties Questionnaire** (CDDQ, Gati et al., 1996; Gati & Saka, 2001) short version (34 items), (Italian version by Di Fabio & Palazzeschi, 2013), can be used. This instrument has response options in a 9-point Likert scale format (ranging from 1 = *Does not describe me* a 9 = *Describes me well*).

Therefore it is appropriate also to consider innovative quantitative measures more congruent with new narrative interventions (Di Fabio, 2014a, 2016b).

Authenticity Scale (Wood et al., 2008; Italian version by Di Fabio, 2014f). In line with the tripartite model by Barrett-Lennard (1998), which regards the discrepancy between real experience (the true Self, involving real physiological states, emotions, and schematic beliefs) and parts of experience represented through cognitive awareness. The AS is composed of 12 items with a response format of a 7-point Likert scale (from 1 = *Does not describe me at all* to 7 = *Describes me very well*). It measures three dimensions of authenticity. The first dimension, that is Self-alienation, concentrates on the unavoidable incongruence between the conscious awareness and the real experience of the moment at present. Because complete congruence is never possible, persistent incongruence may cause unhealthy consequences. Self-alienation represents thus the subjective experience of not knowing

oneself and not being in contact with one's own true Self. The second dimension, that is Authentic living, regards the congruence between experience as consciously felt and behaviour. It refers to enacted behaviours and expressed emotions which are consistent with the conscious awareness of physiological states, emotions, beliefs and cognitions. Authentic living means act and behaviour in line with the real oneself in different situations and living according to one's own values and beliefs. The third dimension, that is Accepting external influence, regards the level of acceptance of other people's influence and individuals' ideas about conforming to others' expectations.

Meaningful Life Measure (Morgan & Farsides, 2009; Italian version by Di Fabio, 2014g). The life meaningfulness construct can be assessed by the Meaningful Life Measure (MLM, Morgan & Farsides, 2009; Italian version by Di Fabio, 2014) that consists of 23 items with a response format of a 5-point Likert scale (from 1 = *Strongly disagree* to 5 = *Strongly agree*). As a multidimensional construct, life meaningfulness is composed of five dimensions (Morgan & Farsides, 2009) that can be assessed by the MLM: Exciting life, i.e. an enthusiastic orientation that views life as exciting, interesting or engaging; Accomplished life, i.e. a sense that personal goals are being achieved or fulfilled; Principled life, i.e. a sense of having a personal philosophy or framework through which to understand life; Purposeful life, i.e. a sense of having clear goals, aims and intentions; and Valued life, i.e. a sense of life's inherent value.

Student Courage Scale (SCS, Woodard & Pury, 2007; Italian version by Di Fabio & Palazzeschi, 2014). Courage is defined as "the voluntary willingness to act, with or without varying levels of fear, in response to a threat to achieve an important, perhaps moral, outcome or goal ... This definition ... makes evident the two generally agreed upon components of courage: threat and worthy or important outcome" (Woodard & Pury, 2007, pp. 136-137). To measure courage, the Courage Scale (Woodard & Pury, 2007) has been developed. This tool is composed of 23 items with a response format of a 5-point Likert scale (from 1 = *Strongly disagree* to 5 = *Strongly agree*). The scale has a four-factor structure: work/employment courage; patriotic/religion based belief system courage, social/moral courage and independent/family-based courage. The Italian version of the Courage Scale (Di Fabio & Palazzeschi, 2014) has been adapted to use with high school students. It is composed of 12 items and has three dimensions (work/employment courage; social/moral courage; independent/family-based courage).

Flourishing Scale (Diener et al., 2010; Italian version by Di Fabio, 2016e). Flourishing can be considered as individuals' prosperity in social and psychological terms (Diener et al., 2010). It represents the self-perceived success in important areas of life, such as relationships, self-esteem, purpose, and optimism. The Flourishing Scale (Diener et al., 2010; Italian version by Di Fabio, 2016e) consists of eight items with a response format of a 7-point Likert scale (from 1 = *Strongly disagree* to 5 = *Strongly agree*).

Short Grit Scale (Duckworth & Quinn, 2009; Italian version by Di Fabio, 2016f). The construct of grit regards self-discipline, practice and effort (Seligman, 2011). In particular it refers to the perseverance as a personal characteristic, to be diligent, to increase interests and efforts for pursuing individuals' objectives, also even without positive feedback (Duckworth & Quinn, 2009). The *Short Grit Scale* (SGS, Duckworth & Quinn, 2009; Italian version by Di Fabio, 2016) consists of eight items with a response format of a 5-point Likert scale (from 1 = *Not at all similar to me* to 5 = *Completely similar to me*). The scale detects two dimensions: *Consistency of interest* and *Perseverance of effort*.

Conclusion

This paper presented the importance of recognizing and promoting individual resources and well-being that can be threatened by the complexity of the current world of work and the challenges which individuals are dealing with in the postmodern era. After describing the anchor theories, Career Construction theory (Savickas, 2001, 2005), Self and Life Construction Theory (Guichard, 2004, 2005, 2009, 2010, 2013), the paper introduced the most recent models, Life Meaning (Bernaud, 2013; Bernaud et al., 2016) and Positive Self and Relational Management model (PS&RM, Di Fabio & Kenny, 2016a) for successful career and life management.

Within the preventive perspective (Hage et al., 1997; Kenny & Hage, 2009) and the positive psychology (Antonovsky, 1987; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), these models are important for career and life interventions in the twenty-first century aiming to improve individual strengths, to reduce risks of negative outcomes and thus to improve hedonic and eudaimonic well-being (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Waterman et al., 2010). Furthermore in the twenty-first century the passage from *career development* (Savickas, 2001) to *career management* (Savickas, 2011) up to a holistic *life management* (Guichard, 2013), underlines the importance to take the responsibility for the career and life construction (Savickas, 2011, 2013). Another important passage from *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011) to *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Kenny, 2016a) is also underlined, stressing the importance of enhancing different personal aspects (Di Fabio, 2014d, 2015b), comprising an active and proactive participation in the building of the strengths to successfully adapt and overcome continuous changes (Di Fabio & Kenny, 2016a; Kenny et al., 2014).

In this framework, the contribution introduced new constructs, measures and interventions useful for guidance and career counseling research and intervention. These new constructs can help individuals to discover their resources, facing their problems, increasing a reflexive ability relative to themselves and their contexts, and finding meanings of their Authentic Self (Di Fabio, 2014e) in a continually construction of their career and life project.

In the current period characterized by instability and uncertainty, and the resources are limited, it is really important to increase the costs/benefits ratio of interventions on the basis of the perspective of accountability (Whiston, 1996, 2001). The reduction of career intervention costs, the assessment of the effectiveness of intervention and the realization of the best evidenced-based practices are emerged in this perspective. This paper highlighted the importance of using a quali+quanti perspective (Di Fabio, 2012; Di Fabio & Maree, 2012, 2013; Maree, 2012, 2013) according with the current narrative paradigm for increasing the validity of the verification of the effectiveness of intervention as well as the importance of introducing a positive perspective in guidance and career counseling (Di Fabio & Kenny, 2016a). Innovative qualitative and quantitative tools are described in this article, to adequately verify the effectiveness of the life and career design interventions in a quali+quanti perspective. This article particularly highlighted the benefits of using both founding and new qualitative and quantitative tools to identify narrative changes consistent with the goals of the interventions for the twenty-first century. In conclusion guidance and career counseling interventions are devoted to be useful to client to achieve greater personal congruence and coherence with the meanings and authentic goals, in order to successfully construct their career and life.

References

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Antonovsky, A. (1987). The salutogenic perspective: Toward a new view of health and illness. *Advances*, 4, 47-55.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of life and meaning of work. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704
- Barrett-Lennard, G. T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey and substance*. London, UK: Sage.
- Bernaud, J. L. (2013). Career counseling and life meaning: a new perspective life designing for research and applications. In A. Di Fabio & K. Maree (Eds.), *Psychology of Career Counseling: new challenges for a new era*. New-York: Nova Science Publishers.
- Bernaud, J. L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de L'accompagnement: Concepts et Outils pour Développer le Sens de la vie et du Travail*. Dunod.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2000). *Manual for the Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSES) and CDMSES–Short Form*. Unpublished manuscript, Ohio State University, Columbus.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. NY: Routledge.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Murphy, K. A., DeVoy, J. E., & DeWine, D. B. (2005). Qualitative research in career development: Exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 351-370.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Cañas, J. J., Antolí, A., Fajardo, I., & Salmerón, L. (2005) Cognitive inflexibility and the development and use of strategies for solving complex dynamic problems: effects of different types of training. *Theoretical Issues in Ergonomic Science*, 6(1) 95-108.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 11-20.
- Coch, L., & French, J. R. P., Jr. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1(4), 512-532.

Conner, D. R. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed when others fail*. New York, NY: Villard Books.

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Resistance to change: A limiting perspective. *Journal of Applied Behavioral Science*, 35, 45-47.

Di Fabio, A. (2002). *Bilancio di competenze e orientamento formativo. Il contributo psicologico* [Competence assessment and formative guidance. The psychological contribution]. ITER Organizzazioni Speciali, Firenze: Giunti.

Di Fabio, A. (2012, October). *Comparaison des approches qualitatives et quantitatives permettant d'évaluer l'efficacité de dispositifs dans le nouveau paradigme Construire sa vie*. Invited paper presented at Conference of the laboratory CRTD (Centre de recherche sur le Travail et le Développement) of CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers), Parisi, France.

Di Fabio, A. (2014a). Career counseling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsellogy*, 1, 193-213.

Di Fabio, A. (2014b). "Constructing my Future Purposeful Life": A new Life Construction intervention. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 219-239). New York: Nova Science Publishers.

Di Fabio, A. (2014c). Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling*, 51, 98-111.

Di Fabio, A. (2014d, November). *Positive Preventive Perspective for a Positive Lifelong Self and Relational Management (PLS&RM): New Challenges and Opportunities for Research and Intervention*. Invited keynote at the Conference on Psychology and Health (PHC 2014), Beijing, China.

Di Fabio, A. (2014e). The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168). New York: Nova Science Publishers.

Di Fabio, A. (2014f). Authenticity Scale: Un primo contributo alla validazione della versione italiana [Authenticity Scale: A first contribution to validation of the Italian version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 231-238.

Di Fabio, A. (2014g). Meaningful Life Measure: Primo contributo alla validazione della versione italiana [Meaningful Life Measure: First contribution to the validation of the Italian Version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 307-315.

Di Fabio, A. (2015a). Life Adaptability Qualitative Assessment (LAQuA): A narrative instrument for evaluating counseling intervention effectiveness. In J. G. Maree & A. Di Fabio, A. (Eds.), *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenges into opportunities* (pp. 43-62). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Di Fabio, A. (2015b, February). *Positive preventive perspective for a Positive Lifelong Self and Relational Management (PLS&RM)*. Invited Keynote at the congress *Travailler, s'orienter: quel(s) sens de vie ?* [Work, guide oneself: What is life meaning ?], organized by the Conservatoire National des Arts et Métiers - Institut National d'Étude du Travail et d'Orientation Professionnelle (CNAM-INETOP) and the Observatoire des Politiques et des Pratiques pour l'Innovation en Orientation (Oppio), Paris, 5-7 February, 2015.

Di Fabio, A. (2015c). Life Project Reflexivity Scale: Un nuovo strumento orientativo per il XXI secolo. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(3).

Di Fabio, A. (2015d, September). Valutazione dell'efficacia di un nuovo intervento Life Construction: dalle modalità tradizionali quali+quantitative all'innovazione [Evaluation of the effectiveness of a new Life Construction intervention: from traditional quali+quantitative modalities to innovation]. In A. Di Fabio & D. Guglielmi (Chairs). Symposium on "*Orientamento: la ricerca a supporto delle buone pratiche e della valutazione dell'efficacia degli interventi*" [Guidance: the research for supporting good practices and the evaluation of the effectiveness of the interventions] conducted at the Annual Conference of the Italian Association of Psychology (Organizational Psychology Section), University of Palermo, 17-19 September 2015, Palermo, Italy.

Di Fabio, A. (2016a). Life Design and Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO): A case study. *The Career Development Quarterly*, 64, 35-48.

Di Fabio, A. (2016b, June). The construction of personal project: the challenge of sustainability. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Moderators), D. L. Blustein (Discussant). *Career-Life Construction and Sustainability*. Workshop at the World Conference of the UNESCO Chair "Lifelong Guidance and Counseling" in Wroclaw 2016, University of Wroclaw (Poland), Wroclaw, Poland, 6-8 June 2016.

Di Fabio, A. (2016c). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (2016). "From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01523

Di Fabio, A. (2016d, September). Valutazione dell'efficacia di un nuovo intervento di Life Construction counseling con approccio quali+quantitative integrato [Evaluation of the effectiveness of a new Life Construction intervention through an integrated quali+quantitative approach]. In A. Di Fabio (Chair) and C. Ghislieri (discussant). Symposium on "*Aggiornare strategicamente gli interventi di orientamento e career counseling nel XXI secolo e la loro valutazione di efficacia ed efficienza: verso un'integrazione produttiva degli approcci qualitativi e quantitativi*" ["Strategically upgrade guidance and career counseling interventions in the XXI century and their evaluation of effectiveness and efficiency: towards productive integration of qualitative and quantitative approaches"] conducted at the Annual Conference of the Italian Association of Psychology (Organizational Psychology Section), University of Pavia, 16-17 September 2016, Pavia, Italy.

Di Fabio, A. (2016e). Flourishing Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana [Flourishing Scale: First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(1).

- Di Fabio, A. (2016f). Short Grit Scale: Primo studio sulle proprietà psicometriche della versione italiana [Grit Scale: First study on the psychometric properties of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(3).
- Di Fabio, A. (in press). Qualitative Sfis Evaluation for Future: a new qualitative tool in the narrative perspective. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (Eds.). (2014). *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., Bernaud, J. -L., & Kenny, M. E. (2013). Perceived career counselor relational and technical behaviors and outcomes among Italian university students. *Journal of Career Assessment*, 21, 190-199.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2010). Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 71-81.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (Eds.) (2016a). Editorial Ebook *From Meaning of Working to Meaningful Lives: The Challenges of Expanding Decent Work*. Lausanne: Frontiers Media. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01119
- Di Fabio, A., Blustein, D. L. (Eds.). (2016). *From Meaning of Working to Meaningful Lives: The Challenges of Expanding Decent Work*. Lausanne: Frontiers Media. doi: 10.3389/978-2-88919-970-9 (Ebook).
- Di Fabio, A. & Bucci, O. (2016). Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00261
- Di Fabio, A., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A., & Gori, A. (2016). The challenge of fostering healthy organizations: An empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change, and well-being. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (2016). "From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01748
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016a). Assessing Workplace Relational Civility (WRC) with a new multidimensional "mirror" measure. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00890
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016b). Developing a new instrument for assessing Acceptance of Change. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00802
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012a). The contribution of emotional intelligence to decisional styles among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 20, 404-414.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012b). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39, 461-475.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48-49.

- Di Fabio, A., & Kenny, E. M. (2016a). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the 21st century. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2016b). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (2016). "From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology* doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01182
- Di Fabio, A., Kenny, M. E., & Claudius, M. (2016). Preventing distress and promoting psychological well-being in uncertain times through career management intervention. In M. Israelashvili & J. L. Romano (Eds.), *Cambridge handbook of international prevention science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (Eds.). (2013). *Psychology of Career Counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2016a). A psychological perspective on the future of work: promoting sustainable projects and meaning-making through grounded reflexivity. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(3).
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016b). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00503
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008a). Indécision vocationnelle et intelligence émotionnelle: Quelques données empiriques sur un échantillon d'apprentis italiens. *Pratiques Psychologiques*, 14(4), 213-222.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008b). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teacher. *Social Behavior and Personality*, 36(3), 315-326.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). An in-depht look at scholastic success: Fluid intelligence, personality traits or emotional intelligence? *Personality and Individual Differences*, 46, 581-585.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012). Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making. *Personality and Individual Differences*, 53, 196-201.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (Eds.). (2013). *Adattamento italiano del CDDQ - Career Decision-making Difficulties Questionnaire [Italian adaptation of the CDDQ - Career Decision-making Difficulties Questionnaire]*. Firenze: Giunti O.S.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2014). Student Courage Scale: Proprietà psicometriche della scala per rilevare il coraggio negli studenti [Student Courage Scale: Psychometric properties of the scale to measure courage in students]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 327-334.

- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2016). Marginalization and precariat: The challenge of intensifying life construction intervention. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00444
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014a). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014b). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19-23.
- Di Fabio, A., & Van Esbroeck, R. (2016). Intrapreneurial Self-Capital: A concept fitting a life-designing intervention. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(2).
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, DW, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Elias, N. (1982). *Power and Civility*. New York: Pantheon.
- Frost, R. O., & Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behavior Research Therapy*, 31, 683-692.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 79(3), 331.
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011). Tracking novelties in psychotherapy process research: The innovative moments coding system. *Psychotherapy research*, 21(5), 497-509.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 413-440.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.

- Guichard, J. (2010, March). *Les théories de la construction des parcours professionnels et de la construction de soi: Deux approches de la construction de la vie individuelle*. Paper presented at Colloque International INETOP, Paris, France.
- Guichard, J. (2013, September). *Which paradigm for career and life designing interventions contributing to the development of a fairer world during the 21st century*. Lecture presented at the IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Guichard, J., & Di Fabio, A. (2010). Life-designing counseling: Specificità e integrazioni della teoria della costruzione di carriera e della teoria della costruzione di sé. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 3, 277-289.
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., & Waldo, M. (2007). Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists. *The Counseling Psychologist*, 35, 493-566.
- Harris, C., Rousseau, G. G., & Venter, D. L. J. (2013). Employee perceptions of diversity management at a tertiary institution. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 10(1), 51-71.
- Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2010). *Personal resources and work engagement in the face of change*. In Houdmont, J., & Leka, S. (eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, pp. 124-50.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Minor, K. (2014). Emotional Intelligence: School-Based Research and Practice in Italy. In M. J. Furlong, R. Gilman, & E. S. Huebner (Eds.), *Handbook of positive psychology in the schools* (2nd ed., pp. 450-464). New York: Routledge, Taylor and Francis.
- Kenny, M. E., & Hage, S. M. (2009). The next frontier: Prevention as an instrument of social justice. *The Journal of Primary Prevention*, 30, 1-10.
- Maddi, S. R. (1990). Issues and interventions in stress mastery. In H. S. Friedman (Ed.), *Personality and disease* (pp. 121-154). New York: Wiley.
- Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10, 1-19.
- Maree, J. G. (Ed.). (2007). *Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counseling*. Pretoria: Van Schaik.
- Maree, J. G. (2012). A (guided) meta-reflection theory of career counselling: A case study. *South African Journal of Higher Education*, 26(4), 661-669.
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits. Turning pain into hope*. Rotterdam, The Netherlands: Sense.

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- McMahon, M. (2010). Career counseling and storytelling: Constructing a 21st narrative for practice. In H. Ohlsson & H. Borg (Ed.), *Career development* (pp. 1-23). New York, United States: Nova Science.
- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 51-66.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Hruda, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., . . . Urdan, T. (2000). *Manual for the patterns of adaptive learning scales*. Retrieved from University of Michigan website: http://www.umich.edu/~pals/PALS%202000_V13Word97.pdf.
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 197-214.
- Nota, L., Pace, F., & Ferrari, L. (2008). Career Decision Self-Efficacy Scale - Short Form: Uno studio per l'adattamento italiano. *GIPO Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 9(2), 23-35.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88, 680-693.
- Paulhus, D. L. (1984). Two component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D. L. (1986). Self-deception and impression management in test responses. In *Personality assessment via questionnaires* (pp. 143-165). Springer Berlin Heidelberg.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2004). *Technical manual of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue)*. London: University of London, Institute of Education.
- Reh fuss, M. C. (2009). The *Future Career Autobiography*: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82-90.
- Reh fuss, M., & Di Fabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20, 452-462.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review in Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.

- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Disposition, concerns and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (Ed.). (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). *Life designing in 21st century*. Closing Conference at the IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development a qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241.
- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 152-165.
- Scott, W. A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *Sociometry*, 25(4), 405-414.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Sexton, T. L., Schofield, T. L., & Whiston, S. C. (1997). Evidence-based practice: A pragmatic model to unify counseling. *Counseling and Human Development*, 30(3), 17-33.
- Snyder, C. R., Lopez, S., & Teramoto Pedrotti, J. (2014). Wisdom and courage: Two universal virtues. In Snyder, C. R., Lopez, S., & Teramoto Pedrotti, J. (Eds.), *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths* (pp. 205-242). London: Sage.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142.
- Vázquez, C., Hervás, G., & Ho, S. (2006). Intervenciones clinicas basadas en la psicologia positiva: Fundamentos y aplicaciones [Clinical interventions based on positive psychology: Foundations and applications]. *Psicología Conductual*, 14, 401-432.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., ... & Donnellan, M. B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 41-61.

- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Whiston, S. C. (1996). Accountability through action research: Research methods for practitioners. *Journal of Counseling & Development*, 74, 616-623.
- Whiston, S. C. (2001). Selecting career outcome assessments: An organizational scheme. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 215-228.
- Whiston, S. C. (2008). *Principles and applications of assessment in counseling*. (3rd edition). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399.
- Woodard, C. R., & Pury, C. L. (2007). The construct of courage: Categorization and measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 135.
- Zander, A. F. (1950). Resistance to change—Its analysis and prevention. *Advanced Management*, 4(5), 9-11.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.



Annamaria Di Fabio is professor of Work and Organizational Psychology in the Department of Education and Psychology at the University of Florence, Italy. She is Rector's Delegate for *Psychological counseling in guidance and job placement* and director of both the following International Research and Intervention Laboratories: *Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling and Talents (LabOProCCareer&T)* and *Positive Psychology, Prevention and Sustainability (PosPsycP&S)*. Her main research interests are: Work and Organizational Psychology, Personality and individual differences, Career and life counseling psychology, Vocational and educational guidance, Positive psychology and prevention, Effectiveness of intervention. Editor of *Counseling Italian Journal of Research and Intervention* and co-editor of *Orientation Scolaire et Professionnelle*, she has been the author of more than 140 peer reviewed articles and 60 books or chapters in books since the beginning of 1998. A regular keynote speaker, she was invited for a State-of-the-Science Lecture in Psychology of Counseling at the 30th International Congress of Psychology (ICP) in 2012 in South Africa and she was the co-president of the UNESCO Chair Conference in Florence (Italy) 2015.

Contact:

Annamaria Di Fabio
Department of Education and Psychology (Psychology Section)
University of Florence, Italy
via di San Salvi, 12
Complesso di San Salvi, Padiglione 26
50135 Firenze
tel. +39(0)55 2755013
fax +39(0)55 2756134
e-mail: adifabio@psico.unifi.it

PODPORA A ROZVÍJANIE NADANIA V KOMPLEXNOM, MENIACOM SA SVETE

doc. PhDr. Margita Mesárošová, CSc., Filozofická fakulta Univerzity P. J. Šafárika, Košice

Rozvíjanie nadania a talentu má v každom historickom období svoje opodstatnenie, i keď nie vždy nachádza oporu v spoločnosti a politickej vôli rozvíjať nadanie a talent. Súčasné vlády podľa Dohody o právach dieťaťa prijali záväzok podporovať rozvoj nadania a talentu, rešpektujúc článok 29 Dohody o právach dieťaťa (Ciele výchovy 1a), ktorý stanovuje, že: „...výchova dieťaťa musí smerovať k rozvoju osobnosti dieťaťa, jeho nadania a rozumových a fyzických schopností v čo najväčšej miere“. (UNICEF, 2014).

Právo rozvíjať talent a nadanie je spojené nielen s prospešnosťou pre samotného jednotlivca, ale je založené aj na uznaní dôležitosti nadaných a talentovaných osôb pre pokrok spoločnosti. Vzdelávanie nadaných a podpora ich talentu získali zvýšenú dôležitosť vo veku globálnej znalostnej a kreatívnej ekonomiky 21. storočia.

Napriek uznaniu významu identifikácie a rozvíjania nadania nie je plne pochopená a poznaná jeho podstata. Otázku „Čo má byť identifikované?“ riešia základné paradigmy (vzory) chápania nadania. V súčasnosti sa vykryštalizovali dve základné paradigmy: 1. Paradigma *Nadané dieťa* a 2. paradigma *Rozvoj talentu* (Dai, 2016).

Paradigma Nadané dieťa ako prevládajúci prístup k vzdelávaniu nadaných v minulom storočí vychádzala z definície nadania ako stavu, ako kategórie a esenciálneho poňatia toho, čo tvorí nadanie. Predpokladá, že osoba je alebo nie je nadaná. Duševné vlastnosti sú vnímané ako vysoko stabilné a nemenné, nadanie je považované za "duševnú kvalitu" v protiklade k ostatným paradigmám, ktoré zdôrazňujú "kompetenčný" pohľad na nadanie. Hraničná hodnota (cut-off) používaná pre identifikáciu nadaný verzus nenadaný má arbitrárnu povahu, čo z nej robí problematickú záležitosť. Kategorický prístup k vzdelávaniu a podpore nadaných a talentovaných napomáha zaradiť do špeciálneho vzdelávania tých, ktoré napĺňajú definíciu nadania, čo vedie k elitárskemu vzdelávaniu veľmi malého percenta študentov. Identifikácia založená na „všeobecných schopnostiach“, ktorá je charakteristickou vlastnosťou paradigmy nadané dieťa, nie je funkčná pre vzdelávacie účely, pretože IQ skóre dáva menej informácií než preukázané silné stránky a záujmy dieťaťa. Kritici považujú paradigma nadané dieťa za brániacu pokroku, kategorický prístup k nadaniu je chápaný ako elitársky, vylučujúci a sociálne nespravodlivý (Dai, 2016).

Esencialistická koncepcia nadania ako základ paradigmy nadané dieťa vychádza z predpokladu, že existuje istý vzorec na meranie nadania, určujúci, čo je nadanie a čo nie je, založený na všeobecnej inteligencii (Spearmanov g faktor) a psychometrickom meraní (testovaní IQ). Je však problematické zmerať taký zložitý všeobecný konštrukt, ako je inteligencia (súbor poznávacích schopností pre učenie a riešenie problémov), pomocou testu špeciálnych dispozícií (napr. pracovná kapacita pamäte). Štandardné testy inteligencie poskytujú zložené skóre vzniknuté kombináciou výsledkov radu odlišných výkonových úloh. Rovnaké IQ skóre môže byť dosiahnuté na báze rozdielnych kognitívnych výkonov v jednotlivých subtestoch.

Paradigma Rozvíjanie talentu presahuje IQ doktrínu a predstavuje pluralitný a vývinový pohľad na talent. Talent v tomto poňatí je chápaný ako kontextovo a dynamicky utváraný interakciou s prostredím. Vývinové koncepcie nadania naznačujú, že nadanie je výsledkom viacerých endogénnych a exogénnych síl, optimálne interagujúcich. Vývinové hľadisko je založené na troch

predpokladoch: predpoklade stavu, predpoklade rozmanitosti a vývinovom predpoklade. Predpoklad stavu znamená, že nadanie nie je definitívny stav, ale má vyvíjajúcu sa povahu. Táto pozícia je v silnom kontraste k esencialistickému chápaniu nadania ako homogénneho a trvalého. Predpoklad rozmanitosti sa vzťahuje na rôzne vývinové trajektórie v rozvoji talentu a je postavený na biologickej a kultúrnej rozmanitosti. Vývojový predpoklad zdôrazňuje, že vývin talentu je postupný proces štrukturálnych a funkčných zmien prostredníctvom diferenciacie a integrácie v priebehu času. Talent prejavovaný v ranom veku nie je zárukou jeho trvalého charakteru v neskoršom živote, kvôli vysokým nárokom v oblasti životného prostredia a obmedzeniam.

Ťažiskom paradigmy rozvoja talentu je posun od esencializmu k vývinovému chápaniu nadania. Z tohto pohľadu je dôležité pochopiť, ako jednotlivec dosahuje vysokú úroveň odborných znalostí a tvorivej produktivity. Rozvíjajúci sa človek je vnímaný ako celok, a to sa prejavuje v novej teoretickej perspektíve, ktorá integruje kognitívne, afektívne a motivačné procesy. Paradigma rozvoja talentu je otvorenejšia a je sociálne spravodlivejšia. V súčasnej dobe existuje vysoký tlak na kvalitnejšie vzdelanie pre všetkých v 21. storočí. Rovnosť sa dosiahne narušením IQ dogmy ako dominantnej pri identifikácii nadania a talentov a rozšírením spektra talentov. Vývinové prístupy k talentu sú produktívnejšie vo vzdelávaní, pokiaľ ide o podporu optimálneho individuálneho rozvoja.

V paradigme rozvoj talentu je identifikácia založená na autentickom posúdení silných stránok a záujmov, ako aj vzdelávacích príležitostí pre rozvoj talentu. Vzdelávacie ciele sú jasnejšie, takže línia rozvoja talentov je vhodnejšia vzhľadom k zjavným silným stránkam a záujmom. Aktívny prístup znamená, že rozvoj talentu je podporovaný aktivitami, ktoré môžu uľahčiť objavenie sa záujmov a demonštráciu vysokého potenciálu v určitých oblastiach. Pre túto paradigmu je charakteristická kvalitnejšia komunikácia a koordinácia so širším vzdelávacím systémom.

Schopnosti a spôsobilosti užitočné pre nadaných a talentovaných v súčasnosti

Pri úvahách o tom, aké schopnosti a spôsobilosti budú užitočné pre nadaných a talentovaných v súčasnej dobe D. Ambrose (2016) dospel k súboru schopností, v ktorom sú zahrnuté ako významné tieto schopnosti, ktorý však vyžaduje podrobnejšiu diskusiu a overenie:

1. Obsiahle a hlboké znalosti danej oblasti, v zmysle hlbokého kognitívneho a emocionálneho ponorenia do rôznych oblastí poznania namiesto memorovania a učenia iba zbežných, plytkých vedomostí.
2. Kreatívne myšlienkové schopnosti a schopnosti objavovať prejavujúce sa v schopnosti vytvárať geniálne myšlienky umožňujúce pochopenie problému, adaptácie ako aj riešenie problému spolu s vášnivým záujmom zahĺbiť sa do problémovej situácie.
3. Kritické myšlienkové spôsobilosti a dispozície predstavujúce schopnosť kriticky usudzovať o komplexných problémoch, ako aj vybrať a redefinovať najslubnejšie idey, spoznať a zvládať makroproblémy, etické dilemy a dogmatizmus.
4. Interdisciplinárne myslenie umožňujúce spoluprácu s inými špecialistami s cieľom vyriešiť veľké a naliehavé makroproblémy.
5. Vizuálno-priestorová gramotnosť ako schopnosť vytvoriť a interpretovať modely predstavujúce komplexné systémy a problémy; generovanie a porozumenie grafickým modelom obsahujúcim veľké množstvo dát z rozmanitých zdrojov.

6. Informačno-technologické schopnosti umožňujúce fungovať v zložitom, technologickom prostredí; keďže nadaní a talentovaní často pracujú ako vysoko inovatívni technológovia alebo informovaní spotrebitelia informačných technológií.
7. Finančné, obchodné, ekonomické a podnikateľské myslenie a senzitivita, ktoré sa prejavujú ako schopnosť presadiť objavené idey a vynálezy.
8. Intrapersonálne sebaopoznávanie a sebaobjavovanie a zmysel pre účel, schopnosť rozpoznať a posúdiť silné a slabé stránky, schopnosti a záujmy, ako aj používať tieto schopnosti na rozvoj adaptívneho, cieľavedomého sebariadenia.
9. Kognitívna rozmanitosť predstavujúca rozmer tvorivej inteligencie zvyšujúca pravdepodobnosť riešenia zložitých problémov.
10. Interpersonálne schopnosti, zručnosti, spolupráca a vedenie umožňujúce riešiť súčasné zložité problémy prostredníctvom efektívneho prepojenie rôznorodých myslí.
11. Etický vzhľad, globálne a multikultúrne uvedomenie a osobná a sociálna zodpovednosť. Vzhľadom na to, že práca nadaných má silný dosah na svet, je dôležité, aby dodržiavali etické princípy a dokázali prevziať zodpovednosť.

Kontextové faktory rozvíjania talentu

Rozvoj talentov závisí od faktorov prostredia, kontextových faktorov, ktorými sú vplyv rodiny, školy a komunity v procese rozvíjania talentu. Rozvoj nadania významne závisí od priaznivej interakcie jednotlivých vlastností nadaného jednotlivca a faktorov životného prostredia.

Pre dieťa je veľmi dôležité, čo môže rodina a rodinné prostredie urobiť pre rozvoj detského nadania a talentu. P. Olszewski-Kubilius (2008) uviedla dva dôležité vplyvy rodiny v rozvoji talentu detí, a to generačnú históriu a marginalitu rodiny. *Generačná história* rodiny sa vzťahuje na úlohu minulých generácií, ktoré môžu mať vplyv na rozvoj talentu prostredníctvom zapojenia sa do určitej domény (napríklad hudobníkov) cez stabilitu generácií a akumuláciu zdrojov. Rodina má dostatočné množstvo vedomostí, zručností, schopností a finančných aktív, ktorými môže prispieť k rozvíjaniu nadania a talentu. Marginalita rodín (objektívne alebo subjektívne vylúčenie rodiny z okolitého prostredia kvôli rasovej, etickej, sociálnej, ekonomickej odlišnosti) môže viesť k rozvoju raného talentu neobvyklým spôsobom, napríklad v oblasti športu alebo populárnej hudby. Na druhej strane, mnohé marginalizované rodiny nepovažujú za dôležité sa podriaďovať sociálnej konvencii vyžadujúcej dlhodobé vzdelávanie a tréning.

Rodiny poskytujú učebné skúsenosti a príležitosti, ktoré sú rozhodujúce pre transformáciu nadania a talentu na úspešný výkon. Určité charakteristiky môžu byť považované za typické pre rodiny s nadanými deťmi, napríklad sociálno-ekonomické zázemie (intelektuálne rodiny strednej a vyššej triedy), priaznivé sociálne rodinné premenné (harmonická rodina), výchovný štýl a rodinná klíma (rozvoj motivácie zaisťujúci rovnováhu slobody a tlaku, autoritatívni (sebaistí, schopní) rodičia). Keď dieťa dospieva, nielen rodičia, ale aj učitelia, ostatní mentori alebo nadaní rovesníci môžu slúžiť ako vzory.

Identifikácia a rozvoj nadania v školskom prostredí

Výskum naznačuje, že najmä v prvých rokoch školskej dochádzky rodičia sú oveľa efektívnejší pri identifikácii nadaných detí, ako sú učitelia (Gross, 2004). Mimoriadne nadané deti prejavujú taký stupeň predčasného vývinu reči, pohybových schopností a čítania, že ich rodičia si uvedomujú, že ich

deti sú neobvykle vyspelé dlho predtým, než dosiahnu školský vek. Rodičia takýchto extrémne vyspelých detí sa často zdráhajú priznať učiteľom, že ich dieťa je nezvyčajne nadané zo strachu, že budú spochybnení a považovaní za „ctižiadostivých“.

Nominácie robené učiteľom, rodičmi, rovesníkmi a vlastné nominácie zo strany nadaného, ak sú použité správne a opatrne, môže významne prispieť k efektívnosti procedúr identifikácie nadania v školskom prostredí. Ešte väčšiu hodnotu pri identifikácii intelektuálne a akademicky nadaných študentov majú štandardizované testy schopností a výkonu. Objektívne metódy depistáže, ktoré sa používajú v spojení so subjektívnymi postupmi, ako sú nominácie, neoficiálne záznamy, zoznamov čít a ďalšie indexy, môžu spoločne vytvoriť komplexnú a efektívnu identifikáciu a hodnotiaci proces. Kombinácia objektívnych a subjektívnych postupov umožní školám vykonať presnejšie posúdenie skutočnej úrovne schopností mimoriadne nadaných detí, ktoré môžu byť podvýkonové v bežnej triede kvôli nedostatočným nárokom kladeným na ich výkony vzhľadom k úrovni ich schopností, nevhodnému zaradeniu do ročníka, alebo túžbe skryť svoje schopnosti kvôli akceptácii rovesníkmi. Mimoriadne nadané deti môžu mať potenciál dosahovať výkon vysokej úrovne v niekoľkých školských predmetoch a učitelia by si mali uvedomiť, že s objavením talentu v jednej oblasti možno očakávať pravdepodobnú existenciu iných talentov.

Veľkým problémom pri používaní štandardizovaných testov u mimoriadne nadaných študentov je jav známy ako efekt stropu (ceiling effect, keď je test príliš ľahký pre danú skupinu, ktorá skóruje ako celok v hornej časti stupnice, a tak sa stane nemožným rozlišovať medzi jednotlivými skóre). Ďalší problém vzniká, keď dieťa skóruje blízko stropnej hodnoty výkonového testu, a je potrebné ho znova otestovať neskôr v danom roku na posúdenie pokroku. Schopnosť testu merať prírastok je obmedzená nízkym stropom, avšak v dôsledku chyby merania označovanej ako regresia k priemeru druhé skóre môže byť v skutočnosti nižšie ako prvé, falošne indikujúc pokles schopnosti alebo výkonu.

Pedagógovia alebo psychológovia, ktorí sa zameriavajú na posúdenie schopností a potenciálu vysoko nadaných študentov, by mali starostlivo vybrať nástroj s vysokým stropom, alebo ak takýto nástroj neexistuje, využiť tzv. mimoúrovňové (off-level) testovanie; to znamená aplikovať testy štandardizované na vekovú skupinu o niekoľko rokov staršiu ako študent, ktorého potrebujeme diagnostikovať, hodnotiť.

Kariérové a profesijné poradenstvo pre nadaných ako rozšírenie rozvíjania talentu

Príprava nadaných a talentovaných študentov na svet práce býva zložitým procesom práve vďaka ich multipotencialite, ktorá sa prejavuje vysokým stupňom rozvoja schopností v rôznych oblastiach. Čím je väčší rozsah ich možností, tým viac informácií mladý človek potrebuje, čo sťažuje aj proces jeho rozhodovania, pri ktorom musí zvážiť viacero možných alternatív, z čoho plynie komplikovanosť procesu kariérového poradenstva.

Rozhodnutie o kariére je celoživotný proces, ktorý sa pre nadaných spája s otázkou identity, najmä ak prihladneme na to, že nadané osoby spravidla pracujú v jednom povolani počas života (Perrone, 1997), čo je v protiklade so súčasným trendom, keď ľudia menia svoju prácu viackrát počas kariéry. Pre mnoho nadaných a talentovaných jedincov je ich kariéra a životná cesta založená na hľadaní spokojnosti, účelu a zmyslu života (Kerr a Erb, 1991).

Kvalifikované kariérové poradenstvo považuje kariérový rozvoj za proces prepájajúci viaceré životné oblasti, najmä vývinové, sociálne a psychologické prechodné obdobia (Stewart, 1999; Super 1980). Vzťah medzi kariérou a ďalšími životnými rolami je tesný. Existuje mnoho osobných charakteristík, ktoré ovplyvňujú kariéru, ako sú rasa, rod, sociálno-ekonomické postavenie, zdravotné postihnutia, sexuálna orientácia, hodnoty a záujmy. Profesionálne poradenstvo je rozšírenie rozvíjanie talentu, celoživotný proces utvárania schopností, potenciálu a výkonu.

Nadaní a talentovaní študenti potrebujú získať reálny pohľad na prácu a kariéru tým, že dostanú informácie týkajúce sa kariéry a umožní sa im účasť vo vhodných programoch. Poradcovia by sa mali vyhýbať tradičným lineárnym a deduktívnym stratégiám plánovania kariéry a namiesto toho by mali podporovať nadanú mládež, aby sa zamerala na preskúmanie svojich aktuálnych záujmov a hodnôt, ako aj na proces budovania kariéry (Perrone, 1997) .

Školskí poradcovia pomáhajúci nadaným študentom s plánovaním kariéry potrebujú rozšíriť svoj repertoár hodnotiacich nástrojov, keďže väčšina testov schopností pre obecnú populáciu má obmedzenú hodnotu pre nadaných študentov, pretože akademicky nadaní študenti dosahujú strop väčšiny týchto testov. Ďalším aspektom je formát posudzovania. Konvenčné formáty s rýchlymi, opakujúcimi sa úlohami neumožňujú kreatívne myslenie, ktoré sa prejavuje u nadaných študentov (Davis, 2003). Záujmové dotazníky, ktoré iba identifikujú, a nie zoraďujú do poradia záujmy, majú menší význam pre študentov s potenciálom a záujmami v mnohých oblastiach, a preto je formát s nútenou viacnásobnou voľbou oveľa užitočnejší pre nadaných študentov.

Kariérni poradcovia by mali podporovať sebareflexiu študenta, mentorstvo a skúsenostné učenie, to všetko s cieľom pomôcť študentom pri hodnotení ich schopností a záujmov pri plánovaní kariéry a rozhodovaní. Študenti sa musia naučiť rozpoznať vlastné silné stránky a zamerať sa na osobné ciele. Povzbudzovať nadané a talentované deti a dospelých preskúmať viac možností kariéry môže im tiež pomôcť chápať dôležitosť školskej dochádzky, ako aj podporiť záujem o kariéru im môže pomôcť udržať vysokú akademickú výkonnú motiváciu a odolávať emocionálnym a sociálnym problémom v školskom prostredí.

Poradcovia by mali podporovať preskúmavanie širokej škály možností, s osobitným dôrazom na spoločenské a pracovné trendy, so zameraním na nájdenie zhody s existujúcim zamestnaním. Cieľom by malo byť pomôcť nadaným študentom pochopiť, že sú schopní vytvárať svoju vlastnú budúcnosť, alebo vytvoriť kariéru, ktorá neexistuje doteraz (Matthews & Foster, 2005). Okrem toho, nadaní jedinci, ktorí túžia po práci, ktorá je stimulujúca a pútavá a má priestor pre sebarealizáciu a tvorivosť, by mali byť usmerňovaní preskúmať povolania, ktoré majú otvorený charakter s potenciálom pre veľký profesionálny rast, ako sú podnikateľské alebo výskumné činnosti (Davis a Rimm, 1998). Študenti sa tiež musia spoznať aktuálne pracovné činnosti ich zvoleného povolania, vrátane takých informácií, ako sú mzdy, odvody a zodpovednosti, nielen sa sústrediť iba na životný štýl zvolenej profesie a osobnosť ľudí, ktorých poznajú v tomto povolaní (Perrone, 1997).

Vybrané stratégie kariérového poradenstva pre nadaných

Štandardy kariérového poradenstva zdôrazňujú sebaopoznanie, preskúmanie sveta práce, získanie kariérových informácií, ako aj identifikáciu kariérových cieľov a spokojnosti s kariérou so súčasným porozumením vzťahov medzi vlastnosťami osobnosti, vzdelaním a prácou. Práve takéto štandardy umožňujú kvalitnú poradenskú prácu s nadanými a talentovanými študentmi. Pre nadaných študentov sú dôležité špeciálne zdroje a postupy kariérového poradenstva. Ako prínosné sa potvrdili

stretnutia malých skupín nadaných a talentovaných študentov, najmä pre poskytnutie príležitostí na diskusiu a sociálne učenie. Pre plánovanie kariéry nadaných a talentovaných študentov Fredrickson (1986, s. 557) odporúča súbor aktivít, medzi nimi tieto:

1. Poskytnutie informácií o oblastiach, povolaniach a kariérach, ktoré dávajú príležitosť uplatniť vnútornú motiváciu, sú náročné, inšpirujúce a osobne odmeňujúce.
2. Sprístupnenie informácií a pomoci pri preskúmaní príležitosti nadobudnúť pracovné skúsenosti a tréning profesionálnych schopností.
3. Umožnenie stretávať sa s inými nadanými a talentovanými s cieľom prediskutovať svoje budúce ciele.
4. Podpora pri hľadaní súladu medzi jedinečnými záujmami a náplňou povolaní (napríklad s pomocou katalógov povolaní).
5. Zaradenie do špeciálnych programov kariérového poradenstva.
6. Adaptácia k situácii, že nadaní a talentovaní nie vždy nájdu príležitosť uplatniť svoj špeciálny talent v existujúcom povolaní, a naopak, viesť ich k tomu, aby si prispôbovali profesiu a pracovné prostredie svojmu talentu.
7. Poskytovanie informácií rodičom o možnostiach finančnej pomoci pre nadaných.
8. Podpora akcelerácie, ak je primeraná intelektovému, emocionálnemu, motivačnému a sociálnemu vývinu.
9. Organizovanie príležitostí pre nadaných pracovať spoločne s inými nadanými v širšom prostredí, ako aj možnosť štúdia na vyššom type vzdelávacej inštitúcie, zabezpečenia mentorstva a pod.

Záver

Oblasť podpory, identifikácie a rozvíjania nadania a talentu v súčasnom období znalostnej ekonomiky prináša špecifické otázky a problémy, ktoré je nevyhnutné riešiť. Východisko tvorí paradigma rozvoj talentu, na ktorú nadväzujú procesy identifikácie a rozvíjania nadania a talentu. Rozvíjanie potenciálu nadaných a talentovaných študentov je tesne prepojené s kariérnym rozvojom nadaných a talentovaných, ktorý je predmetom kariérneho poradenstva, s vlastným špecifickým obsahom.

Literatúra

- Carnevale, A. P., Desrochers, D. M. (2003). Preparing students for the knowledge economy: What school counselors need to know. *Professional School Counseling*, 6, 228-236.
- Dai, D.Y. (2016). Envisioning a new century of gifted education. In D. Ambrose a R. J. Sternberg (2016). *Giftedness and Talent in the 21st Century*, 45-63. Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- Davis, G. A. (2003). Identifying creative students, teaching for creative growth. In N. Colangelo a G. A. Davis, (Eds.), *Handbook of gifted education* (3. vyd., 311-324). Boston: Allyn & Bacon.
- Davis, G. A., Rimm, S. B. (1998). *Education of the gifted and talented* (4.vyd). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Fredrickson, R. H. (1986). Preparing Gifted and Talented Students for the World of Work. *Journal of Counseling & Development*, 64(9), 556-557.
- Greene, M. J. (2003). "Gifted adrift?" Career counseling of the gifted and talented. *Roeper Review*, 25, 66-72.
- Gross, M. U. M. (2004). *Exceptionally Gifted Children*. 2nd. Edition: New York. Routledge.
- Kerr, B., Erb, C. (1991). Career counseling with academically talented students: Effects of a value-based intervention. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 309-314.
- Olszewski-Kubilius, P. (2008). The role of family in talent development. In: S. I. Pfeifer (ed.). *Handbook of Giftedness in Children. Psychoeducational Theory, Research, and Best Practices*, 53-70. New York: Springer Science+Business Media,.
- Matthews, D. J., Foster, J. F. (2005). *Being smart about gifted children: A guidebook for parents and educators*. Scottsdale, AZ: Great Potential Press.
- Perrone, P. (1997). Gifted individuals' career development. In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (2. vyd., 398-407). Boston: Allyn & Bacon.
- Stewart, J. B. (1999). Career counselling for the academically gifted student. *Canadian Journal of Counselling*, 33(1), 3-12.
- Super, D. (1980). Life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- UNICEF Slovensko: Dohovor o právach dieťaťa: prístupné online: https://www.unicef.sk/dokumenty/materialy-na-stiahnutie/advocacy/dohovor_o_pravach_dietata.pdf



Doc. PhDr. Margita Mesárošová, CSc. pôsobí na Katedre psychológie FF UPJŠ v Košiciach. Vo svojej pedagogickej a vedeckej práci sa venuje problematike poradenskej psychológie, pedagogickej psychológie, psychológie nadania. Ako poradenský psychológ má praktické skúsenosti v oblasti profesijnej orientácie, identifikácie nadaných, poradenstve týraným a zneužívaným deťom.

Kontakt: Katedra psychológie, Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach, Moyzeova 9, 040 01 Košice; e-mail: margita.mesarosova@upjs.sk

EUROGUIDANCE HUNGARY: HUNGARIAN GUIDANCE AWARD 2016

Ágnes Cserkúti, National Office of Vocational Education and Training and Adult Learning – Euroguidance Hungary

Based on Slovakian and Czech good practice, the Hungarian National Guidance Award was organised for the first time in 2016. The aim of the award was to collect good practices from the field of orientation and guidance, and provide opportunity for the guidance services to present themselves and highlight the importance of their activities.

It was our intention to address as many types of guidance services as possible from the field of education and labour as well, so the call was open for services and guidance related activities without any categories or limitations.

The number of applications received shows that there is a strong desire from the part of guidance providers to promote their activities: 30 applications were received from all over the country and basically all guidance service providers, such as chambers of commerce, higher education institutions, pedagogical services or government offices, were represented among the projects. However, the highest number of projects was sent in by NGOs and individual guidance counsellors.

The projects sent for evaluation addressed different topics, the most popular of which were the presentation of services or events organised to support VET choices. This implies that in Hungary making vocational education popular with young people is of great importance. Providing guidance for a particular target group, such as students of primary, secondary and higher education, or disadvantaged groups, was an equally popular topic.

The evaluating committee of the projects consisted of independent professionals – all experts on orientation and guidance – who assessed the projects according to 5 given criteria: service, client focus, method, originality and the quality of supporting documents. So strong was the competition that not only the first three project owners but also several others were awarded.

In order for the participants to get to know each other, a good practice seminar was organised together with the award ceremony. The event hosted more than 70 guidance practitioners from Hungary and offered the opportunity for 18 project owners to present their guidance activities and methods described in their applications.

The best projects of the Hungarian National Guidance Award will be collected in a compendium and distributed to guidance practitioners in the country. Some of the awarded counsellors could participate in the seminar “Supporting and Developing Talents” organised in Bratislava, Slovakia, where one of the winning projects was also presented in the plenary session.

According to feedback received from the participants, the Hungarian National Guidance Award as well as the Award Ceremony and Good Practice Seminar proved to be a valuable experience for the Hungarian guidance community in terms of networking and knowledge sharing. The enthusiasm of the participants implies that there is a strong need for similar initiatives in Hungary.



www.euroguidance.hu

NIGHT OF PROFESSIONS – VOCATIONAL ORIENTATION FROM A NEW PERSPECTIVE

Dávid Rozványi, National Office of Vocational Education and Training and Adult Learning, Budapest, Hungary

The status of the Hungarian vocational education in the autumn of 2015 could be described as follows: public opinion on physical labour and the vocational training related to it is negative, while there is an ongoing revolution both in the fields of technology and economy. There have been changes in the structure of vocational education; vocational centres were set up, which are able to react to labour market needs in a more flexible way. Despite the unfavourable demographical situation, we can still build on existing good practices as well as on the knowledge, creativity and the willingness to act of those working in vocational education

It was an 8-year old boy who concluded after visiting a Researchers' Night event: "There should be a night programme to try out all those professions." And thus the idea of the "Night of Professions" was born.

The „Night of...” type events have become a brand in Hungary, they attract a special subculture, the members of which participate in all kinds of “after dark” cultural and educational programmes. We relied on the experience of these programmes: the good practices were followed, and the bad practices were improved in order to create something completely different.

Our aims were the following:

- Show who we are and what we do in vocational education
- Create a festival feeling and not an obligatory programme
- Present in an attractive way those professions which are considered uninteresting
- Present vocational education in a realistic and attractive way
- Provide first-hand experience

It was the Szeged Centre of Vocational Training which committed itself to the realisation of the plan in October 2015. The programme was promoted to the public in February 2016, but such was the interest that the decision was made to organise the programme at national level.



The logo of the event reflects the concept "Try it, do it, get to know it!".

The concept included the following:

- Relying on existing resources (critical mass)
- Reaching 3 age groups, more precisely 5-7th grade students (those programmes which were meant for younger students were offered at an earlier time)
- Interactive programmes focusing on providing first-hand experience
- "Behind the gates" (personal experience about the institution and the teaching staff)
- 3 types of programmes

- Subsidiarity
- Being free of charge
- Unified visuals, communication and promotion
- Programmes offered on the same day and at the same time
- Parallel programmes
- Transparent website

The results of the 2016 NP programme:

- Number of participating towns: 121
- Number of participating vocational centres: 44
- Number of participating institutions: 341
- 8 schools participated beyond the Hungarian border
- 4 862 different types of programmes organised
- 43 572 visitors, 8096 participating teachers

It should be emphasised that if it had not been for the 8096 participating teachers, the programme would have remained a nice plan only without becoming the biggest career guidance event in Hungary.

More information: <http://szakmakejszakaja.hu/>,
<https://www.facebook.com/szakmakejszakaja/>



NEMZETI SZAKKÉPZÉSI ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI HIVATAL

ŽIVOTOLÓGIA AKO JEDEN Z NEFORMÁLNYCH NÁSTROJOV PODPORY TALENTOV NA STREDNÝCH ŠKOLÁCH

Henrieta Holúbeková, Leadership & Youth Speaker Institute

Abstrakt

Príspevok má za cieľ predstaviť akreditovaný vzdelávací program pre stredné školy, ktorý využíva prvky neformálneho vzdelávania a výrazne tým dopĺňa formálny školský vzdelávací systém slovenských stredných škôl. Je postavený na základe Komenského školy hrou, sokratovských dialógov a storytellingu mentorov mládeže. Príspevok je orientovaný na jednu oblasť Životológie – Kariéristiku a kariérnu výchovu a poradenstvo pre mládež, ktorá je vyučovaná formou tréningov komunikačných a vodcovských zručností, exploračných metód stanovovania si životnej vízie a dialógov.

Kľúčové slová: ciele, kariéristika, schopnosti, stratégia, vízia, vnútroveda, vzdelávanie, vzťahológia, zdravíčko, zručnosti, život

Úvod

V našich rodinách, ako aj v školách chýbajú programy osobnostnej a sociálnej výchovy. Mladí ľudia preto veľakrát pri dospievaní vstupujú do života vyučení, ale nepripravení na to základné, čo v každodennom živote potrebujú – nevedia efektívne komunikovať, nevedia zdravo zvládať a riešiť konflikty či problémy, nemajú zručnosti, ako si riadiť svoj život – svoj čas, svoje nadanie a talent, svoje sny a túžby. Rozhodli sme sa preto začať realizovať programy neformálneho vzdelávania pre mladých ľudí, zamerané na získavanie relevantných sociálnych zručností a schopností.

Osobnostno-sociálna výchova je praktická pedagogická disciplína, ktorá sa zaoberá rozvojom kľúčových životných zručností či životných kompetencií.

Zmyslom zavádzania osobnostno-sociálnej výchovy, ktorú sme nazvali Životológia, pri práci s mladými ľuďmi je nadobúdanie praktických životných zručností a podpora mladých ľudí pri hľadaní vlastnej cesty k spokojnému životu a kvalitným medziľudským vzťahom.

Špecifikom Životológie je, že predmetom učenia je samotný mladý človek, jeho osobnosť a vzťahy s ľuďmi.

Životológia sa zameriava na rozvoj schopností poznávania, sebapoznávanie a sebaaponímanie, sebareguláciu, psychohygienu a kreativitu, venuje sa poznávaniu ľudí, medziľudským vzťahom, komunikácii, spolupráci a súťaži a tiež hodnotám, postojom, praktickej etike a schopnostiam, ako sú napríklad rozhodovanie a riešenie problémov.

Životológia má mladým ľuďom pomáhať viesť zdravý a zodpovedný život, ako jednotlivcom, tak aj členom spoločnosti a poskytovať príležitosť premýšľať o svojich skúsenostiach a vlastnom rozvoji.

Charakteristika vzdelávacieho programu

Životológia je ročný vzdelávací program "šitý na mieru" pre študentov stredných škôl. Vedie sa jedna vyučovacia hodina (alebo dvojhodinovka) týždenne.

Výrazne dopĺňa vedomosti a poznatky získané v klasickom školskom systéme o zručnosti, ktoré mladý človek využíva na úspešné zvládnutie každodenných životných výziev a náročných situácií v oblasti vzťahov, úspechu, poznaniu a pochopeniu samého seba, nasmerovania svojho života. Pomocou mentorov mladých učí zábavnou formou rozvíjať svoje sebapoznávacie, komunikačné, vodcovské a sociálne zručnosti na to, aby mohol plne využívať svoj potenciál. Nájsť svoje talenty, rozvíjať ich, posilňovať a budovať tak svoju budúcnosť už dnes.

Ciele vzdelávacieho programu – orientácia na skutočné potreby

Žiadna škola neučí mládež, ako vychádzať s rodičmi, ako zvládať emócie, ktoré prichádzajú s prvou láskou, ako rešpektovať druhých a byť rešpektovaný, ako si nastaviť životnú víziu a ako zvládať náročné životné situácie v oblasti vzťahov, kariérneho úspechu, rodiny a samého seba. Ako komunikovať čisto, jasne, zrozumiteľne, dokázať si presadiť svoje potreby a zároveň citlivo to odkomunikovať. Ako byť súčasťou spoločenstva okolo seba, s úspechom sa presadiť a zároveň podporovať aj druhých.

Cieľom tohto programu je okrem iného rozvíjať sebaúctu, sebadôveru a schopnosť preberať zodpovednosť za svoje správanie v rôznych životných situáciách. Mladí ľudia sa učia rozumieť hodnote medziľudských vzťahov a rešpektovať názory, potreby a tiež práva ostatných. Smeruje tak k rozvoju osobnostných, individuálnych predpokladov každého človeka pre život so sebou samým i s druhými ľuďmi v aktuálnom spoločenskom kontexte, k rozvoju sociálnych (interakčných, vzťahových) zručností pre život s druhými ľuďmi a k rozvoju etických predpokladov pre život v spoločenstve a na tomto svete vôbec.

Je to osobnostno-sociálna výchova, cielená činnosť, ktorá vedie ku konkrétnym výchovným cieľom. Životológia ako spôsob výchovy sa snaží o princíp sprevádzania, ktorý je charakteristický **nedirektívnosťou**, a preto je dobré, aby si aj mladí ľudia mohli zadefinovať svoj cieľ, ku ktorému chcú v rámci programu Životológie dospieť.

Medzi 4 kľúčové oblasti, ktorými sa Životológia zaoberá v oblasti osobnostného, sociálneho a morálneho rozvoja mládeže patria:

VNÚTROVEDA - spoznaj a pochop seba samého

VZŤAHOLÓGIA - náuka o vzťahoch - pochop vzťahy s rodičmi, autoritami, svoje prvé lásky, nauč sa mať rád sám seba

KARIÉRISTIKA - zisti, čo ťa baví, ako v tom dosiahnuť úspech, naučíš sa komunikovať a pravidlá vodcovstva

ZDRAVÍČKO - prelína sa celým programom - starostlivosť o zdravie tela, ducha a rozumu. Vnášame potrebu spánku, pohybu, stravy, duševného zdravia.

Metódy používané v tomto neformálnom vzdelávaní

Základné prvky neformálneho vzdelávania v tomto programe sú nasledovné:

- študenti nesedia v laviciach, ale na stoličkách v kruhu
- nepoužívajú zošity ani potreby na písanie, môžu používať smartfóny a v nich aplikáciu „Poznámkový blok“

- nepoužívame tabuľu ani flipchart
- používame veľa rozličných rekvizít, pomôcok, ktoré si pripravujeme vopred
- spolupracujeme na základe vopred dohodnutých pravidiel
- študenti aj mentori sú rovnocenní partneri, oslovujú sa krstnými menami a tykajú si navzájom
- **štruktúra hodiny** je nasledovná :
 1. Storytelling mentorov – príbehy z vlastného života viažuce sa k preberanej zručnosti a téme aktuálnej hodiny.
 2. Krátke 5-minútové vysvetlenie preberanej témy.
 3. Cvičenie – aktivita, na ktorej hrá aktívnu úlohu každý jeden člen triedy (nik nie je vynechaný, každý člen skupiny je vyzvaný komunikovať a povedať svoj postoj, aktívne vykonáva dané cvičenie) – používame metódy storytellingu, inscenačné metódy – hranie rolí, scény, dialogické metódy, exploračné metódy, metódy riešenia problémov – brainstorming, mindmapping, tréningy modelových situácií, praktické cvičenia ako je tréning komunikačných a vodcovských zručností, cvičenia, pohybové aktivity atď. To všetko individuálne aj v skupine.
 4. Zhrnutie základných poznatkov, ktoré sa na hodine prebrali.
 5. Zadanie tzv. osobnej výzvy
- domáce úlohy voláme Osobná výzva – motivuje to študentov aplikovať priamo v ten deň naučenú zručnosť v reálnom živote doma alebo v škole
- prepájame jednu formu online vzdelávania s prezenčnou formou – máme vytvorené uzavreté skupiny na sociálnych sieťach, ako je napr. Facebook tam sa študenti môžu pýtať doplňujúce otázky k preberanej téme, ktoré sa nestihli spýtať na hodine
- mentori majú individuálny prístup ku každému študentovi, píšú si aj správy cez sociálne siete a osobné problémy, ak sa vyskytnú, riešia individuálne s každým jednotlivcom osobitne
- okrem certifikovaných Teen mentorov Životológie sú na niektoré hodiny prizývaní tzv. „hostujúci“ mentori – osobnosti, ktoré niečo dosiahli vo svojich životoch a odovzdávajú svoje skúsenosti, rady a podporu mládeži

Medzirezortný prístup

Teen mentori (momentálne v počte 20 akreditovaných a certifikovaných) sú z rôznych rezortov nášho spoločenského života. Sú medzi nimi zástupcovia štátnej správy, samosprávy, študenti, podnikatelia, slobodné povolania v oblasti kultúry, experti, pracovníci s mládežou na medzinárodnej úrovni, pedagogickí zamestnanci, pracovníci neziskovej sféry, sociálni pracovníci z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, pracovníci korporátnej sféry, pracovníci pedagogicko-psychologických poradní a mladí ľudia, študenti pedagogických odborov, študenti na ekonomických univerzitách, budúci politológovia a v neposlednom rade zástupcovia medzinárodných organizácií, aby si študenti zažili spoluprácu a komunikáciu aj v multikultúrnom prostredí. Ďalších 28 tvoria asistenti mentorov pripravujúci sa na certifikáciu.

Medzigeneračná solidarita

Tvoríme spoločný dialóg medzi generáciami. Vekovo máme zastúpenie mentorov z radov študentov vyšších ročníkov stredných a vysokých škôl, ďalej ľudia vo veku rodičov študentov Životológie a v neposlednom rade aj mentori vo veku ich starých rodičov.

Multiplikačný efekt

Absolventi programu Životológia majú možnosť za vopred stanovených podmienok stať sa Teen mentormi svojich mladších rovesníkov. Momentálne máme 3 absolventov Životológie v radoch Teen mentorov, ktorí si už rozvíjajú svoje vodcovské zručnosti na hodinách Životológie.

Sociálny rozmer a podpora talentov

Magazín Time (<http://time.com/4572593/increase-depression-teens-teenage-mental-health/>) uviedol nedávno štúdiu o zvyšujúcom sa počte depresí a samovrážd adolescentov a mladých dospelých v tomto storočí. Uvedený fakt sa týka nielen USA, ale už sa to vyskytuje aj v našej krajine. Konkrétne k tvorbe tohto programu nás podnietila bohužiaľ úspešná samovražda mladého študenta vykonaná v Senci v novembri 2014 a následný pokus študentky v Pezinku v tom istom týždni, našťastie neúspešný. Fakty a realita nám ukazujú, že oproti minulému storočiu sa síce máme materiálne lepšie, avšak naše „duše“ sú choré. Nikdy predtým nebolo také množstvo predpísaných antidepresív, ako je tomu v súčasnosti. Z tohto dôvodu vznikol tento vzdelávací program. Hlavnou myšlienkou a misiou celého projektu je, že talenty sa nachádzajú v každom jednotlivcovi, nielen vo výnimočných a geniálnych deťoch. Potenciál každého je neobmedzený a úlohou súčasnej školy je ten potenciál nájsť a rozvíjať ho. Individuálne. Preto je v projekte kľúčové, že na výuku chodia vždy do jednej skupiny minimálne dvaja mentori. Rôznych profesií, rôznych vekových kategórií. Iba tak sa nájde čas na to, aby každý študent participoval aktívne na každej hodine. Nielen pasívne počúval a prijímal a zároveň sa efektívne a účinne odovzdajú vedomosti a zručnosti potrebné k reálnemu životu.

Reakcia na zmenenú rolu učiteľa v spoločnosti

Počas troch rokov pilotovania tohto vzdelávacieho programu na školách sme si uvedomili niekoľko veľmi podstatných faktov, ktoré ovplyvňujú celý vzdelávací systém v našej krajine. Uvedomujeme si, že celý proces výučby budúcich pedagógov ešte stále prebieha u nás zastarane. Aj napriek tomu, že sa používajú projektové metódy, náš vzdelávací systém je nastavený na taký typ učiteľa, ktorý prináša deťom a mládeži **vedomosti**. Čo je v dnešnej dobe „infoobezity“, keď máme obrovské možnosti absorbovať nové vedomosti a poznatky cez internet a ďalšími kanálmi, už úplne zbytočné. Dnes, kedy môžeme získať certifikát z najprestížnejších svetových univerzít za naštudovanie akéhokoľvek predmetu nášho záujmu online, rola učiteľa a školy sa výrazne posunula do viacerých rovín.

1. Študenti sa potrebujú naučiť „AKO“ sa majú učiť a zároveň by sa mali naučiť vedieť sa orientovať v tom množstve informácií a poznatkov. Dokázať triediť potrebné od nepotrebného a vybrať si, akým smerom sa chce špecializovať a tomu sa venovať do hĺbky.
2. Druhou rovinou je, že mladý človek sa potrebuje naučiť zručnostiam a schopnostiam, ktoré potrebuje na každodenné prežitie v reálnom živote. Napríklad: Ako si nájsť alebo vytvoriť prácu, ako sa uživiť zo zárobku, ako si vybudovať alebo zabezpečiť bývanie, založiť rodinu, ako fungovať v šťastnom partnerstve a vychovávať deti. Aj rodina je komunita, v ktorej je dôležité naučiť sa existovať. Kariéra a práca je len prostriedok – nástroj na zabezpečenie obživy pre rodinu. Rodina by mala byť prvoradá, pretože je zároveň základom života každého človeka. Učiteľ by mal byť nositeľom týchto hodnôt a zároveň vzorom spôsobu života pre svojich študentov. Čo si myslím, že našťastie v našej spoločnosti aj súčasní učitelia vo väčšine prípadov spĺňajú. Nepotrebuje vedieť všetky tie poznatky a zručnosti, ale mal by spolupracovať s odborníkmi, ktorí tieto zručnosti a schopnosti majú a dokážu ich odovzdať študentom ďalej. Čiže učiteľ by mal byť aj

v istom zmysle „sprostredkovateľom“ medzi študentmi a odborníkmi a expertmi z rôznych oblastí života. Na mnohých školách sa to už deje, riaditelia škôl si prizývajú rôznych odborníkov, avšak celý proces prebieha často nekoordinovane, bez systematického plánu a jednorazovo. Takýto spôsob neumožňuje študentom skúsiť to priamo implementovať vo svojom reálnom živote.

3. Súčasný učiteľ by mal byť takým „mixom“ kouča a mentora. Kouč je človek, ktorý pomocou otázok stimuluje študenta k zamýšľaniu sa a hľadaniu riešení tých správnych odpovedí. Kouč nemusí vedieť odpovede na všetko. Podstatné je, aby pomohol nájsť študentovi tie správne odpovede. Na druhej strane mentor je ten, ktorý už má skúsenosti a vie. Je vzorom a ukáže smer, ktorým sa môže študent uberať a sprevádza ho počas tej cesty. Pomáha mu svojimi radami a podporuje ho. Mal by poznať osobnosť žiaka, jeho zázemie, aby vedel aké má štartovacie podmienky a čo ho ovplyvňuje pri jeho rozhodnutiach. Toto si vyžaduje výsostne individuálny prístup. Aj z tohto dôvodu v Životológii je to tak nastavené, že vždy chodia do tried minimálne dvaja mentori a aj to sú „poskladani“ tak, aby boli rôznej vekovej kategórie, nech sa navzájom dopĺňajú vekovo aj skúsenosťami. V jednej skupine je podľa možností maximálne 15 študentov, aby sa každý mohol zapojiť do výučby aktívne.

Z tohto dôvodu vzišla potreba vzdelávať učiteľov Životológiu, aby si osvojili prvky a metódy neformálneho vzdelávania, ktoré sa používajú v tomto programe, sú jednoduché a veľmi účinné. Prax ukazuje, že študenti majú veľmi kladný a otvorený vzťah k Teen mentorom a prirodzene ich rešpektujú. Pričom rešpekt si často učitelia ešte aj v súčasnosti vynucujú mocou. Samotní riaditelia škôl a aj učitelia majú o tieto tréningy záujem, z tohto dôvodu už rozširujeme rady certifikovaných mentorov aj o učiteľov na stredných školách, aby mohli aj na svojich predmetoch využívať tieto metódy a prvky neformálneho vzdelávania.

Záver

Z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2016-2020 vyplynula pre MŠVVaŠ SR úloha pripraviť návrh Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania, ktorý bude pokrývať v 10-ročnom výhlade dlhodobé zámery a ciele SR v oblasti výchovy a vzdelávania. V rámci prípravy národného programu, pred pár dňami ministerstvo predložilo na diskusiu so zástupcami odbornej verejnosti dokument s názvom „Návrh cieľov rozvoj výchovy a vzdelávania UČIACE SA SLOVENSKO. Dokument obsahuje návrh cieľov, ktoré by sa mali v oblasti výchovy a vzdelávania postupne v horizonte 10 rokov dosiahnuť. Navrhované ciele majú tvoriť myšlienkové jadro pripravovaného národného programu. Po preštudovaní tohto dokumentu zisťujeme, že už mnoho z tých cieľov, ktoré sa tam uvádzajú, pomocou Životológie reálne my napĺňame v praxi. Z toho vyplýva len jedna myšlienka: „Keď chceš niečo zmeniť, začni od seba, ukáž ostatným ako sa to dá, potom sa k tebe ďalší pridajú a zmeníte napokon aj tých ostatných“. A to je vlastne spôsob, ako pracujú skutoční lídri a budúci absolventi Životológie už dnes.

Literatúra, ktorá tvorí podklady na tvorbu učebných osnov predmetu Životológia

Názov tematického celku	Odborná literatúra
Vzťahológia	Covey, S.: 7 návykov úspešných teenagerov. 2010. FranklinCovey.Co, ISBN 978-80-254-7926-1, 285 s.
	Carlson, R.: Netrápte sa pre maličkosti tínedžeri. 2000. Svornosť, Bratislava, ISBN 80-89033-01-6, 272 s.
	Chapman, G.: 5 jazykov lásky pro svobodné a osamělé. ČBS, Praha, ISBN 978-80-7255-259-7, 175 s.
	Emmerová, I. – Hroncová, J. – Cimprichová Gežová, K.: Sociálno-výchovná práca s rodinou z aspektu sociálnej pedagogiky. 2015. Belianum, ISBN 978-80-557-0926-0, 180 s.
	Emmerová, I.: Preventívna a sociálno-výchovná práca s problémovými deťmi a mládežou. 2012. Pedagogická fakulta UMB, ISBN 978-80-557-0463-0, 142 s.
	Faber, A.: Ako hovoriť, aby nás deti počúvali, ako počúvať, aby nám deti dôverovali. 2012. Albatros Media, Brno, ISBN 978-80-264-0053-0, 248 s.
	Kolektív autorov: Spolu proti šikane. 2009. 1. vyd. Persona. ISBN 978-80-89463-06-0
	Lee, N. & S.: Kniha o rodičovstve. 2011. Pezinok. Familiaris. ISBN 978-80-89428-06-9. 474 s.
	Porubská, G. – Határ, C.: Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie. Nitra: 2009. ISBN 978-80-8094-174-1
	Szuchman, P. – Anderson, J.: Vzťahonómia. 2012. Premedia Group, Bratislava. ISBN 978-80-89594-07-8, 283 s.
	Sharma, R.: Rodinná múdrosť od mnícha, ktorý predal svoje Ferrari. 2016. Eastone Books. Bratislava. ISBN 978-80-8109-290-9, 161 s.
Vnútroveda	Cameronová, J.: Umelcova cesta. 2009, Maitrea, Praha, ISBN 978-80-87249-03-1, 319 s.
	Murphy, J.: O zdravom sebedomí. 2011. Aktuell, Bratislava, ISBN 978-80-89153-76-3, 143 s
	Cloud, H. – Townsend, J.: Hranice. 2013, Porta Libri, Bratislava. ISBN 978-80-8156-009-5, 351 s.
	Morgan, N.: Stres nepriateľ nástročné. 2016. Slovart, Bratislava, ISBN 978-80-556-1407-6, 262 s.
	Buffett, W.: Snehová guľa. 2009. Eastone Books, Bratislava. ISBN 978-80-8109-111-7, 977 s.
	Grant, A.: Originálni. 2016. Citadella, Bratislava, ISBN 978-80-8182-025-0, 359 s.
	Sharma, R.: Mních, ktorý predal svoje Ferrari. 2012. Eastone Books, Bratislava, ISBN 978-80-8109-189-6, 176 s.
	Carnegie, D.: Jak se zbavit starostí a začít žít. 1993. Talpress. Praha, ISBN 80-85609-32-0, 317 s.
	Capponi, V. – Novák, T.: Asertivně do života. 1994. Grada Publishing, Praha. ISBN 80-7169-082-1, 157 s.
	Říčan, P.: Cesta životem. 2004. Portál, Praha, ISBN 80-7178-829-5, 391 s.

Kariéristika	Competent Leader Manual – interný dokument rečníckeho klubu Toastmasters International
	Competent Communicator Manual – interný dokument rečníckeho klubu Toastmasters International
	Platón: Rétorika
	Carnegie, D.: Komunikácia ako cesta k úspechu. 2010. Príroda, Bratislava, ISBN 978-80-07-01817-4, 135 s.
	Hlinka, M.: Poraz školu. 2014. Nitra, 221 s.
	Kaputa, C.: Staňte se značkou! 2011. Management Press, Praha, ISBN 978-80-7261-234-5, 239 s.
	Zelina, M.: Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa. 2011. Iris, Bratislava, ISBN 978-80-89256-60-0, 241 s.
	Ferris, T.: Čtyřhodinový pracovní týden. 2009. Jan Melvil Publishing, Brno, ISBN 978-80-87270-02-8, 415 s.
	Petty, G.: Moderní vyučování. 2002. Portál, Praha, ISBN 80-7178-681-0, 379 s.
	Hospodářová, I.: Prezentační dovednosti. 2007. Kernberg Publishing. Praha. ISBN 978-80-903962-9-6, 171 s.
	Komenský, J. A.: Labyrint světa a ráj srdce. 1970. Odeon. Praha. 209s.
	Komenský, J. A.: Vše výchova. 1. vyd. Státní nakladatelství v Praze, 1948. 268 s.
	Novák, T.: Moderná biznis etiketa pre manažérov. 2007. Neopublic Porter Novelli. ISBN 978-80-96-98-17-6-2, 130 s.
Zdravíčko	Wade, P.: Tréning väžňa. 2013. Zelený kocúr, ISBN 9788097092238, 312 s.
	Lauren, M. – Clark, J.: Telo ako posilňovňa. 2013. Timy partners, ISBN 9788089311378, 184 s.
	Hnízdil, J.: Ako sa nestáť pacientom. 2015. Nakladatelství Lidové Noviny. Praha. ISBN 978-80-7422-446-1, 196 s.
	Coan, R. W.: Optimální osobnost a duševní zdraví. 1999, Grada Publishing. Praha, ISBN 80-7169-662-5, 232 s.
Komunikačný tréning – príprava na ústnu časť maturitnej skúšky	Competent Leader Manual – interný dokument rečníckeho klubu Toastmasters International
	Competent Communicator Manual – interný dokument rečníckeho klubu Toastmasters International
	Platón: Rétorika
	Carnegie, D.: Komunikácia ako cesta k úspechu. 2010. Príroda, Bratislava, ISBN 978-80-07-01817-4, 135 s.
	Valentine, C. - Meyerson, M.: World Class Speaking in Action. MJ The Entrepreneurial Publisher . New York .2015, 386 s. ISBN 978-1-63047-073-9



O autorke:

Mgr. Henrieta Holúbeková vyštudovala odbor andragogika na FF UK v Bratislave. Vo sfére výchovy a vzdelávania dospelých pôsobí už viac ako 15 rokov. Vedie vo firmách aj pre pracovníkov štátnej a verejnej sféry komunikačné tréningy, skupinovú dynamiku, má vlastný vzdelávací program "Vodcovstvo zajtrajška", v ktorom vedie súčasných riaditeľov firiem a inštitúcií, podnikateľov k využívaniu novodobých techník vodcovstva. V rokoch 2007-2014 pracovala na sekcii európskych záležitostí na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu SR, kde mala na starosti implementáciu vzdelávacích projektov pre niektoré priamo riadené organizácie ministerstva.

Je autorkou a garantkou vzdelávacieho programu Životológia – prvý predmet o tebe, ktorý je vyučovaný dobrovoľníkmi – expertmi z rôznych oblastí života spoločnosti na slovenských stredných školách. Je zakladateľkou Leadership & Youth Speaker Institute, špecialistkou na celoživotné vzdelávanie.

Kontakt: Mgr. Henrieta Holúbeková, Leadership & Youth Speaker Institute, Chalupkova 23, Senec,
henrieta.holubekova@gmail.com

LinkedIn: Henrieta Holubekova
www.henikaholubekova.com

MENTORING A ONLINE VZDELÁVACÍ PORTÁL ORGANIZÁCIE LEAF AKO INOVATÍVNE NÁSTROJE PODPORY TALENTOVANÝCH STREDOŠKOLÁKOV

Veronika Trulíková, LEAF

Študentské programy neziskovej organizácie LEAF sa zameriavajú na rozvoj talentovaných stredoškolákov a žiakov posledných ročníkov základných škôl.

Na podporu študijnej a profesijnej orientácie nadaných študentov využíva organizácia dva inovatívne nástroje: program **TalentGuide** a webový portál **TalentHub**.

TalentGuide je mentoringový program, ktorého cieľom je prepojiť mladších študentov s úspešnými vysokoškólakmi a mladými profesionálmi zo Slovenska i zahraničia.

Výskumy ukazujú, že z formálneho mentoringového vzťahu najviac benefitujú dve skupiny mladých ľudí: tí z rizikových a vylúčených skupín a na druhej strane talentovaní študenti. Všestranne rozvinutí a často aj osobnostne vyspelí nadaní študenti považujú dospelých ľudí za svojich rovesníkov a partnerov do diskusie, ktorí im pomáhajú rásť a rýchlejšie dozrievať (1). Mentoring im tiež poskytuje motiváciu, stimuly a výzvy, ktoré im nedokáže poskytnúť klasická výučba v škole (2). Vzhľadom na časté nadanie vo viacerých oblastiach, pomáha mentoring talentovaným študentom kvalifikovanejšie a cieľavedomejšie sa rozhodnúť o budúcom kariérnom smerovaní (3) a prostredníctvom mentoringového programu majú prístup ku kontaktom a ľuďom, ktorí pre nich môžu byť zaujímaví do budúcnosti pre budovanie profesijnej kariéry (4).

Hoci celkové zameranie programu TalentGuide je širšie a mentoringové dvojice sa venujú osobnostnému rozvoju v celej šírke na základe LEAF hodnôt excelentnosti, podnikavého líderstva, občianskej angažovanosti a charakternosti, študenti často spolupracujú s mentorom na projekte, ktorý je pôdou, odkiaľ berú témy na diskusie a kam sa vracajú skúšať nové zručnosti a vedomosti. Tieto projekty sa venujú rôznym oblastiam – od rozbiehania business nápadu či školského projektu, umeleckej tvorbe či vývoju počítačovej hry – študijná a profesijná orientácia študentov tak tvorí výraznú časť programu.

Mentori zapojení do programu sú väčšinou slovenskí študenti v zahraničí alebo absolventi zahraničných univerzít, majú pozitívny vzťah ku Slovensku a veľkú motiváciu podporiť mladšiu generáciu študentov. Svojou odbornosťou a záujmami pokrývajú veľké spektrum oblastí a študentom dokážu poradiť jednak so špecializáciou v rámci svojej odbornosti a rovnako aj s praktickou stránkou výberu konkrétnej zahraničnej univerzity (od prípravy na prijímacie konanie, cez motivačný list až po možnosti financovania štúdia).

Program TalentGuide má za sebou už tri úspešné ročníky a počas tohto obdobia sa do neho zapojilo viac ako 150 študentov. Spolupráca medzi mentorom a študentom v novom ročníku 2017 trvá 9 mesiacov a LEAF poskytuje pre mentorov aj ich mentees koordináciu programu a celkové zázemie pre spoločnú prácu - od komunikácie, cez párovanie (matching) po organizovanie spoločných stretnutí, podporu počas programu formou osobných konzultácií, vyhodnotenie programu a prezentáciu výsledkov práce dvojíc na záver.

V ďalších rozvojových krokoch by sme sa radi zamerali na lepšiu škálovateľnosť projektu a výzvou stále zostáva aj matching – hľadanie efektívnych metód na párovanie veľkého počtu dvojíc mentorov

a mentees, ktoré býva často jedným z najdôležitejších faktorov úspechu celého mentoringového procesu.

TalentHub je webový portál určený pre stredoškolákov a študentov posledných ročníkov základných škôl, ktorého cieľom je pomôcť im vybrať predmety alebo oblasti, ktoré by ich mohli baviť a ktorým by sa mohli v budúcnosti venovať.

Študenti majú k dispozícii 19 predmetov, vrátane oblastí ako je architektúra, podnikanie a startupy či medicína, ktoré sa bežne nenachádzajú v školských osnovách. Ku každému predmetu nájdú:

- (1) súhrn osobnostných predpokladov a zručností potrebných pre daný predmet,
- (2) aktuálne problémy a otázky, ktorými sa daný predmet zaoberá,
- (3) odvetvia a oblasti, v ktorých sa môžu s daným predmetom uplatniť ako aj
- (4) profily úspešných mladých Slovákov z daného predmetu alebo odboru.

Okrem toho portál ponúka na výber aj viac ako 500 mimoškolských aktivít (súťaže, sústredenia a semináre, letné kempy a podujatia, blogy a weby, knihy, filmy, náučné videá, pobyty v zahraničí, kluby a krúžky), ktoré študentom pomôžu zlepšovať sa v predmetoch, ktoré si vybrali. Aktivity sú ponúkané jednoduchou gamifikovanou formou – študenti si ich pridajú do svojho profilu, po absolvovaní ich označia ako splnené, za čo študenti získavajú virtuálne mince – Talenty.

Pre nerozhodnutých študentov je pripravená sekcia „Nevieš sa rozhodnúť?“, kde nájdú osobnostné a psychometrické testy, videá, tipy, programy a otázky na zamyslenie, ktoré im pomôžu štrukturovať ich uvažovanie o budúcom povolání.

Študenti, ktorých zaujíma viac predmetov alebo oblastí, sa na stránke môžu vydať na cestu strážcu pokladu (ekonómia, podnikanie a startupy), vynálezcu (robotika, inžinierstvo), magika (medicína, chémia, biológia), vedátora (fyzika, matematika) či bádateľa (psychológia, história, filozofia) a vyskúšať si mix aktivít navrhnutých špeciálne pre vybrané kombinácie predmetov.

TalentHub chceme v LEAF ďalej rozvíjať tak, aby sa stal prvou online destináciou pre všetkých šikovných študentov, ktorí začínajú uvažovať nad výberom strednej či vysokej školy.

Zdroje:

www.talentguide.sk, www.talenthub.sk

- (1) Grybek, D. D. (1997). Mentoring the gifted and talented. Preventing School Failure, 41(3), 115-118.
- (2) Clasen, D. R., & Clasen, R. E. (1997). Mentoring: A time-honored option for education of the gifted and talented. In N. Colangelo, & G. A. Davis (Eds.), Handbook of gifted education (2nd ed., pp. 218-229). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- (3) Schatz, E. (1999). Mentors: Matchmaking for young people. Journal of Secondary Gifted Education, 11, 67-86.
- (4) Clark, E. (1995). Mentoring: A case example and guidelines for its effective use. Youth Studies, 14(2), 37-42.



Veronika Trulíková vyštudovala medzinárodné vzťahy v Bratislave a na Central European University v Budapešti. Pôsobila ako koordinátor medzinárodných vzťahov a má za sebou aj skúsenosti z korporácie aj neziskového sektora. V LEAF pomáha koordinovať programy pre šikovných stredoškolákov.

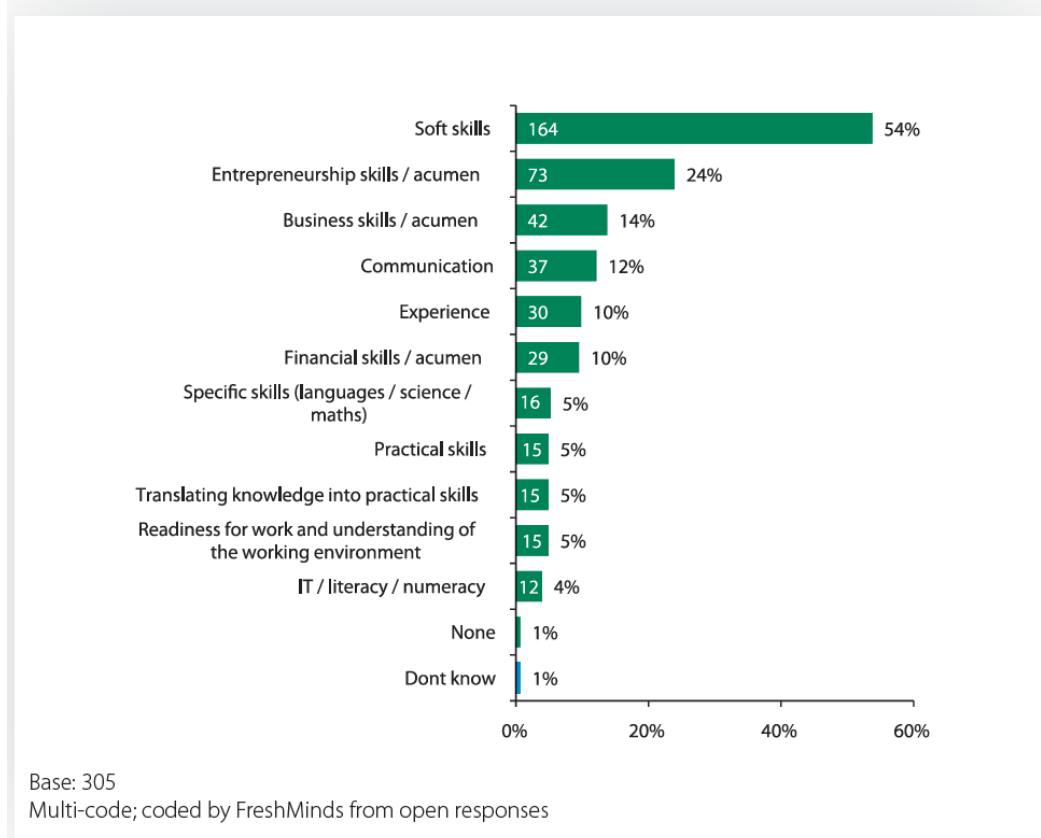
CERTIFIKÁT ESP OTVÁRA ŠTUDENTOM DVERE KU KARIÉRE

Ing. Oldřich Vaňous, čestný člen Správnej rady Junior Achievement Slovensko n. o.

Takmer 20% európskej mládeže vo veku 20-34 rokov neštuduje a nie je aktívna na trhu práce (Eurostat 2015). Tento stav ohrozuje finančnú budúcnosť celej generácie. Organizácie, ktoré prispievajú k riešeniu tohoto problému sú v krajinách Európskej únie oceňované a získavajú vážnosť aj na Slovensku. Snahou [Junior Achievement Slovensko n. o.](#) je byť jednou z nich.

V roku 2011 organizácia [JA Europe](#) vykonala v spolupráci s [FreshMinds](#) Research prieskum Closing the Gap between Business and Education (Uzatváranie priepasti medzi podnikateľským a vzdelávacím sektorom). Cieľom prieskumu bolo lepšie porozumieť úlohe podnikateľského sektora v príprave mladých ľudí pre trh práce. Prieskumnú vzorku tvorilo 517 vrcholových manažérov Európskych podnikov (z toho 21 zo Slovenska), ktorí mali možnosť vyjadriť svoj názor. Výsledky boli znepokojujúce. Napr. až 63% respondentov si myslí, že vzdelávací systém v ich krajinách nevybavuje mladých ľudí správnymi zručnosťami potrebnými na trhu práce. Respondenti zo Slovenska, z Grécka, Poľska a Portugalska patrili medzi najmenej spokojných. Graf na obrázku nižšie poskytuje detailnejší pohľad na zručnosti, ktoré podľa manažérov mladým ľuďom najviac chýbajú. Väčšina (54%) respondentov je presvedčených, že mladým ľuďom chýbajú netechnické zručnosti (soft skills). 24 percentám respondentov chýbajú podnikateľské zručnosti.

What skills, if any, do you think young people are missing?



Z uvedených zistení je zrejmé, že sféra netechnických zručností sa stáva popri akademickej kvalifikácii a pracovných skúsenostiach ďalším z najvýznamnejších podporných faktorov pri získaní zamestnania.

Práve preto sa Junior Achievement Slovensko vo svojich praktických vzdelávacích programoch zameriava na túto oblasť a ponúka preventívne riešenia pre zamestnanosť mládeže.

V snahe prehliť zapojenie podnikateľského sektora do vzdelávania mladých ľudí Junior Achievement v roku 2014 naštartovala projekt Certifikát podnikateľských zručností ESP ([Entrepreneurial Skills Pass](#)), ktorého cieľom je rozvoj netechnických zručností a ich využitie v reálnych životných situáciách. V centre iniciatívy je medzinárodne uznávaný certifikát, ktorý osvedčuje podnikateľské zručnosti študentov vo veku 15 až 20 rokov. Podmienkou pre prístup k záverečnému testu, ktorý umožňuje získanie ESP certifikátu je reálna podnikateľská skúsenosť a účasť na sebahodnotení vývoja podnikateľských zručností. Certifikát otvára dvere ďalším príležitostiam, ktoré pre študentov sprostredkujú zástupcovia podnikateľského sektora. Pre Junior Achievement je ESP projekt významným nástrojom na meranie a zvyšovanie kvality programov, ktoré mladým ľuďom poskytuje.

Reálna podnikateľská skúsenosť počas najmenej jedného školského roka je základom celého projektu. Študenti získajú potrebné vedomosti, zručnosti a kompetencie na to, aby si dokázali založiť svoj vlastný podnik alebo vedeli, ako sa úspešne zamestnať. Pod vedením svojich učiteľov a biznis konzultantov zakladajú a riadia [JA Firmu](#), kde realizujú svoje nápady v praxi a rozvíjajú širokú paletu podnikateľských kompetencií a zručností. JA Firma umožňuje účastníkom prejsť v realite celým životným cyklom podniku – od podnikateľského nápadu cez výrobu a predaj produktu, vedenie evidencie a spravovanie firemných financií, až po likvidáciu firmy podľa platnej legislatívy. Schéma na obrázku nižšie popisuje proces JA Firmy.



V jednotlivých fázach JA Firmy študenti prechádzajú kreatívnym procesom, pochopia štruktúru firmy včítane požiadaviek na jednotlivé pracovné pozície a ako sa o ne uchádzať. Kriticky hodnotia informácie a využívajú ich pri rozhodovaní o chode firmy. Zlepšujú svoje odborné znalosti a zručnosti a prakticky využívajú netechnické zručnosti pri práci vo firme (napr. predajné zručnosti v sebe kombinujú kľúčové podnikateľské zručnosti).

[Nástroj sebahodnotenia študentov](#) mapuje celkový pokrok jednotlivých študentov v JA Firme. Posudzovanými kľúčovými podnikateľskými kompetenciami sú kreativita, vytrvalosť, vynaliezavosť, sebahodnotenie, iniciatíva, tímový duch a zmysel pre zodpovednosť. Medzinárodná platforma pre sebahodnotenie umožňuje porovnať výsledky medzi európskymi krajinami.

[Závěrečný test](#) preverí podnikateľské, ekonomické a finančné vedomosti študentov, ktoré získali počas práce v JA Firme. Hodnotí zručnosti prostredníctvom úloh, ktoré vychádzajú z reálnej podnikateľskej skúsenosti. Testovacie otázky sú postavené ako praktické situácie, ktorých riešenie vyžaduje porozumenie problému a aplikovanie zručností pri rozhodnutí o správnej odpovedi. Úspešní absolventi testu získajú medzinárodný certifikát garantovaný nezávislou certifikačnou organizáciou a vydaný organizáciami [CSR Europe](#), [EUROCHAMBERS](#), a [JA Europe](#) (spolu s národnými organizáciami Junior Achievement). Certifikát potvrdzuje, že študent získal podnikateľskú skúsenosť, rozvíjal svoje podnikateľské kompetencie a pochopil kľúčové ekonomické koncepty.

Závěrečným testom sa proces nekončí. Certifikát ESP otvára študentom dvere k [ďalším príležitostiam](#), ktoré pre nich pripravuje Junior Achievement Slovensko v spolupráci s konzorciom partnerov. Projekty ako Job Shadowing alebo Leaders for a Day, ktoré študentom umožňujú tieňovať manažéra pri každodennej práci uzatvárajú cyklus ESP a posielajú študentov späť do školskej lavice oveľa lepšie teoreticky aj prakticky pripravených na uplatnenie sa vo svete práce. A ako naznačujú [výsledky sebahodnotenia účastníkov ESP](#), mnohí z nich s jasnými cieľmi pre vlastnú kariéru.

Od zavedenia projektu ESP na Slovensku (v školskom roku 2013/2014) získalo reálnu podnikateľskú skúsenosť v JA Firme 7,283 študentov stredných škôl. 781 z nich sa zúčastnilo záverečného testu v ktorom 300 splnilo podmienky na získanie Certifikátu ESP.

Certifikát podnikateľských zručností ESP je ešte stále mladým projektom a na Slovensku len postupne získava uznanie. K Európskej komisii a firmám ako LinkedIn, HP, AT&T, IBM sa pripájajú noví podporovatelia. Rozširujú tak škálu príležitostí pre držiteľov certifikátu. Veríme, že zapojenie zamestnávateľských organizácií do projektu priláka viac partnerov a že certifikát postupne získa vážnosť aj u vzdelávacích inštitúcií.

ESP pomáha študentom pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry. Dá sa jednoznačne zaradiť medzi projekty kariérového poradenstva. Veríme, že kariérovi a študijní poradcovia nájdu miesto pre využitie projektu v ich praxi. Či už prostredníctvom cieľenej práce s absolventmi ESP na ich kariérnych cieľoch, alebo využijú absolventov ESP pri práci s inými cieľovými skupinami.



Ing. Oldřich Vaňous je čestným členom Správnej rady Junior Achievement Slovensko n. o. V tejto funkcii, okrem bežných povinností člena Správnej rady, spolupracuje s JA tímom na vývoji vzdelávacích programov a zastupuje organizáciu na medzinárodných konferenciách. Pracuje so študentmi programu JA Firma ako dobrovoľník z praxe a porotca na celoslovenských súťažiach. Posledných 20 rokov pôsobil vo vrcholovom manažmente Junior Achievement na Slovensku aj na európskej úrovni, naposledy ako Viceprezident JA Europe.

ROZHOVOR

ROZHOVOR S Doc. PhDr. VLADIMÍROM DOČKALOM, CSc.

Výskumu nadania a talentu si sa na Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie venoval dlhé roky a v tejto oblasti si na Slovensku snád' najpovolanejší, koho by sme sa mohli opýtať, čo momentálne tak najviac rezonuje v tejto odbornej obci tak vo svete, ako aj u nás doma.

Veľká pozornosť je v celosvetovom meradle stále venovaná tomu, s čím sme vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie pred desaťročiami začínali: identifikácii nadania a jeho rozvíjaniu v detskom veku. Dôraz sa dnes presúva na to rozvíjanie a iniciatívu po psychológoch oprávnené prebrali pedagógovia.

Žiaľ, keď sa hovorí o nadaní, odborníci sa stále zameriavajú predovšetkým na talenty intelektové, ojedinele na umelecké a športové. Čoraz širšie je však akceptovaný poznatok, že nadanie sa môže prejavíť v najrôznejších oblastiach, vrátane tej praktickej. O praktickom nadaní či praktickej inteligencii sa dnes diskutuje v USA, dôraz sa pri tom kladie na spoločenské fungovanie a uplatnenie talentu (ktoré klasická „testová“ inteligencia nezabezpečí). Koncom minulého storočia začali v Nemecku skúmať nadanie potrebné na úspešné vykonávanie rôznych praktických povolání, hovorili priam o zamestnaneckom nadaní. Nevedomky tak oživilí myšlienku jedného ruského psychológa ešte zo sovietskej éry, že totiž na nadanie je vhodné nazerať ako na pracovnú spôsobilosť. Táto myšlienka, bez ohľadu na ideologický kontext, v ktorom pôvodne vznikla, je podľa môjho názoru nosná. Vytvára tiež premostenie medzi psychológiou nadania a profesijným či kariérovým poradenstvom. Na ústave aplikovanej psychológie FSEV UK sa v poslednom období zameriavame aj na kariérový vývin nadaných jednotlivcov a rôzne druhy praktického nadania. Slovenskom však táto problematika zatiaľ veľmi nehýbe, záujem o deti s vysokým IQ ju mnohonásobne prevyšuje.

Ďalšou aktuálnou oblasťou je kultúrna podmienenosť nadania, v praxi potom otázky vyhľadávania a rozvíjania talentov príslušníkov etnických menšín či prisťahovalcov. Tej sa venovala aj posledná konferencia medzinárodnej organizácie ECHA (European Council for High Ability), ktorá sa v marci 2016 konala vo Viedni. Bádanie v tomto smere je v začiatkoch, na Slovensku nezarezovalo vôbec.

Čitatelia nášho časopisu snád' nebudú proti, ak Ťa poprosím o krátky exkurz a položím takmer laickú otázku: rozlišujeme nadanie a talent, alebo ani nie? Stačí krátke vymedzenie...

Väčšina súčasných autorov, ku ktorej sa hlásim, používa obe slová synonymne. Napokon rovnako je to aj v bežnom (laickom) jazyku. Cítiš nejaký rozdiel medzi vyjadrením, že Miško má matematický talent, alebo že má matematické nadanie? V literatúre, najmä staršej, však možno nájsť množstvo navrhovaných rozlíšení: talent ako vysoký stupeň nadania, nadanie ako vysoký stupeň talentu, nadanie ako predpoklad pre úspešnosť v intelektovej oblasti a talent ako predpoklad v ostatných oblastiach (teda matematické nadanie, ale hudobný alebo športový talent), nadanie ako skrytá dispozícia, talent ako rozvinutá vlastnosť, talent ako tvorivé nadanie a pod. Odráža to snahu využiť dve slová, keď už ich máme, na označenie dvoch rôznych pojmov – ich vymedzovanie je však veľmi nejednotné, často i protichodné. Jediným zmysluplným návrhom je rozlíšenie genetických dispozícií – tie bývajú označované ako nadanie – a reálnych aktualizovaných výkonových vlastností, ktoré sa označujú ako talent. Avšak ak pristúpime na toto rozlíšenie, budeme musieť všetko, čo sleduje

psychológia a pedagogika (bez ohľadu na druh a stupeň) nazývať iba talentom a skúmanie nadania prenechať genetikom. Sme pripravení to urobiť? Realita je taká, že skúmame a rozvíjame nadanie a vyjadrujeme sa o ňom na základe reálnych úspechov človeka v činnosti (prípadne v teste), nie na základe rozboru DNA. Preto si myslím, že v psychológii (či už všeobecnej, klinickej, poradenskej, pedagogickej alebo pracovnej) je namieste medzi nadaním a talentom nerozlišovať. Nadanie a talent pokladám za dve slová, ktorými označujeme ten istý pojem – totiž spôsobilosť človeka vykonávať rôzne druhy činnosti. Ide o fenotypickú vlastnosť, presnejšie súbor vlastností (moderné koncepcie vidia nadanie ako pomerne komplikovanú štruktúru), ktoré našu činnosť regulujú a sú zodpovedné za jej úspešnosť. Slovo talent možno okrem toho použiť aj na označenie nadaného (talentovaného) jednotlivca.

Dá sa súhlasiť s tézou, že každý z nás má, v každom človeku, v každom dieťati je kúsok nadania, talentu na niečo?

Moja odpoveď je jednoznačné áno. V laickom jazyku síce môžeme povedať, že Miško má nadanie, zatiaľ čo Ferko ho nemá, veda by však svoje pojmy mala vymedzovať inak. Urobme si exkurziu do fyziky: má pomalé auto nejakú rýchlosť? Samozrejme, má ju aj keď stojí zaparkované v garáži (v takom prípade je jeho rýchlosť rovná nule). Má studená polievka nejakú teplotu? Samozrejme, má ju aj keď je zamrzená v mrazničke. Má teda Ferko nejaké nadanie? Áno, má ho nižšie ako Miško, má ho možno nižšie, než je zvyčajný priemer, ale nemôžem povedať, že ho nemá. Môžem samozrejme povedať, že nie je nadaný, rovnako ako o studenej polievke poviem, že nie je teplá. Ale na rozdiel od teploty je nadanie veľmi mnohotvárne a mnohorozmerné. Takže Ferko, ktorý nie je nadaný na matematiku, je možno nadaný na futbal, alebo hoci na opatrovanie chorých. V každom človeku by sme mali hľadať to jeho nadanie a pomôcť mu ho rozvinúť a uplatniť.

Ak bude jediným spôsobom vyhľadávania talentov inteligenčný test (čo je koncepcia stará presne sto rokov, no stále široko uplatňovaná), nebude tých nadaných detí veľa. Pri stanovení „hranice nadania“ na IQ = 130 to budú približne dve percentá populácie. Ale aj keby sme iné než intelektové nadanie nebrali do úvahy – kto nám dáva právo povedať o dieťati, ktoré dnes v použítom teste získalo IQ = 129, že nie je nadané? Možno zajtra získa IQ = 132 a možno že v inom teste naboduje ešte viac. Alebo naopak menej. Na nadanie možno z výkonov (aj tých testových) iba usudzovať, nemožno ho exaktne merať. Okrem toho sa v priebehu života vyvíja a mení. Preto je omnoho serióznejšie hovoriť o odhadovanej kvantite nadania (Mišo je nadanejší ako Fero), resp. o úrovni jeho rozvoja (Mišov talent je rozvinutejší než Fero). Ak chápeme nadanie takto široko, môžeme použiť aj výrazy ako nedostatočne rozvinuté či podpriemerné nadanie. A ak zvážime všetky rôznorodé činnosti, v ktorých sa nadanie môže prejaviť, musíme vždy rozmyšľať aj o kvalite (druhu) nadania (Fero je nadanejší na matematiku, Mišo na futbal). V tomto zmysle môžeme opísať nadanie (talent) naozaj každého človeka, aj keď slová nadaný a talentovaný vymedzíme pre tých šikovnejších.

Ako dnes na Slovensku podporujeme talentovaných a nadaných jedincov, najmä deti, mladých ľudí?

Keď som v roku 2007 pomáhal pripravovať koncepciu rozvoja nadanej mládeže, pretlačil som do nej dve dôležité veci: 1. nadanie je kontinuum, ktoré možno rozvíjať na záujmovej (týka sa prakticky každého), výkonnostnej (tu už sa vyberajú tí lepší) a vrcholovej úrovni; 2. rozoznávame štyri základné druhy nadania, ktoré si vyžadujú podporu: intelektové, umelecké, pohybové a praktické. Koncepciu schválila vláda SR, v školskom zákone z roku 2008, ktorý sa o ňu mal opierať, sa však napokon

neuplatnila. Ten zákon pozná iba deti/žiacov „s nadaním“ a tie ostatné. Teda žiadne kontinuum a jemu zodpovedajúce formy starostlivosti. Alebo nadanie máš a vtedy máš nárok na špeciálnu edukáciu, alebo si „bez nadania“ a máš smolu. Z výpočtu talentov sa stratil ten praktický. Takže sme ochotní urobiť niečo pre umelecky a športovo nadaných, no do odbornej školy stavebnej neprijímame žiakov nadaných na stavebné práce, ale odsúvame tam deti, ktoré „sa na nič nehodia, tak nech idú za murárov“.

Slovenský školský systém je momentálne pripravený poskytnúť podporu intelektovým talentom, a to už od začiatku školskej dochádzky, a športovým talentom od druhého stupňa ZŠ. V obidvoch prípadoch ale ide iba o tie vrcholové talenty (v príslušnej vekovej skupine). Umelecké nadanie možno rozvíjať na základných umeleckých školách už od predškolského veku. Tu prichádza do úvahy záujmové, výkonnostné i vrcholové vzdelávanie, deti ho však absolvujú navyše popri dochádzke do základnej školy. Až na stredoškolskej úrovni sú k dispozícii školy s rôznym (aj umeleckým, aj praktickým) zameraním, v ktorých sa žiaci pripravujú na budúcu profesijnú dráhu. Mnohé deti sú však odkázané na hľadanie mimoškolských aktivít, lebo rigidný školský systém nevie uspokojiť rôznorodé potreby rozvoja rôznorodých talentov. Nemusí to byť zásadná chyba, sú štáty, v ktorých sa talenty rozvíjajú úspešne iba v mimoškolských činnostiach. Tie činnosti však musia byť so školskou dochádzkou prepojené, neslobodno ich brať ako konkurenčné a už vôbec nie ako menej hodnotné než povinné vzdelávanie v škole základného prúdu.

Veľkú tradíciu u nás majú rôzne súťaže, do ktorých sa môžu zapájať žiaci všetkých typov a stupňov škôl; v posledných rokoch sa niektoré realizujú aj elektronickou formou. Ich organizátormi sú zväčša organizácie mimo školského rezortu, predovšetkým tzv. mimovládky. Ich pôsobenie hodnotím veľmi pozitívne. Je len na škodu veci, že formy rozvíjania talentov, ktoré uplatňujú, nie sú oficiálnou súčasťou nášho školského systému.

Definícia kariérového poradenstva – ak ju trochu skrátime – hovorí, že ide o „poradenské služby v oblasti vzdelávania a zamestnanosti, ktorých cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života“ (OECD). Pôsobíš vo VÚDPaP-e, ktorý je okrem iného aj vedecko-výskumným a metodickým centrom výchovného poradenstva na Slovensku. Do akej miery podľa Tvojho názoru výchovné poradenstvo, ktorého súčasťou je aj kariérové poradenstvo, napomáha pri identifikácii a rozvoji talentu mladých ľudí u nás a ako by sa na tom mohlo podieľať významnejšie?

Pokým bude prevládať chápanie talentu ako niečoho výnimočného, čím disponuje iba nemnoho ľudí, bude úloha kariérového poradenstva v tejto oblasti vnímaná ako nevelká. Ak však prijmem fakt, že každý človek disponuje nejakým nadaním a pre každé povolanie možno nájsť adekvátne nadaných ľudí, situácia sa mení. Kariérové poradenstvo sa stáva dôležitým faktorom rozvoja talentov, službou, ktorá sprevádza žiaka a mladého človeka jeho kariérovým vývinom. To značí, že sa snaží zladať požiadavky osobného rozvoja jeho nadania a požiadavky rôznych profesií, resp. činností. Medzi nimi aj tých vedeckých, umeleckých či športových, ale nielen ich. Platí samozrejme, že jednu činnosť môžu rovnako dobre vykonávať dvaja jedinci s čiastočne rozdielnou štruktúrou talentu, a že každý jednotlivec môže so svojím konkrétnym talentom rovnako dobre vykonávať viaceré činnosti. Úlohou poradcu je poznať štruktúru nadania svojho klienta i štruktúru požiadaviek jednotlivých profesií (a predtým ešte požiadaviek rôznych učebných a študijných odborov) a spolu s klientom preň hľadať optimálnu študijnú a kariérovú dráhu. Kariérová dráha sa tak prelína s cestou rozvíjania nadania. Nadanie síce možno formovať aj mimo kariérovej dráhy, optimálny variant by však mal obe cesty

spojiť a zabezpečiť tak saturáciu individuálnych potrieb klienta, ako aj potrieb spoločnosti. Poradca pri tom musí samozrejme spolupracovať s odborníkmi na rôzne oblasti činnosti i rôzne oblasti nadania; súčasťou jeho poradenských kompetencií sa okrem poradenskej psychológie musí stať erudícia z oblasti psychológie práce i psychológie nadania.

Myslím si, že už dnes kariérové poradenstvo túto víziu naplňuje. Poradcovia sa možno trochu boja vyjadrovať k uplatneniu klientov v umeleckých profesiách či v športe. Nie je žiadna hanba, posunúť klienta s umeleckým či športovým nadaním k príslušnému odborníkovi, rovnako ako môžeme nádejného pilota zveriť kolegovi, ktorý sa zaoberá touto oblasťou dopravnej psychológie. Aj to by mala byť súčasť práce kariérových poradcov. V niektorých oblastiach sú plne kompetentní, v iných môžu pôsobiť ako pracovníci prvého kontaktu. Aj v takýchto prípadoch je však ich úloha nezastupiteľná.



Doc. PhDr. Vladimír Dočkal, CSc., absolvoval štúdium psychológie na FF UK v Bratislave (1977), od r. 1971 až doteraz pracuje na Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, kde sa venoval najmä výskumu nadania, tvorivosti detí, metodológii a psychodiagnostike. Od r. 1996 je šéfredaktorom odborného časopisu Psychológia a patopsychológia dieťaťa (kde v r. 1974-1990 bol tajomníkom a neskôr, v r. 1990-1996, členom redakčnej rady), je tiež členom redakčných rád viacerých ďalších odborných periodík zameraných na problematiku nadania, resp. všeobecnú psychológiu. V r. 2009 habilitoval v odbore pedagogická psychológia, od r. 2013 je docentom na Ústave aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave (metodológia psychológie, nadanie a tvorivosť). Je autorom niekoľkých monografií a desiatok odborných textov, najmä z oblasti psychológie nadania.

Z PRAXE

OVLIVNÍ UMĚLÁ INTELIGENCE SVĚT PRÁCE V BUDOUCNOSTI?

Helena Košťálová, Evropská kontaktní skupina

O tom, jak je dnešní svět proměnlivý, bylo napsáno již mnoho. Pojmy jako umělá inteligence či robot jsou skloňovány ve všech pádech. V některých světových městech roboti řídí auta či vlaky, poštovní zásilký nám doručují bezpilotní drony, chytrý software za nás již dnes obchoduje na burzách nebo píše články pro internetové deníky. Skeptici předpovídají zánik lidstva, nebo konec pracovních příležitostí. Optimisté (kteří se někdy nazývají transhumanisté) v tom vidí výzvu pro náš další rozvoj, pokračování evoluce. Na co se máme připravit? A jak s tímto tématem pracovat u klientů kariérového poradenství?

Tiskárna na peníze. Chodící lednice. Robot prezident.

Zajímalo nás, jaký názor na využití robotů v blízké budoucnosti mají ti, kteří se již v 21. století narodili. A tak jsme se zeptali dětí ze šestých ročníků ZŠ, jaký robot by podle jich byl lidem aktuálně neprospěšnější. Dostali jsme následující odpovědi:

Prezident. Robot, do kterého dáš učebnice, články, napojíš informace a on se ti připojí na hlavu a všechny informace do tebe pustí. Robot pro postižené děti. Robot na vyhledávání teroristů. Takový, který by pomohl, aby se nekácely deštné pralesy. Laskavý robot mírotvůrce. Robot na čištění vzduchu. Robot, který bude fungovat jako Terminátor (pro náš prospěch). Tiskárna na peníze a chodící lednice. Televize, která by pouštěla všechny filmy na světě. Robot diplomat. Teleport. Robot, který by uměl lidi poslouchat. Robot, který by aktuálně do všech televizí, rádií...vyvolal varování o blížícím se nebezpečí (např. při katastrofě). Může se napojit do kterékoli kamery a dalších elektronických zařízení (pomoc s informováním). Pro mě by byl robot, který by byl můj kamarád a určitě by pomáhal i ostatním. Robot požírající odpadky. K nošení (aby lidi nemuseli chodit) a taky na úklid a na zapnutí televize, když už ležíte v posteli. Na zahnání ISIS, na úklid, aby lidi nemuseli psát.

Sláva robotům!

A jaký názor mají kariéroví poradci? Co si myslí přední expert na kariérové poradenství, profesor Tristram Hooley z Univerzity v Derby zjišťoval v následujícím rozhovoru náš Robot:

Robot: Máte rád roboty?

Tristram: Vždycky jsem se zajímal o roboty a o technologii. V posledních letech však začíná být stále zřejmější, že roboti se začínají vymykat z vědeckofantastické sféry a stávají se součástí našeho každodenního života. Začínají se přesouvat z továren do širokého světa práce a do našich domovů.

Robot: Není to dobře, že roboti dělají všechnu tu práci, kterou dříve dělali lidé?

Tristram: Jsem si jistý, že každý si dovedeme představit práce, které nenávidíme. Nikdo nemá rád uklízení záchodu nebo žehlení obrovské hromady košil. Když se roboti začali objevovat, všichni jsme předpokládali, že budou dělat všechnu tu nudnou práci, zatímco my se budeme soustředit na zajímavější věci. Ale roboti jsou čím dál důmyslnější. V současné době máme roboty, kteří dokážou

diagnostikovat chorobu, provést operaci, překládat z jednoho jazyka do druhého a dokonce i roboty, kteří umí porazit člověka v šachové partii nebo ve znalostních soutěžích. Začínám se obávat, kolik toho vlastně zbývá pro nás.

Robot: Nepřeháníte to tak trochu?

Tristram: Inu, názory ohledně toho, jestli by roboti skutečně mohli převzít moc, se liší. V podstatě jsou tu dvě otázky.

Za prvé, postupně budeme zjišťovat, že čím dál tím více naší práce se automatizuje. To se mi zdá dosti uvěřitelné a postupně by to velmi pravděpodobně mohlo vést k tomu, že některá zaměstnání zcela zaniknou. Už nechodíme do cestovních kanceláří, ale máme online nástroje jako je třeba Skyscanner, který nám porovná letenky a prozkoumá všechny možnosti. Otázkou je, kam až jsou tito roboti schopni na pracovním trhu dojít. Která zaměstnání jsou schopni převzít a která už ne.

Za druhé, je zde možnost, že se setkáme se zcela novým druhem robota. Robotem, který bude mít skutečnou umělou inteligenci. Toto je opravdu vědeckofantastická záležitost, ale vzhledem k technologickému pokroku je těžké ji zcela vyloučit.

Robot: Připadá vám, že začínáte mít nedostatek práce?

Tristram: Toto je zvláštní. Většina z nás by řekla, že jsme v práci stále velmi zaměstnaní. I přes všechny roboty i nadále pracujeme dlouhé hodiny. Podle jedné analýzy však roboti vlastně zvětšují nerovnováhu, která oslabuje naše pozice jakožto zaměstnanců. Musíme pracovat tvrdě, protože je spousta lidí, kteří mají zájem o naši pozici. Naši zaměstnavatelé mohou tuto myšlenku použít proti nám s tím, že nás mohou klidně vyhodit a nahradit nás strojem nebo jiným člověkem.

Jiný názor tvrdí, že práce nám rozhodně neubývá. Práce není omezená, co je omezené jsou peníze, které se dají za práci zaplatit. K tomuto by měli být roboti užiteční... ale pouze v politickém a ekonomickém systému, který by to podporoval.

Robot: Takže co by s tím měli kariéroví poradci dělat?

Tristram: Tak to je záludná otázka. Řekl bych, že mám tři zásadní návrhy.

- Za prvé, mluvte se svými klienty o měnící se realitě zaměstnání. Měli by rozumět tomu, jak roboti a automatizace věci mění.
- Za druhé, podpořte je v tom, aby přemýšleli nad tím, jaké dovednosti budou užitečné v automatizované ekonomice a jaké dovednosti se jim hodí v práci s roboty po boku. Vlastně jde o to více se zaměřit na kreativitu a interpersonální dovednosti, což zatím roboti nezvládají. Také jde o porozumění automatizaci a rozvoj technických dovedností potřebných pro práci s roboty.
- Za třetí, myslím, že si musíme uvědomit, že toto je společenský problém stejně tak jako problém osobní. Lidé by si neměli klást za vinu, pokud budou nahrazeni stroji, ale stejně tak by to neměli ani jen tak přijmout. Možná že musíme po lidech začít požadovat, aby přemýšleli více politicky a společně nad tím, jak některé tyto problémy řešit.

Robot: Děkuji vám.

Tristram: Bylo mi potěšením.

Robot: Sláva vašim vládcům robotům.

Tristram: Sláva.

*Líbil se vám článek? Jeho rozšířenou verzi, stejně jako celou řadu dalších, si již na jaře příštího roku budete moc přečíst v naší nově připravované publikaci **Evropské kontaktní skupiny**. Publikace je hlavním výstupem projektu **Diversity in Career Counselling**. Díky spolupráci v mezinárodním týmu expertů z univerzitního prostředí i „terénu“ se s vámi budeme moci brzy podělit o inspirativní tipy pro kariérové poradce 21. století, kteří se chtějí dále rozvíjet. Můžete se těšit na příklady úspěšných projektů, praktické nástroje pro rozvoj profesních kompetencí, praktické tipy pro práci s klienty či na vize o budoucnosti trhu práce. Publikace v anglické i české verzi bude zdarma ke stažení na stránkách ekscr.cz.*

Projekt byl podpořen z prostředků Evropské unie prostřednictvím programu Erasmus+.

ŠTUDENTSKÁ SEKCIA

Analýza individuálneho potenciálu v ISTP

Dominika Brantalová, Katedra andragogiky, Filozofická fakulta UK, Bratislava¹

Cieľom tejto práce bolo na základe teoretických východísk z oblasti bilancie kompetencií a kariérového poradenstva identifikovať možnosti zisťovania individuálneho potenciálu uchádzačov o zamestnanie v podmienkach Slovenskej republiky. Práca je upriamená predovšetkým na analýzu bilancie kompetencií ako poradenského procesu, ktorý napomáha klientovi k profesijnému i osobnostnému rozvoju v závislosti od jeho vedomostí, zručností, profesijných záujmov, ale i od jeho osobnosti.

Analýza individuálneho potenciálu je stále pomerne málo analyzovanou problematikou kariérového poradenstva pre nezamestnaných občanov. Ľudia bývajú pri výbere práce ovplyvnení rozličnými faktormi ako doterajšie nadobudnuté vzdelanie, osobnostné predpoklady, či predchádzajúce pracovné skúsenosti. Aj toto môžu byť argumenty, prečo by sme mali vedieť orientovať sa na trhu práce, poznať svoje silné a slabé stránky.

Bilancia kompetencií ako nástroj zisťovania vlastného kariérneho smerovania má za úlohu naplniť tieto požiadavky. Klienta sprevádza odborný poradca, ktorý sa ho usiluje viesť k samostatnosti.

Nezamestnanosť predstavuje globálny problém. V dnešnej spoločnosti je neustále väčší dopyt po kariérovom poradenstve a zároveň narastá potreba zisťovania osobnostných predpokladov pri rozhodovaní akou kariérnou cestou sa vydáme.

Strata práce môže spôsobovať pokles sociálneho statusu nezamestnaného, pokles sebavedomia a sebaúcty, pocit neužitočnosti, či beznádeje.

Voľba povolania môže byť ovplyvnená individuálnymi vlastnosťami a záujmami, ale i okolím. Sociológovia zdôrazňujú vplyv rodiny, systému vzdelávania, priateľov, či pomerov na trhu práce.

Dôsledky zlého výberu povolania ovplyvňujú tlaky zo strany rodičov, vyučujúcich, zlým odhadom vlastných schopností alebo nereálnou predstavou o budúcom povolaní.

K zlepšeniu profesionálneho postavenia môže prispieť porovnanie vlastného potenciálu, vlastných schopností, zručností a záujmov s požiadavkami súčasného pracovného zaradenia.

Pojem bilancia kompetencií

Ide o poradenský prístup vo sfére kariérneho rozvoja a celoživotného vzdelávania dospelých. Bilancia kompetencií je považovaná za službu, ktorá sa vyznačuje dobrovoľnosťou pre príjemcu, aj keď podstúpiť ju môže aj na základe výzvy zo strany zamestnávateľa alebo úradu práce. V rámci tejto práce sme sa stretli s viacerými pomenovaniami bilancie kompetencií ako je poradenský prístup, nástroj alebo už spomínaná služba, ba aj vzdelávací proces.

¹ Bakalárska práca obhájená v máji 2016 na Katedre andragogiky FF UK v Bratislave (školiťel: Mgr. Klaudius Šilhár, PhD.).

Do cieľovej skupiny bilancie kompetencií zaraďujeme nezamestnaných vo fáze prvého alebo opätovného vstupu na trhu práce; zamestnancov, ktorí majú záujem o rekvalifikáciu, zmenu pracovného zaradenia alebo kariérny rozvoj, prípadne záujem o účasť na aktivitách celoživotného vzdelávania; zamestnaní nachádzajúci sa vo fáze reštrukturalizácie alebo reorganizácie.

Základné princípy bilancie kompetencií

Bilancia kompetencií by mala smerovať k zhotoveniu realistického a konkrétneho kariérového cieľa.

Poradca by mal zastávať skôr rolu sprievodcu. Snaží sa pomôcť klientovi, aby sám dospel k jasnejšiemu pochopeniu svojej situácie a možnosti riešenia. Privádza klienta k zváženiu všetkých dôležitých faktorov. V skratke, poradca sa usiluje viesť k samostatnej aktivite klienta.

„Klient sa aktívne podieľa na získavaní informácií, ktoré mu umožnia slobodne sa rozhodnúť o vlastnom profesijnom smerovaní.“ (Bilancia kompetencií, metodika pre vnútorné použitie odborných poradcov UPSVAR, 2015, s. 8)

Potrebné je stanoviť si úlohy, ktoré musia byť vykonávané pre dosiahnutie daného cieľa.

Fázy bilancie kompetencií

Prvá, úvodná fáza analyzuje problémy a potreby klienta, tak aby bol zabezpečený súlad medzi poskytovanou službou a očakávaniami a potrebami konkrétneho cieľa. Realizovať sa môže individuálne, ale aj skupinovo. Cieľom je informovanie klienta ohľadom cieľov a priebehu procedúry; vytvorenie atmosféry a dôvery a otvorenosti; overenie motivácie, osobnej angažovanosti; analýza požiadaviek a očakávaní klienta.

Cieľom fázy zberu informácií je nadobudnutie čo možno najviac informácií o klientovi. Podľa typu klienta konzultant môže použiť rôzne metódy. Poradca detailne preskúma predošlú kariéru klienta, prípadne s použitím i psychologických testov (testy osobnosti, testy intelektových schopností a pod.) Klient je informovaný o situácii na trhu práce. Prezentované sú sektory s vysokou zamestnanosťou, ale aj sektory s nízkym počtom pracovných príležitostí. Klient vyhľadáva informácie pre svoj kariérny plán; informácie o náplni a charaktere práce, pracovných podmienkach, prístupe k profesii, možnostiach zamestnania sa v danom sektore.

Cieľom záverečnej fázy je analýza informácií získaných v predchádzajúcich fázach, kedy klient analyzuje sám seba a nadobúda lepší profesijný a osobný sebanáhľad. Na základe informácií, ktoré klient nadobudol o sebe a o realite na trhu práce, je vypracovaný presne definovaný kariérny cieľ. Na záver sa vypracuje a odovzdá záverečná práca predstavujúca hmotný výsledok celého procesu bilancie kompetencií a obsahuje informácie o výsledkoch.

Nástroje bilancie kompetencií

Bilancia kompetencií využíva individuálne rozhovory; skupinové aktivity; ale za jednu z kľúčových metód je považované portfólio kompetencií, výsledkom ktorého je kompletnejšie a presnejšie poznanie seba samého a pozitívnejší sebaobraz klienta. Vypracovanie portfólia a podrobnej sebaanalýzy by malo byť lepšie pochopenie spôsobu, akým sme vnímaní inými. *„Mierou úspešnosti bilancie kompetencií je miera, do akej bude klient používať svoje kompetenčné portfólio po jej*

skončení“). (Bilancia kompetencií, metodika pre vnútorné použitie odborných poradcov UPSVAR, 2015, s. 13)

Portfólio obsahuje presný obraz priebehu osobného, sociálneho a pracovného života klienta. Klient sám vyhodnocuje konkrétny stav svojich poznatkov zväčša doplnený fotokópiami diplomov, certifikátmi, nadobudnutými výsledkami a pod. Rozoberaná je kariéra klienta i mimopracovné kompetencie (členstvo v združeniach, záujmových krúžkoch atď.).

Kariérové poradenstvo pre voľbu povolania a bilancia kompetencií na Slovensku

Na Slovensku je viditeľný záujem o poradenské služby v oblasti zamestnanosti. Bilancia kompetencií môže predstavovať efektívny nástroj podpory vstupu alebo opätovného umiestnenia na trh práce.

Bilancia kompetencií uchádzača o zamestnanie je prístup prameniari z kariérového poradenstva, ktorý uchádzačom o zamestnanie dáva možnosť analyzovať nadobudnuté vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady a motivácie s úmyslom zhotoviť realistický plán budúceho profesijného smerovania. Uchádzači o zamestnanie majú možnosť pomocou bilancie kompetencií analyzovať vlastné pracovné a mimopracovné skúsenosti, realisticky zhodnotiť vlastné perspektívy uplatnenia sa na trhu práce, overiť možnosť uznania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania a vypracovať akčný plán, ktorý môže zahŕňať profesijnú reorientáciu alebo vstup do vzdelávania. Jedná sa o jednu z aktivít odborných poradenských služieb, ktorých cieľom je poskytovať klientovi efektívnu odbornú pomoc a podporiť jeho smerovanie k samostatnosti a svojpomoci pri riešení špecifickej situácie nezamestnanosti.

Na základe prieskumu realizovaného v období marec až apríl 2014 najviac používaným nástrojom odborných poradenských služieb v praxi zamestnancov úradov práce je individuálny akčný plán. Poradcovia s ním majú najväčšie skúsenosti a zaraďujú ho medzi efektívne nástroje. Napriek tomu reálne výsledky sú slabé. Jeho cieľom by mala byť identifikácia a valorizácia osobnostných predpokladov uchádzača, požiadaviek trhu, zistenie možností uplatnenia uchádzača a eliminácia prekážok sformovaním plánu aktivít. Častokrát je zhotovený povrchno a nedostatočne najmä z hľadiska časového obmedzenia spojeného s priveľkým vyťažením zamestnancov.

Vhodným riešením by malo byť vytvorenie takého plánu, ktorý by bol naozaj individuálny, naozaj akčný a bol by aj naozaj plánom. Prívlastok „*individuálny*“ má zohľadňovať individuálne vlastnosti a kvalitu uchádzača o zamestnanie. Treba brať do úvahy stupeň vzdelania, prax a zručnosti, ale aj víziu do budúcnosti. Označenie „*akčný*“ by malo odzrkadľovať uchádzača o zamestnanie, ktorý chápe zmysluplnosť jednotlivých aktivít plánu (rekvalifikačné kurzy, semináre, školenia a pod.). A ako „*plán*“ by mal ukázať časové zosúladenie týchto aktivít a tiež rozpis financovania.

Cieľom vypracovania individuálneho akčného plánu by mala byť efektívna pomoc nezamestnanému. Hlavným problémom je nedostatok poradcov, ktorí by mali čas dôkladne pracovať s každým uchádzačom o zamestnanie, špeciálne so znevýhodnenými uchádzačmi.

Významné spoločnosti v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku

Na Slovensku máme niekoľko spoločností, ktoré medzi svoje povinnosti radia aj rôzne projekty z oblasti poradenstva pre uchádzačov, respektíve záujemcov o zamestnanie (Národný ústav celoživotného vzdelávania – NÚCŽV; BKS Úspech, s. r. o.; TREXIMA Bratislava; Akadémia vzdelávania;

ERVES n. o.; Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry; Slovenská asociácia pre medzinárodnú spoluprácu a Euroguidance centrum Slovenskej republiky).

Projekty realizované na území Slovenska

Znáмым projektom venovaným tejto problematike bol „*Prieskum potrieb odborných poradenských služieb ÚPSVaR a bilancie kompetencií*“, ktorý bol už spomínaný v článku T. Šprláka z roku 2014.

Akadémia vzdelávania v rámci Národného projektu VII B „*Zefektívnenie, modernizácia a zvyšovanie rozsahu odborných poradenských služieb*“ mala za úlohu v roku 2008 poskytnúť Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny služby s názvom „*Bilančná diagnostika uchádzačov o zamestnanie*“. Primárnym účelom bolo poskytnúť odborné poradenské služby v podobe bilančnej diagnostiky a analýzy potenciálu uchádzačov o zamestnanie, evidovaných na všetkých 46 úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike nad 12 mesiacov a uskutočniť odborné poradenské služby. Cieľom bolo prostredníctvom bilančnej diagnostiky vyhotovenie posudkov, hodnotení s odporúčaniami pre každého uchádzača o zamestnanie a následné celkové vyhodnotenie v rámci SR.

Slovensko už dlhší čas bojuje s nezamestnanosťou, ktorá nepriaznivo ovplyvňuje životnú úroveň obyvateľstva. „*Jedným z dôvodov, prečo majú uchádzači o zamestnanie problém uplatniť sa na trhu práce, je nesúlad medzi ich dosiahnutými vedomosťami a zručnosťami a požiadavkami zamestnávateľov. Tento stav do značnej miery súvisí s nízkou flexibilitou vzdelávacieho systému, v ktorom absentuje aktuálny, objektívny a komplexný opis požiadaviek trhu práce využiteľný pre formovanie skladby vhodných vzdelávacích programov*“ (dostupné [tu](#)). Vzniká potreba analýzy monitorovania požiadaviek trhu práce a navrhnúť riešenia efektívneho prenosu požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu do vzdelávacieho systému.

Dá sa povedať, že každý človek má možnosť z pohodlia domova podstúpiť tzv. sebaanalýzu individuálneho potenciálu prostredníctvom dostupných internetových portálov. Momentálne funguje portál *Internetový sprievodca trhom práce* – www.istp.sk, kde sa nachádzajú inzeráty pracovných ponúk, kurzy ďalšieho vzdelávania, kartotéka zamestnaní a pracovný kompas, v rámci ktorého si môže užívateľ po registrácii vypracovať svoj osobný profil. Čím detailnejšie užívateľ vyplní osobný profil, tým presnejšia bude ponuka pracovných pozícií, ktoré mu systém odporučí. V prípade, že sprístupní svoj profil zamestnávateľom, budú ho môcť ľahšie vyhľadať.

Česká republika

V Českej republike sa stretávame s pojmom Bilančná diagnostika, ktorá sa od bilancie kompetencií jemne odlišuje. Realizujú ju psychológovia prostredníctvom psychodiagnostických metód, poradenského rozhovoru a poradenských programov. Jedná sa skôr o poradensko-psychologický proces oproti bilancii kompetencií, ktorá je skôr poradensko-vzdelávací proces, ktorý využíva najmä portfólio kompetencií.

Cieľom tejto práce bolo analyticky rozpracovať problematiku rozpoznania individuálneho potenciálu uchádzača o zamestnanie a tým podať komplexný obraz o tom, ako taký proces prebieha.

Voľba vhodného zamestnania je súčasťou každého dospelého jedinca. Veľmi dôležité je preto venovať pozornosť nástrojom, ktorých poslaním by mala byť snaha aktivizovať človeka, aby postupne prišiel na svoje silné i slabé stránky a na základe toho si určil smerovanie vlastnej kariéry.

SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

STUDIJNÍ NÁVŠTĚVY ORGANIZOVÁNY CENTREM EUROGUIDANCE ČESKÉ REPUBLIKY

Jana Opletalová, Hana Marková, Petr Klapal, Michal Parlásek

Centrum Euroguidance v České republice podporuje zahraniční mobilitu tím, že se snaží vysílat poradce z oblasti vzdělávání a práce na zajímavé semináře, konference a studijní návštěvy, které pořádají centra Euroguidance v různých státech Evropy.

Přečtěte si výstupy těchto mobilit přímo od účastníků:

- Hany Markové ze společnosti Meta o.p.s. – sdružení pro příležitosti mladých migrantů, která se zúčastnila mezinárodní semináře Cross Border v Německu,
- Petra Klapala z Informačního, poradenského a sociálního centra Rektorátu Univerzity Karlovy, který absolvoval studijní návštěvu v Řecku,
- Michala Parláska z **Info Kariéry – Informačně vzdělávacího střediska Plzeňského kraje**, který měl možnost společně s dalšími oceněnými v soutěži Národní cena kariérového poradenství 2016 navštívit poradenská střediska v Anglii.

Mezinárodní Cross Border seminář „Cross-Cultural Guidance and International Careers – Integrating Migrants and Minorities“, Postupim, Německo, 1. – 2. 6. 2016²

Jedenáctý ročník přeshraničního semináře se letos konal v Postupimi 1. – 2. června 2016 a zaměřil se na poradenství migrantům a menšinám. Téma integrace a podpory v oblasti vzdělávání a pracovního uplatnění této cílové skupiny je v současnosti velmi aktuální nejen v Německu. Po úvodních prezentacích v plénu měli účastníci z 11 států Evropské unie na výběr z 14 workshopů, které se věnovaly jak osvědčeným i novým metodám a nástrojům, jež lze využít při práci s touto specifickou cílovou skupinou, tak novým výzvám, kterými je zejména v některých evropských zemích velký nárůst počtu žadatelů o mezinárodní ochranu nebo například práce s druhou a třetí generací migrantů.

Vzhledem k tomu, že zaměření letošního semináře je i tématem společnosti META, využily jsme s kolegyní Julií Pechlátovou nabídku uspořádat workshop, v němž jsme představily naše dosavadní zkušenosti s poradenstvím migrantům v oblasti vzdělávání v České republice s důrazem na spolupráci jednotlivých aktérů, kteří se podílejí na procesu integrace.

Workshop jsme zahájily „naostro“ simulovanou hodinou biologie v češtině. Kolegyně, která se pro tento účel vžila do role učitelky, měla ve své malé „třídě“ jak žáky, kteří jí velmi dobře rozuměli, tak ty, kteří netušili, o čem je řeč, a napovědět jim mohlo jen názorné schéma fotosyntézy. Po tomto entrée se rozběhla zajímavá diskuse. Přestože je to prověřený způsob, jak během krátké chvíle zažít, jaké to je v kůži nového žáka, jenž nerozumí vyučovacímu jazyku, díky tomu, že žáky byli tentokrát lidé, kteří sami pomáhají v roli profesionálů podobné situace zvládat svým klientům, přinesla diskuse další témata a otázky. Některé účastnice měly vlastní zkušenosti s dlouhodobým pobytem v jiné zemi, kde samy musely čelit v různé míře počáteční neznalosti jazyka, prostředí a kultury. Debata po

² O Cross Border semináři 2016 sme informovali aj v predchádzajúcom čísle nášho časopisu, č. 9/2016 (Pozn. redakcie).

následující prezentaci, kdy jsme se snažily představit činnost společnosti META a situaci v České republice, byla velmi přínosná i pro nás.



Největší výběr a zájem byl o workshopy z pořadatelské země, které se věnovaly inovativním přístupům v poradenství a reagovaly na nárůst počtu uprchlíků v Německu. Jako příklad užitečného nástroje bych uvedla kompetenční karty, které ve svém workshopu představili Martin Noack a Ramona López Salinas. V situaci, kdy poradenský proces komplikuje jazyková bariéra, a je tak daleko obtížnější odhalit kompetence a dovednosti, mohou být názorné karty s překladem klíčových kompetencí v pěti jazykových mutacích a zobrazením konkrétní dovednosti praktickou pomůckou při práci nejen s lidmi s migrační zkušeností, ale například v rámci kariérového poradenství nezaměstnaným, žákům a studentům při volbě budoucího povolání apod.

Podvečerní prohlídka Postupimi s průvodcem, který lehce dokázal přesvědčit o tom, že je potřeba se do města s bohatou historií brzy vrátit, se soustředila na to, jaké stopy zde zanechali přistěhovalci z celé Evropy v různých historických epochách.

Seminář Cross Border byl pro mě přínosný nejen z důvodu možnosti dozvědět se o dobré praxi z jiných zemí, ale i kvůli výměně zkušeností s ostatními profesionály a získání nových kontaktů.

Prezentace ze semináře a průzkum o tom, jak integraci migrantů a minorit řeší jednotlivé evropské země, naleznete zde: <http://euroguidance-cross-border-seminar-2016.de/>.

Autor: Hana Marková, společnost Meta o. p. s., sdružení pro příležitosti mladých migrantů

Studijní návštěva v Řecku – „Enhancing the guidance practitioners skills of the future“, Thesaloniki, 15. – 23. 9. 2016

Pracovní část studijní cesty jsme zahájili v budově EOPPEP (National Centre for the certification and vocational guidance), jehož zástupci nám představili hlavní cíle celého pobytu, po kterém následovalo krátké představení jednotlivých účastníků. Kromě zástupců České republiky se pobytu účastnili i zástupci domácího Řecka a blízkého Kypru (zástupci Španělska, tedy třetí zahraniční země, která se

měla celého pobytu zúčastnit, bohužel nakonec nedorazili). Následovalo představení aktivit celého EOPPEP, vzdělávacího systému v Řecku a stavu kariérních a poradenských služeb v Řecku. Odpoledne proběhlo představení jednotlivých zahraničních zemí, jejich vzdělávacího systému, poradenského systému, vzdělávání poradců atd. (Českou republiku jsme společně s kolegyní Malátkovou představili v powerpointové prezentaci). V této části bylo asi nejzajímavějším bodem srovnání vzdělávacího systému a stavu ne/zaměstnanosti v České republice a v Řecku, které se odráží i v odlišném postavení a aktivitách kariérních poradců v obou zemích (vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti v Řecku jsou kariérní poradenství, různé workshopy a rekvalifikace vnímány řeckou vládou a státní správou jako klíčové aktivity v boji s nezaměstnaností).

Druhý den zahraničního pobytu jsme zahájili návštěvou poradenského pracoviště na blízké střední škole, tzv. Counselling and Guidance Center (KESYP), které je hlavním poradenským pracovištěm pro střední školy v Athénách (po zrušení mnoha pozic středoškolských psychologických poradců pracujících na částečný úvazek vlastně i pracovištěm jediným). Po zodpovězení našich i řeckých dotazů jsme se vrátili do budovy EOPPEP, kde jsme zhlédli prezentaci představující klíčový koncept Career Management Skills (CMS) a jeho aplikaci v praxi v Řecku.

Třetí den jsme opět zahájili v budově EOPPEP, kde nám byly představeny poznatky a techniky směřující ke zvýšení kvality v (kariérovém) poradenství. Odpoledne byl představen výzkum zabývající se stavem ne/zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 – 29 let (tzv. NEETs) v Řecku a v evropském srovnání. V tomto ohledu vyšla Česká republika jako jeden z premiantů, zatímco Řecko, Španělsko a částečně i Kypr jsou zcela v odlišné situaci (ústící i v tzv. „brain drain“, tedy odliv vzdělaných a mladých lidí do zahraničí). Z mého osobního pohledu byla tato část celého studijního pobytu asi nejzajímavější, zejména srovnání tohoto fenoménu v celoevropském kontextu pro mě představovalo cenný zdroj nových a zajímavých informací.

Ve čtvrtek jsme navštívili kariérní centrum University of Piraeus (University of Piraeus Career Liaison Office), které nám představilo stav kariérních služeb poskytovaných řeckým studentům. Za nejzajímavější jsem považoval asi jejich mentoringový program (mají cca 130 mentorů z řad absolventů univerzity, kteří se ve svém volném čase věnují současným studentům a čerstvým absolventům a snaží se je připravit na budoucí pracovní život).



Poslední den studijního pobytu jsme navštívili OAED-Manpower Employment Organization, tedy centrálu tamního úřadu práce. Zaměstnanci OAED nám představili aktivity, které jsou směřovány na nezaměstnané v Řecku (zejména úspěšný program vysílání nezaměstnaných Řeků do Finska lze považovat za inovativní a inspirativní pro ostatní evropské země). V druhé části návštěvy nám zástupci OAED prezentovali služby a workshopy pro řecké občany evidované na tamních úřadech práce.

Celý studijní pobyt bych určitě hodnotil velice kladně, jedinou „chybičkou“ byla neúčast zástupců třetí zahraniční evropské země, tedy Španělska. Zajímavě vyšlo i srovnání „úspěšného“ neziskového sektoru v České republice (reprezentovaného kolegyní Malátkovou) s řeckým, komparace stavu kariérových služeb na českých a řeckých univerzitách a rozdílnost aktivit úřadů práce všech tří zemí (ČR, Řecko, Kypr). K této rozmanitosti určitě přispělo i rozdílné zastoupení jednotlivých zemí – Řecko zastupovali zaměstnanci tamního centra Euroguidance, ČR vyslala zástupce z univerzitního prostředí a z prostředí „neziskovek“, Kypr dvě zaměstnankyně úřadu práce, což celou mozaiku vhodně doplnilo.

Autor: Petr Klapal, Vedoucí Oddělení informačních služeb, Informační, poradenské a sociální centrum Rektorátu Univerzity Karlovy

Studijní návštěva v Anglii, 11. – 14. 10. 2016

Bradford

V úvodní prezentaci Lauren Hendrie, zástupkyně anglického Euroguidance, představila region Yorkshire – největší hrabství, které je administrativně rozděleno na tři menší územně správní celky – a jeho specifika: slavnou industriální minulost, mnohonárodnostní přítomnost (téměř polovina žáků na základních školách nemá angličtinu jako mateřský jazyk) a nejasnou budoucnost: rádi by po vzoru Manchesteru začali přeměňovat opuštěné továrny v kulturní centra, „IT hubs“ atp., což se ale ne úplně daří obzvláště, když panuje nejistota ohledně dopadu Brexitu.

V oblasti kariérového poradenství jak na školách, tak pro širokou veřejnost lze navazovat na dlouhou tradici a kontinuitu, která však s nástupem konzervativní vlády před 6 lety utrpěla velkou ránu v podobě citelného snížení vládních i regionálních prostředků do této oblasti. Změna financování vycházela z uplatnění myšlenek Milтона Friedmana a Chicagské školy, kdy by tržní mechanismy měly ušetřit veřejné prostředky při zajišťování služeb třeba i kariérního charakteru. V praxi to znamená, že pokud klient není v nějaké definované prioritní (rizikové) skupině, měl by si za služby kariérního poradenství platit sám, pokud se bez nich nedokáže obejít. Komerční charakter služby by pak měl zajistit finanční dostupnost takové služby, protože různé instituce by měly soupeřit o zákazníky.

V podstatě nikdo, s kým jsme se měli možnost o změnách provedených konzervativci bavit, neoznačil současný systém jako dobrý, nebo snad lepší než předchozí. Navíc značnou nervozitu vyvolává již zmíněný Brexit – toho se týkala druhá prezentace Luka Postlethwaita. Podle slibů současné premiérky by měl Brexit proběhnout nejpozději v březnu 2019, jelikož se aktivace článku 50 Lisabonské smlouvy předpokládá příští rok v březnu. Pro nevládní organizace jako Aspire international by nemožnost čerpat prostředky z ESF znamenala velkou komplikaci.

Aspire international mají rozdělené pole působnosti podle cílových skupin (dospělí bez práce a s nízkou kvalifikací, studenti – zejména ti, kterým hrozí předčasné opuštění školy /projekt *Connexions*/, nebo studenti ve věku 16–18 let, kteří potřebují získat pracovní dovednosti a návyky /projekt *aspire2work*/), či přímo program pro školy *Shine*.

Program *Shine* se opírá o povinnost každé školy v Británii zprostředkovat svým studentům nestranné a nezávislé kariérové poradenství od autorizovaných poradců sdružených v asociaci (National Career Service). Je věcí školy, jak to udělá, a kde na to vezme prostředky - může poslat na postgraduální studium učitele, který se stane školním poradcem, nebo si ho sjednají externě. Program *Shine* je určen právě pro školy, které si nakoupí program: čím více dnů si objednájí, tím více se externí kariérní poradci věnují žákům individuálně a mají méně skupinových aktivit. Jeden den stojí školu zhruba £ 200 a kariérový poradci jsou často nájímáni jako tzv. OSVČ.

Program *aspire2work* je určen mladým lidem do 18 let, kterým hrozí, že se stanou tzv. NEET, tedy že budou bez práce, vzdělání, nebo rekvalifikačního kurzu. Mladí lidé si mohou vybrat oblast, ve které chtějí působit, a zvolí si tak většinou roční pracovní stáž u nějakého zaměstnavatele. Během roku jsou v kontaktu s poradcem, který působí i trochu jako kurátor: např. jim přijde ráno zaklepat na dveře a zjistit, proč nepřišli do práce. Po absolvování této praxe jsou mladí lidé většinou připraveni na trh práce, nebo mohou např. vstoupit do armády.

Huddersfield Univesity

Univerzita v menším městě jižně od Bradfordu při dálnici na Manchester musí vcelku hodně soupeřit s konkurencí, protože např. univerzita v Leedsu se tradičně uvádí mezi nejlepší univerzity v Británii po Oxfordu a Cambridge. Místní malá univerzita tak působí jako velmi obratná štika, která se snaží přilákat co možná nejvíce zahraničních studentů, přičemž investuje nemalé prostředky do úsilí pomoci svým absolventům najít uplatnění. Mají k tomu velkorysé bezbariérové a variabilní prostory, které využívají pro poradenství pro studenty, nabídky brigád i veletrhy pracovních příležitostí, které jsou pro firmy zdarma. Na úzké a efektivní spolupráci s firmami a zaměstnavateli a vzájemném obohacování si v Huddersfieldu velmi zakládají. Snaží se být v kontaktu s absolventy, podporují vlastní podnikatelský inkubátor, každá fakulta má vlastní oddělení praxí (placement unit), které pro všechny studenty domlouvají roční pracovní stáž.



Na univerzitě studuje zhruba 20 000 studentů, cca 3 000 z nich jsou ze zahraničí. Tým pracovníků, kteří se věnují kariérovému poradenství, zajišťují nabídku brigád, organizují workshopy a setkání se zaměstnavateli, čítá 13 lidí. Proto často spolupracují s Trish Whittlovou, která má na starosti akademickou přípravu budoucích kariérových poradců. Jedná se o dvouleté postgraduální studium, které může, ale nemusí být zakončeno výzkumem, jenž pak může být základem doktorátu. Posluchačů kurzu je v ročníku asi 15 a musejí přesvědčit svou motivací a dosavadními zkušenostmi, že vědí, jak kariérové poradenství funguje a co obnáší. Během studia si své poradenské rozhovory natáčejí na video, které se pak rozebírá. Zároveň posluchači kurzu pomáhají při kariérových dnech běžným studentům univerzity s jejich kariérní volbou.

Aspire igen, York

Podobně jako v Bradfordu, i kancelář v Yorku má svá regionální specifika, na která se snaží reagovat – různé mikroregiony se mohou velmi lišit co do nezaměstnanosti a sociální vyloučenosti. Celou agendu na krajské úrovni v Severním Yorkshiru zajišťuje v osmi centrech zhruba 20 lidí. Jako velice důležitý se zdá být úzký kontakt se zaměstnavateli, protože samotné působení poradců na individuálních schůzkách s klienty lze z veřejných zdrojů financovat vcelku obtížně. Proto musejí hodně využívat online nástroje a komunikaci. Z veřejných zdrojů jsou možné maximálně tři platby za 1 klienta, pakliže jsou splněny výstupní podmínky: na úvodním setkání se vytvoří akční plán a klient vyplní dotazník, jak je se službou spokojen, na druhé hodinové schůzce se vyhodnotí, jaký měly efekt jednotlivé podniknuté body akčního plánu, a třetí platba je možná, když klient získá práci, nebo začne navštěvovat alespoň po 3 měsíce nějaký kurz. V případě, že klient spadá do nějaké prioritní skupiny, platba je vyšší. Takovými skupinami jsou málo kvalifikovaní (bez výučního listu), mladí lidé bez práce, vzdělání, kurzu (NEET), lidé, kteří mohou být v blízké době propuštěni pro nadbytečnost, trestaní lidé atp.

Velice zajímavé bylo vidět ucelený způsob, jak je kariérové poradenství pojaté napříč celou společností – od škol a studentů po zaměstnance, kterým hrozí ztráta práce. Kontinuita a zkušenosti lidí, kteří v navštívených institucích působí, pro mě byla tím nejvíce obohacujícím aspektem. Celý pobyt mě nabil energií a umožnil využít podmínek, které se v současné době nabízejí pro rozvoj kariérních služeb v ČR, protože dle zkušeností z Británie může přijít doba, kdy vše bude mnohem více svázané a komplikované co do zdrojů financování.

Autor: Michal Parlášek, Info Kariéra – Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje

EUROGUIDANCE NA KONFERENCII MEDZINÁRODNEJ ASOCIÁCIE PRE ŠTUDIJNÉ A PROFESIJNÉ PORADENSTVO, MADRID, ŠPANIELSKO, 15. – 18. 11. 2016

Štefan Grajčár, Euroguidance centrum, SAAIC, Slovensko

Petr Chaluš, Euroguidance centrum, DZS, Praha, Česká republika

Na nasledujúcich stránkach vám ponúkame dva pohľady na konferenciu Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG), ktorá sa konala v dňoch 15. – 18. novembra 2016 v hlavnom meste Španielska, Madride.

Najprv krátka charakteristika podujatia:

Konferencia za účasti viac ako 350 odborníkov, teoretikov, akademikov i praktikov z rôznych oblastí teórie a praxe kariérového poradenstva zo všetkých kontinentov a desiatok krajín z celého sveta sa konala v areáli Národnej univerzity pre dištančné vzdelávanie (Universidad Nacional de Educación Distancia, UNED) a jej príslušných budovách.

Program konferencie bol rozdelený do troch dní – od stredy 16. 11. do piatka 18. 11. 2016, jednotlivé príspevky boli prezentované tak v plenárnych zasadnutiach za účasti všetkých účastníkov, ale najmä v paralelne prebiehajúcich zasadnutiach, sympóziách a workshopoch – tých prebiehalo v jednotlivých 90-minútových blokoch v jednom čase paralelne 12, na konferencii takto odznelo celkom takmer 350 príspevkov. Mnoho účastníkov konferencie tiež využilo možnosť navštíviť niektoré z bohatej ponuky pracovísk (školy všetkých stupňov, centrá vzdelávania, poradenské centrá, úrady práce a i.) naplánovaných na prvé dva dni toho týždňa, teda pondelok 14. 11. a utorok 15. 11. 2016.

Rokovacími jazykmi konferencie bola angličtina a španielčina a keďže hostiteľskou krajinou bolo Španielsko, v španielčine bolo bez tlmočenia prezentovaných aj pomerne veľa príspevkov – tak domácimi autormi, ako aj autormi zo španielsky hovoriacich krajín z celého sveta, najmä z Južnej a Strednej Ameriky.

Na [stránke konferencie](#) je dostupný podrobný program, ale najmä [zborník abstraktov](#) (135 strán, viac ako 250 abstraktov) – oboje sú dôkazom tematickej pestrosti príspevkov a geografickej rôznorodosti aktívnych účastníkov konferencie. Na stránke IAEVG sa však dajú nájsť aj informácie a prezentácie z konferencií, ktoré sa konali v minulosti, ako aj kopa ďalších užitočných a inšpiratívnych materiálov a podnetov.

Pohľad prvý (Petr Chaluš):

V rámci konferencie proběhly i návštěvy poradenských center na školách. Zúčastnil jsem se studijní návštěvy na střední škole v jižním předměstí Madridu. Školu a práci poradců ovlivňuje, že v této oblasti žijí rodiny imigrantů a nízkopříjmové skupiny. Škola má 1500 žáků (nedávne sloučení dvou škol), studijní programy zaměřené na přípravu na VŠ, VET programy i programy pro studenty se speciálními potřebami. Poradenství je koordinováno hlavním poradcem, do týmu patří učitelé předmětu zaměřeného na kariéru (ve VET části programů) a učitelé speciálních tříd. Inspirací z této návštěvy je zejména přátelská atmosféra ve škole i při velkém množství studentů a mnohonárodnostním složení tříd. Škola zvládá vést základní zkrácené programy sekundárního vzdělávání pro studenty se závažnými hendikepy, tak obecné programy připravující na vysokou školu,

i specializované odborné programy až po úroveň terciálního vzdělávání. Citelně je zároveň vidět potřeba rozšíření poradenských služeb (dotace byly kráceny v období poslední ekonomické krize) a je otázkou, zda se neprojeví nebo ještě neprojeví možné negativní změny sloučení škol do jedné velké školy.

V plenárních sekcích konference vystoupili zástupci španělského ministerstva školství a dále postupně nejvýznamnější odborníci z celého světa v oblasti poradenství v oblastech kariéry, vzdělávání, profese a práce. Paralelní program proběhl na této konferenci ve velkém rozsahu, v některých částech programu probíhalo až 12 paralelních aktivit tvořených klasickými sekcemi, sympozii a workshopy.

V sekci na téma rozvoje poradenských systémů a národních výzkumů byl prezentován například irský výzkum, který mapoval vliv snížení finanční podpory poradenských služeb v Irsku. Mezi zajímavá prokázaná zjištění patřilo snížení kvality práce poradců, která se stala povrchnější a zároveň došlo k většímu pocitu přetížení a izolace u poradců.

V sekci spolupráce s rodiči v kariérovém poradenství byl prezentován výzkum z Pákistánu a Indie. Zajímavá je především priorita a význam jaký přikládají výzkumníci z Asie roli rodičů.

Další významnou inspirací bylo sympozium k tématu sociální spravedlnosti, kde vystoupili zástupci Kanady, Velké Británie, Indie a Austrálie. Na základě analýzy měnícího se trhu práce konstatovali členové sympozia, že se prohlubuje celosvětově trend úbytku jistot, např. mizí trvalejší pracovní úvazky, stále více práce je ve formě volného najímání si služby nebo specialisty, velký zisk lze vytvářet s využitím technologií i s malým počtem pracovníků. Rizika sociální nespravedlnosti rostou, kariéroví poradci mohou upozorňovat na rizika těchto trendů a podílet se na hledání udržitelných alternativ.

Pohľad druhý (Štefan Grajcár):

Na konferencii som absolvoval celý program, v priebehu každého dňa som sa zúčastnil všetkých plenárnych prednášok, z paralelne prebiehajúcich zasadnutí, sympózií a workshopov som si zakaždým vybral také podujatie, ktoré prebiehalo v angličtine a ktoré sa navyše konalo v mne dostupnej vzdialenosti (ako uvádzam vyššie, mnohé z paralelne prebiehajúcich podujatí sa konali aj v budovách vzdialenejších od hlavnej budovy UNED, prestávky medzi podujatiami pritom boli krátke na to, aby som sa tam dokázal presunúť). V priebehu troch dní konferencie som si vypočul viac ako 50 prednášok a odborných príspevkov snád' zo všetkých oblastí teórie a praxe kariérového poradenstva.

Medzi účastníkmi konferencie bola i skupina cca 25 členov siete Euroguidance, zástupcov centier Euroguidance z viacerých európskych krajín a sieť Euroguidance mala na konferencii aj vlastný stánok, v ktorom sme prezentovali rôzne informačné materiály z produkcie národných centier siete. V spolupráci s kolegami z Fínska (Mika Launikari) a Španielska (Pilar Cabello) som ešte v období pred konferenciou pomáhal pri zabezpečovaní fyzickej účasti niekoho zo siete Euroguidance v stánku Euroguidance v celom priebehu konferencie, najmä však počas prestávok, kedy sa účastníci mohli dozvedieť viac o tom, čo sieť Euroguidance je a čím sa zaoberá.

Vo štvrtok popoludní, resp. podvečer (od 17:00 do 18:30 h) sa uskutočnilo aj Valné zhromaždenie IAEVG, organizácie, ktorá konferenciu organizovala a ktorej individuálnym členom som od r. 1999. Na programe VZ bola správa o činnosti za obdobie od posledného VZ, ktoré sa konalo pred rokom v Japonsku (Tsukuba), správa o hospodárení, správa auditorov a ďalšie interné dokumenty asociácie. Predmetom následnej diskusie boli otázky súvisiace so smerovaním IAEVG v nasledujúcich rokoch,

s organizovaním konferencií v r. 2017-2020 a v závere aj s etickým kódexom, ktorého revíziu aktuálne pripravuje osobitná pracovná skupina.

K týmto všeobecnejším informáciám by som rád pridal ešte niekoľko osobných postrehov:

- Konferencie IAEVG sú pre mňa úžasnou koncentráciou ľudí oddaných kariérovému poradenstvu, ľudí známych i menej známych, odborníkov z celého sveta (geograficky) či tohto nášho mikrosвета (tematicky). Je veľmi inšpiratívne a povzbudzujúce môcť sa s týmito ľuďmi stretnúť, porozprávať, ba i vidieť ich naživo, najmä ak sú to dnes už žijúce legendy (ladies first): Jane Goodman, Mary McMahon, Lyn Barham, Karen Schober, Bernhard Jensche, Bernd-Joachim Ertelt, Ronald Sultana, Spencer Niles, Raimo Vuorinen, John McCarthy, Jean-Jacques Ruppert, Tibor Bors Borbély-Pecze...). Je to spoločenstvo pestré aj vekovo – popri týchto legendách a starých harcovníkoch tu vidieť aj kopu nových a mladých tvárí, čo je určite dobre.
- V programe konferencie som si už vopred vyhládol zopár skvelých čísel, z ktorých som si zostavil vlastný zoznam svojich key-note speakrov a ktorých som si chcel vypočuť, s ktorými sa mi spája aj nejaká osobná spomienka a s ktorými som sa chcel aj trochu porozprávať: Jane Goodman, Mary McMahon, Jean-Jacques Ruppert, Lyn Barham, John McCarthy, Spencer Niles... Aj sa mi to podarilo a naozaj to stálo za to – ich príspevky patrili k tomu najlepšiemu, čo sa dalo v Madride počuť a zažiť, no úplne výnimočnými, priam zážitkami boli prednášky prvých dvoch menovaných dám – Jane Goodman z USA v stredu 16. 11. popoludní („*Hope and optimism amidst transitions and change*” – Nádej a optimizmus uprostred tranzícií a zmeny) a Mary McMahon z Austrálie v piatok 18. 11. ráno („*Individuals in context: Systemic thinking matters*” – Jednotlivci v kontexte: na systemickom prístupe záleží), verím, že sa k tým prednáškam ešte niekedy dostanem a že ich budem môcť aspoň v základných obrysoch tlmočiť aj vám, čitateľom nášho časopisu. Z tej ďalšej plejády prezentujúcich spomeniem ešte Jean-Jacqua Rupperta z Luxemburska a jeho len tak ako keby bokom prehodenú veľmi zaujímavú otázku „*sú vekovo starší poradcovia lepšími poradcami ako tí mladší?*“, ale aj desivú zmienku Takao Mimuru z Japonska o úmrtiach – suicídiách spôsobených poradenstvom („*guidance-caused deaths*”) ...
- Vo štvrtok podvečer sa konalo Valné zhromaždenie IAEVG, na ktorom sa zišlo asi päťdesiat delegátov, individuálnych členov (akým je napríklad autor týchto riadkov), ale i predstaviteľov národných asociácií, spolkov a zoskupení z viacerých kontinentov, združujúcich kariérových poradcov rôzneho druhu. Na programe Valného zhromaždenia boli správy o činnosti, o hospodárení v uplynulom roku, i diskusia o konferenciách IAEVG v najbližších dvoch-troch rokoch. Z tých interných zaujala informácia o klesajúcom počte tak individuálnych, ako aj skupinových členov v priebehu posledných dvoch rokov, v následnej diskusii sme spoločne hľadali príčiny tohto javu. Tu som si dovoľil navrhnúť, či by nestálo za úvahu uvažovať o zmene názvu asociácie – ten pochádza z roku 1951, kedy bola IAEVG založená na svojom ustanovujúcom valnom zhromaždení v Paríži. Vyslovil som domnienku, že svet vzdelávania, práce, kariéry sa tých 65 rokov dosť významne zmenili a že dnešný názov asociácie už podľa mňa celkom neodráža realitu súčasného sveta, dynamiku dnešnej doby, žiadal by sa tu posun od študijného a profesijného poradenstva („*educational and vocational guidance*”) ako kľúčového pojmu v názve, ku kariérovému poradenstvu a kariérovému rozvoju („*career guidance & career development*”). Neuspel som, predpokladám však, že k takejto alebo podobnej zmene a s tým súvisiacim posunom nakoniec tak či tak dôjde.

Najbližšia konferencia IAEVG bude v Európe v roku 2018 vo švédskom Götteborgu, to nie je ďaleko, mohli by sme tam byť opäť.

SEMINÁR „MIGRACE A MOBILITA – VÝZVA PRO KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ“

Mária Jaššová, centrum Euroguidance, SAAIC, Bratislava

Dňa 23. 11. 2016 sa uskutočnil v Prahe seminár organizovaný českým centrom Euroguidance pod názvom „Migrácia a mobilita – výzva pre kariérové poradenstvo“. Inšpiráciou pre seminár s aktuálnou témou bola jednak široká verejná diskusia o migrácii, jednak odborné podujatie Euroguidance Cross Border seminár, ktorý sa tento rok uskutočnil v Nemecku (Postupim, 1.-2.jún 2016) s témou integrácie migrantov a minorít.

Pražský seminár otvorili P. Chaluš z českého Euroguidance centra a A. Müllerová z Fondu ďalšieho vzdelávania zamyslením nad úlohou kariérového poradenstva v oblasti migrácie. Otvorili otázky ako a či vôbec môžu kariéroví poradcovia prispieť konštruktívnym spôsobom k debate o migrácii. Akú rolu môžu kariéroví poradcovia zohrať pri integrácii cudzích štátnych príslušníkov do spoločnosti, aké majú možnosti pri práci s nimi? Tieto a podobné otázky explicitne nadniesla A. Müllerová a v krátkom vstupe tiež podporila myšlienku spoločenskej zodpovednosti poradcov. Poukázala zároveň na zaujímavé zdroje dostupné v elektronickej či tlačenej podobe, kde sa dajú nájsť podnety pre kariérové poradenstvo aj v kontexte migrácie: Vance Peavy a jeho „[Sociodynamické poradenství](#)“, „[Multikulturní poradenství](#)“ editorov Mika Launikariho a Sauli Puukariho. P. Chaluš predstavil Euroguidance sieť i aktivity českého centra, ktoré môžu prispieť k lepšiemu porozumeniu roly kariérových poradcov pre oblasť migrácie (<http://www.euroguidance.cz/publikace.html>; <http://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>).

Nasledovalo vystúpenie sociologičky J. Šiklovej, ktorá zasadila aktuálnu migračnú krízu do historického a spoločenského kontextu. Pripomenula, že migrácia je jav, ktorý sa tiahne celými dejinami a naprieč krajinami. Vyplýva z prírodných a sociálnych podmienok a ako taká je prirodzenou súčasťou vývoja spoločnosti. Migrácia tiež výrazne prispela k tomu, ako sa (nielen) Európa rozvíjala a kultúrne obohacovala, podnietila jej rozmanitosť. Vzhľadom k fyzickým i psychickým nárokom migrácie je prirodzené, že najčastejšie odchádzajú za lepším životom ľudia odolnejší, silnejší a schopnejší jednotlivci. Aktuálna migračná kríza podnecuje mnoho strachu, ktorý vyplýva predovšetkým z neznalosti, nedostatku empatie a nepochopenia situácie, v akej sa migranti ocitli. Podľa J. Šiklovej sa ľudia z iných kultúr prispôbia hostiteľskej kultúre vtedy, ak je táto dostatočne silná, čiže ľudia sa k nej hlásia, pokladajú ju za svoju a uznávajú spoločné hodnoty. Otázkou zostáva, či má súčasná európska kultúra dostatočnú silu, aby aktuálnu migračnú vlnu ustála. Ak bude Európa jednotná vo svojich hodnotách, ak podobnosti jednotlivých krajín v ich kultúrnom a hodnotovom pozadí budú väčšie ako rozdiely, potom dokážeme integrovať ľudí z iných kultúr.

M. Čaněk (Multikultúrne centrum Praha) vo svojom príspevku „Fragmentované európske občianstvo a pracovná mobilita“ predstavil projekt „Testovanie európskeho občianstva ako »pracovného občianstva«“ (www.migraceonline.cz/labcit). V rámci tohto medzinárodného projektu, na ktorom spolupracuje 12 partnerských organizácií z 11 zemí EÚ, sa zamerali na mapovanie pracovných skúseností migrantov predovšetkým v nízko-kvalifikovaných a slabo platených prácach. Hoci podľa platných zákonov by všetci pracovníci z krajín EÚ mali mať rovnaké pracovné podmienky, z mnohých rôznych dôvodov to neplatí. V rozhovoroch s migrantmi pracujúcimi v ČR identifikovali kľúčové oblasti, ktoré umožňujú a udržiavajú zlé postavenie zahraničných pracovníkov. Tieto štrukturálne vzorce vykorisťovania sú nasledujúce: 1) nábor prostredníctvom formálnych i neformálnych

sprostredkovateľov (agentúry, sociálne siete, „gangmasters“ atď.), 2) zamestnávanie: deje sa cez subdodávateľské vzťahy, z čoho vyplýva rozdrobovanie zodpovednosti, 3) reprodukcia: práca a bývanie bývajú často previazané, so stratou zamestnania prichádza aj strata bývania, prekrývajú sa tým pádom pracovná a nepracovná sféra. Zahraniční pracovníci sú často vystavení zlému zaobchádzaniu a nevedia sa brániť neférovým praktikám. K ich zraniteľnosti prispieva nízka znalosť jazyka hostiteľskej krajiny, slabý vzťah k miestnej komunite, nedôvera voči oficiálnym inštitúciám a vysoké náklady, ktoré sa spájajú s obhajobu vlastných záujmov. V dôsledku uvedeného dochádza veľmi často k porušovaniu pracovných práv zahraničných zamestnancov a to vo viacerých smeroch (nevypĺacanie miezd, nebezpečné pracovné podmienky, nedodržiavanie ustanovení o pracovnom čase, porušovanie zmluvných podmienok, príp. práca bez zmluvy a pod.). Zároveň možnosti pomoci sú veľmi limitované a vedú až k akejsi „lotérii pomoci“. Pre zahraničných pracovníkov je totiž nesmierne zložitá porozumieť miestnym zákonom a rolám rozličných inštitúcií. Je preto nevyhnutné apelovať na zjednodušenie pracovného práva. Taktiež zo strany inštitúcií je často pomoc neefektívna, keďže majú obmedzené kompetencie, častá je jazyková bariéra, atď. Na záver účastníci zhliadli video z projektu, ktoré ilustrovalo problémy spomínané vyššie a dokumentovalo životné a pracovné skúsenosti bulharských migrantov v ČR. Video je možné vzhliadnuť na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=oTXCLjgoRPo>. Po prezentácii sa v rámci kola otázok dotkol M. Čaněk aj témy kariérového poradenstva a jeho úlohy v kontexte uvedeného: či je v možnostiach kariérových poradcov i viac ako individuálne kariérové poradenstvo a či sa majú tiež angažovať za zmeny na pracovnom trhu. Podľa M. Čaněka sú práve tieto výzvy dôležitými podnetmi v práci kariérových poradcov, bohužiaľ, narážajú tu na limity. Hoci poradenstvo pre individuálnych klientov je na dobrej úrovni, celospoločenské zmeny podniknutí nedokážu naprieť svojim snahám. Podľa neho chýba väčšie zapojenie zahraničných pracovníkov do odborov a ich využitie pri obhajobe záujmov a práv tejto skupiny pracovníkov.

D. Babicová predstavila projekt „Podpora cudzincom“ (<http://www.fdv.cz/podpora-cizincum>). Kým predchádzajúci projekt mapoval problémy cudzincov a možné riešenia pri uplatnení sa na trhu práce, tento projekt reaguje práve na vyššiu zraniteľnosť cudzincov a poskytuje im služby, ktoré pomáhajú vyrovnať ich znevýhodnenie na trhu práce. Ako najčastejšie uvádzajú cudzinci bariéry jazykové (preto je taktiež najväčší záujem o jazykové vzdelávanie), socio-kultúrne a administratívne. V rámci projektu sa poskytuje individuálne poradenstvo podľa potrieb daného klienta, takže časové trvanie i obsahová náplň poradenstva je veľmi rôznorodá. Pri komunikácii s klientmi sa využívajú služby komunitných a sociálnych tlmočníkov. Ďalšou formou podpory je vzdelávanie v mäkkých zručnostiach, občianskej a finančnej gramotnosti. Prostredníctvom prezenčných kurzov i e-learningu sa klienti môžu dozvedieť viac z oblasti práva a legislatívy, môžu sa zapojiť do aktivít rozvíjajúcich komunikačné zručnosti, sebaaprezentáciu, atď. V projekte sa podpora cudzincov odohráva aj na systémovej úrovni prostredníctvom sieťovania integračných centier, neziskových organizácií, úradov práce, atď. Dôležitou súčasťou projektu bude rozsiahla evaluácia, prostredníctvom ktorej sa bude zisťovať, nakoľko projekt reagoval na reálne potreby klientov, atď. Pre funkčnú realizáciu projektu je potrebná tiež popularizácia projektu, ktorého súčasťou je i tvorba a aktualizácia interaktívnych „máp životných situácií“.

V nasledujúcej prezentácii J. Opletalová z Euroguidance centra v ČR predstavila výstupy z vyššie spomínaného Cross Border Semináru 2016 v Postupime, ktorého témou bola Integrácia migrantov a minorít. Mnohé z nich sú praktické a aplikovateľné aj do praxe kariérových poradcov pracujúcich

s menšinami či migrantmi (viac informácií nájdete na stránke podujatia: <http://euroguidance-cross-border-seminar-2016.de/>).

P. Drál ako zástupca zo Slovenska a jeden z ocenených v rámci slovenskej Národnej ceny kariérového poradenstva viedol interaktívny workshop "Bariéry pri práci s ľuďmi v kontexte iného sociokultúrneho prostredia". V rámci workshopu sa účastníci pozreli na to, akým spôsobom kladenie otázok posúva poradenský proces, resp. ako mu bráni. Prostredníctvom rolovej hry si vyskúšali, aké je to byť v pozícii klienta a poradcu, ktorý sa prostredníctvom otázok snaží zistiť, čo môže pre klienta urobiť. Následne analyzovali, aké posolstvá môžu tieto otázky vyslať klientom. Pokúšali sa tiež reagovať na klientove odpovede tak, že preformulovali ich (často negatívne, seba-porážajúce) výroky do pozitívnejšej a konštruktívnejšej podoby. Na základe spätných väzieb od účastníkov je jasné, že téma jazyka v poradenstve silno zarezonovala a má veľký potenciál pre prípadné ďalšie vzdelávacie aktivity pre poradcov.

Záver seminára patrila Anne Darašenko zo Sdružení pro integraci a migraci. Tá porozprávala o svojich osobných skúsenostiach s migráciou a s uplatnením sa na trhu práce v ČR.

Zo záverečnej diskusie vyplynulo, že ľudia ocenili zaujímavý koncept seminára, kedy sa od širšieho teoretického pohľadu J. Šiklovej prechádzalo cez konkrétnejšie spôsoby pomoci zahraničným klientom (M. Čaněk, D. Babicová) a praktické aktivity rozvíjajúce zručnosti poradcov Petra Drála až po príbeh vyrozprávaný zo životnej skúsenosti s imigráciou do ČR Annou Darašenko. Podarilo sa tak zachytiť veľmi rôznorodé aspekty poradenskej práce s migrantmi. Veľkým plusom semináru bola aj neformálna a uvoľnená atmosféra, vďaka ktorej mohla prebiehať myšlienková výmena medzi účastníkmi a vzájomné učenia sa v diskusii i interaktívnych vstupoch.

VÝSTUPY ZE SEMINÁŘE „KARIÉROVÉ KOMPETENCE NEJEN PRO PRÁCI“

Petr Chaluš, Jana Opletalová, Centrum Euroguidance ČR, DZS, Praha

Centrum Euroguidance se v roce 2016 zaměřovalo mimo jiné na téma kariérových kompetencí (tento dosud málo zavedený termín, je jednou z variant překladu zavedeného zahraničního termínu Career Management Skills, často užívaným termínem je např. „dovednosti řízení vlastní kariéry“). Hlavní akcí k tomuto tématu byl seminář „Kariérové kompetence nejen pro práci“, který se konal 30. 11. 2016 v iris Hotelu Eden v Praze. Akce se účastnilo okolo 50 kariérových poradců, výchovných poradců, poradenských pracovníků v oblasti zaměstnanosti, pracovníků v neziskovém i privátním sektoru. Opět se vyplatila otevřenost semináře pro poradce napříč sektory jejich působení. Během workshopu si například měli příležitost vyjasnit své pozice poradci z úřadů práce s výchovnými poradci ve školách, co o své situace dosud nevěděli, jak cílová skupina ovlivňuje jejich náhled apod.

Díky pozvaným hostům se podařilo podívat se hlouběji na téma kompetencí (pro práci i život) obecně. Právě toto téma nejvíce vnesl do semináře příspěvek zástupce francouzského centra Euroguidance, který mimo jiné referoval o výstupech národní konference na téma kompetencí ve Francii. Změny ve francouzském systému vzdělávání vedou školní výuku opět výrazně k tématu kompetencí a také současná politika v oblasti uznávání kompetencí získaných životní a pracovní praxí nabízí velkou inspiraci pro ČR. Například ve Francii lze na základě uznání těchto kompetencí ve zkrácené proceduře získat kvalifikaci i na úrovni vysokoškolského diplomu. Postupně s přibývajícím dobou platnosti této legislativy si francouzský systém na tuto inovaci zvyká a například se zkracuje doba této procedury (až na jeden rok).

Prezentace českého centra Euroguidance se zaměřila na pojetí kariérových kompetencí a na mobility.

Petr Chaluš představil pohled na Kariérové kompetence v rámcové podobě, jak se jejich zviditelnění již dlouhodobě věnuje české centrum Euroguidance.

Jana Opletalová představila, jak souvisí kompetence s mobilitou, zejména představila publikaci Otevřené dveře do světa, která je produktem baltské spolupráce center Euroguidance a byla přeložena do českého jazyka.

Inspirací na semináři byly prezentace vítězů Národních cen kariérového poradenství 2016.

Kompetence a kariérové poradenství v praxi krajského poradenského centra představil Lukáš Vlček z Info Kariéry – Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje. V rámci jejich práce zejména se žáky posledních ročníků základních škol vytvořili mnoho metodických materiálů podporujících kariérové kompetence. Zájem mezi školami o jejich služby neustále roste a zvažují více metodicky vést přímo školy, aby dokázaly rozvoj kariérových kompetencí ve stejné kvalitě zajistit i sami.

Sebezkušenostní kurz pro studenty představila Veronika Vitošková z Gymnázia Jana Palacha. I na základě výzkumu, na kterém se podílela, pak analyzovala jak nejlépe pro tuto věkovou skupinu připravit rozvojové aktivity. V rámci diskuse pak reagovala na připomínku, že některé školy mají omezené zdroje na takové aktivity, jak lze flexibilně aktivity upravit možnostem školy.

Závěrečné dva paralelní workshopy umožnily vzájemný dialog mezi účastníky nad praktickými metodikami.

Workshop „Kompetence v pracovním životě – využití motivačních karet“ vedla Silvie Pýchová za Centrum Kompetencí. Workshop „Vím kdo jsem a znám svůj směr“ vedli Kateřina Geislerová a Martina Milotová za Centrum vzdělávání všem.

[Zde](#) je odkaz na všechny dostupné prezentace ze semináře.

RECENZIA

Daniel Markovič: Kariérové poradenstvo v prostredí vysokých škôl na Slovensku

(Ružomberok: Verbum, 2015. 126 s. ISBN 978-80-561-0264-0)

Na Slovensku prebieha v akademickom prostredí, v odborných kruhoch aj v médiách debata o súčasnom stave vysokého školstva, o jeho prínose nielen pre jednotlivca, ale aj pre spoločnosť. Odborníci hľadajú možnosti spolupráce medzi vysokými školami a trhom práce. Táto spolupráca však existuje, miestami je čulá a prebieha v niekoľkých doménach. Publikácia Daniela Markoviča z Katolíckej univerzity v Ružomberku predstavuje jednu líniu prepájania štúdia s praxou – prostredníctvom kariérového poradenstva. Problematika je širokej verejnosti a dokonca aj niektorým akademikom neznáma, preto vítam vznik publikácie a systematické mapovanie dosiaľ komplexne nezmapovanej oblasti.

Monografia sa venuje kariérovému poradenstvu, realizovanému a poskytovanému v prostredí vysokých škôl na Slovensku, na základe analýzy súvisiacich oblastí a vlastného výskumu rozvíja teoreticko-empirické poznanie v tejto oblasti. Cieľom publikácie je charakterizovať súčasný stav poznania v oblasti kariérového poradenstva a vysokoškolského kariérového poradenstva a zároveň prezentovať výsledky vlastného výskumu. Autor zvolil kvantitatívnu výskumnú stratégiu a dotazníkovú výskumnú metódu. Keďže kariérové poradenstvo vytvára spojenie medzi svetom školy a trhom práce, objekt výskumu tvorili dve výskumné vzorky: jednou sú študenti Katolíckej univerzity a druhou predstavitelia zamestnávateľov.

Publikácia je zložená z dvoch častí: prvá časť je venovaná kariérovému poradenstvu, v jednotlivých kapitolách sú rozpracované vývin, teórie a charakteristiky kariérového poradenstva. Autor nezabúda ani na etický aspekt kariérového poradenstva.

Druhá časť publikácie sa sústreďuje na kariérové poradenstvo poskytované na vysokej škole. Je doplnená o prezentáciu súčasného stavu vysokoškolského vzdelávania na Slovensku. Obsahuje monitoring pracovísk poskytujúcich kariérové poradenstvo na vysokých školách. Zároveň sa dotýka kľúčových kompetencií študentov a absolventov VŠ.

V prípade ďalšieho vydania publikácie odporúčam výskum študentov rozšíriť mimo prostredia Katolíckej univerzity v Ružomberku, pretože odpovede miestnych študentov podľa môjho názoru nie sú rovnakej povahy, ako by boli odpovede študentov z iných vysokých škôl v odlišnej lokalite či s iným zameraním študijných programov.

Mierne odlišné očakávania som mal od kapitoly *Prieniky kariérového poradenstva a sociálnej práce*. Autor ponúka prehľad prienikov, ako napríklad oblasť poradenstva, práva, politiky zamestnanosti. V publikácii by som osobne očakával väčšiu aplikáciu poznatkov zo sociálnej práce do praxe kariérového poradenstva, alebo naopak, načrtnutie východísk kariérového poradenstva pre teóriu, prax a vzdelávanie v sociálnej práci.

Súhlasím s autorom, že „Kariérové poradenstvo môže byť jedným z nástrojov, ktoré môžu jednotlivcovi pomôcť vykročiť na trh práce, a tak môže eliminovať prvotnú negatívnu skúsenosť či prípadný pád do sociálnej siete. Kariérové poradenstvo prispieva k rozvoju tzv. mäkkých zručností

klienta, k zlepšeniu jeho obrazu na pracovnom trhu“ (zo záveru publikácie). Poskytovanie kariérového poradenstva na vysokých školách je dôležité, lebo študenti, často aj vo vyšších ročníkoch, si nie sú istí svojím smerovaním a kariérové poradenstvo im môže pomôcť. Kariérové poradenstvo je zároveň oblasťou záujmu, ktorú by mali ďalej skúmať nielen psychológia, pedagogika, ale na makroúrovni aj manažment a sociálna politika. Pre ďalšie skúmanie ponúka táto publikácia cenné poznatky.

PhDr. Tomáš Habánik, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta sociálnych vied – Katedra sociálnych služieb a poradenstva

PRÍLOHA

Témy jednotlivých čísiel e-časopisu

KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI (2012 – 2016)

Ročník 1, číslo 0 (2012)

Úvodné číslo

Ročník 1, číslo 1 (2012)

Kariérové poradenstvo pre starších ľudí

Ročník 1, číslo 2 (2012)

Zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry

Ročník 2, číslo 3 (2013)

Kariérové a výchovné poradenstvo pre žiakov a študentov

Ročník 2, číslo 4 (2013)

Spolupráca v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, sieťovanie inštitúcií pri realizácii aktivít, projektov

Ročník 3, číslo 5 (2014)

Poradenstvo pre vysokoškolákov, resp. na pôde vysokých škôl

Ročník 3, číslo 6 (2014)

Poradenstvo pre ľudí so zdravotným postihnutím

Ročník 4, číslo 7 (2015)

Kariérové poradenstvo v tranzitných obdobiach kariérového vývinu

Ročník 4, číslo 8 (2015)

Aktuálne výstupy z národných projektov ESF dotýkajúce sa oblasti kariérového poradenstva

Ročník 5, číslo 9 (2016)

Príspevky z konferencie „Cesty k profesionalizácii kariérového poradenstva“ (Brno, 26. – 27. 5. 2016)

Ročník 5, číslo 10 (2016)

Príspevky zo seminára „Supporting and developing talents“ (Bratislava, 27. 10. 2016)

KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI

Obsah čísel 0-10, ročníkov 1-5 (2012-2016)

Na nasledujúcich stranách prinášame zoznam všetkých príspevkov, ktoré sme uverejnili v našom časopise v období od apríla 2012, kedy vyšlo tzv. nulté číslo, až do decembra 2016, kedy vyšlo toto jubilejné, oficiálne desiate číslo e-časopisu.

Príspevky sú zoradené podľa rubriky a v nich podľa autorov, resp. mena uvedeného ako prvého v poradí. Zoznam neobsahuje editoriály, úvodné príspevky redakcie, ktoré sú vždy na začiatku čísla.

Redakcia

Autor(i)	Názov príspevku	Uverejnené v č./strany
<u>Odborné príspevky</u>		
Babicová, D. a kol.	Aktuální ověřené metody vycházející z praxe kariérových poradců. Metodika kariérového poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – výstupy projektu Pracovní návyky	č. 9, 36-37
Barhamová, L. – Hawthornová, R.	Pomáhať starším dospelým prijímať kariérové rozhodnutia	č. 1, 5-18
Beková, L.	Tréning v metóde CH-Q	č. 0, 36-41
Beková, L.	Riadenie a konštruovanie kariéry – postmoderný model v rámci kariérového poradenstva. Kariérová adaptabilita ako zdroj pri kariérových tranzíciách	č. 7, 12-20
Cserkúti, Á.	Euroguidance Hungary: Hungarian Guidance Award 2016	č. 10, 41
Dianovská, A.	Miesto a úlohy výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva	č. 3, 27-33
Di Fabio, A.	Promoting Well-Being: New Constructs and Instruments in Career Guidance and Counseling	č. 10, 8-33
Dítětová, L.	Národní projekt Národní soustava povolání (NSP)	č. 8, 13-23
Grajcár, Š.	Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa a jeho kľúčové poslanstvo č. 5; Aktualizácia KP 5 – november 2011 (desať rokov po)	č. 0, 17-30
Grajcár, Š.	O seminári „Supporting and developing talents“	č. 10, 6-7
Gravina, D. – Lovšin, M.	Faktory podporujúce úspešnú implementáciu politík týkajúcich sa zručností pre riadenie vlastnej kariéry	č. 2, 5-8
Groma, M.	Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím v sieti modelov zdravotného postihnutia	č. 6, 6-14

Hanuliaková, I.	Krok za krokom k aktívnemu občianstvu a k reintegrácii na trh práce	č. 6, 40-41
Hašková, K. – Müllerová, A.	Reflexe poradenství v projektu Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání ² : Možnosti a výzvy online poradenství	č. 9, 21-25
Hooley, T. – Dodd, V.	Ekonomické přínosy kariérového poradenstva	č. 8, 27-48
Holúbeková, H.	Životológia ako jeden z neformálnych nástrojov podpory talentov na stredných školách	č. 10, 44-51
Horáková, P.	Potřeba kariérního poradenství na trhu práce z pohledu klienta	č. 9, 26-35
Jarvis, P.	Systémy poskytovania kariérových informácií – nasledujúca generácia	č. 4, 6-12
Jarvis, P.	Chce to komunitu	č. 4, 13-17
Kostolanský, R.	Nenaplnená výzva: kariérové poradenstvo starším dospelým	č. 1, 24-32
Lepeňová, D.	Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálnopatologických javov v školskom prostredí – Základné informácie o národnom projekte VÚDPaP	č. 3, 34-38
Letovancová, E.	Kariérové poradenstvo na FSEV UK v Bratislave	č. 5, 17-23
Lipták, D. M.	Kariérový rozvoj v rámci vyššieho vzdelávania: Austrálska perspektíva	č. 5, 46-51
Lisá, E.	Osobnostné preferencie a ich využitie v kariérovom rozhodovaní	č. 0, 31-35
Lubelec, L.	Sieťovanie – chlieb náš každodenný	č. 4, 20-28
Macková, Z. – Mášiková, K.	Pozitívna psychológia v kariérovom poradenstve a koučing pre mladých dospelých	č. 5, 32-41
Markovič, D. – Markovičová, K.	Propagácia pracovísk kariérového poradenstva na vysokých školách	č. 5, 24-31
Markovičová, K.	Prieniky činností kariérového poradcu a koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami v prostredí vysokej školy	č. 6, 15-29
Matlová, S.	Sebarealizácia ako zmysel života	č. 6, 47-50
McMahonová, M.	Čím budem?	č. 3, 5-8
Mesárošová, M.	Podpora a rozvíjanie nadania v komplexnom, meniacom sa svete	č. 10, 34-40
Ondrušová, D.	Od vzdelávania k zamestnaniu človeka so zdravotným postihnutím: aj takto to môže vyzerať	č. 6, 42-47
Osvaldová, Z.	Šťastie praje pripraveným	č. 8, 6-12

Polačková, Z.	Inovácia v oblasti zamestnávania ľudí s vážnym zdravotným znevýhodnením – môže fungovať v podmienkach SR?	č. 6, 34-40
Požár, L.	Význam práce v živote človeka	č. 6, 2-5
Rozványi, D.	Night of Professions – Vocational Orientation from a New Perspective	č. 10, 42-43
Sollár, T.	Kvalita psychodiagnostických nástrojov ako jedna z podmienok profesionalizácie kariérového poradenstva	č. 9, 6-13
Šramová, B. a kol.	Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím – nový študijný program Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave	č. 9, 14-20
Trulíková, V.	Mentoring a online vzdelávací portál organizácie LEAF ako inovatívne nástroje podpory talentovaných stredoškolákov	č. 10, 52-54
Vašátová, P. a kol.	Nový pohľad kariérnych poradců na problematiku dlhodobé nezaměstnanosti a informační systém Katalog poradců jako ojedinělý online nástroj realizace kariérového poradenství v ČR	č. 8, 24-26
Vaňous, O.	Certifikát ESP otvára študentom dvere ku kariére	č. 10, 55-57
Vendel, Š.	Ťažkosti v kariérovom vývine u študentov gymnázií	č. 7, 21-33
Watts, A. G.	Ekonomické prínosy kariérového poradenstva	č. 0, 6-13
Zimmermann, M. – Majerníková, T.	Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným znevýhodnením	č. 6, 30-33
Zvariková, M.	Kariérové vzdelávanie, rozvíjanie schopností riadiť svoju kariéru	č. 2, 14-24
Zvariková, M.	Kariérové poradenstvo na vysokých školách	č. 5, 3-16

Rozhovory

Euroguidance	Rozhovor s Anthony G. Wattsom	č. 0, 14-16
Euroguidance	Rozhovor s Lyn Barhamovou	č. 1, 18-20
Euroguidance	Rozhovor s prof. Ronaldom Sultanom	č. 2, 9-13
Euroguidance	Rozhovor s Mary McMahonovou	č. 3, 9-13
Euroguidance	Rozhovor s Philom Jarvisom	č. 4, 17-19
Euroguidance	Rozhovor s Martou Hargašovou	č. 5, 42-45
Euroguidance	Rozhovor s Rie Thomsen	č. 7, 6-9
Euroguidance	Rozhovor s Tristramom Hooleym	č. 8, 49-52
Euroguidance	Rozhovor s Lenkou Hlouškovou	č. 9, 42-45
Euroguidance	Rozhovor s Vladimírom Dočkalom	č. 10, 58-61

Správy z uskutočnených podujatí

Baloch-Kaloianov, E. a kol.	Seminár rakúskeho centra Euroguidance „Tvorba údajovej základne: poradenské metódy a meranie ich účinku.“	č. 4, 63-64
Beková, L.	Ocenenie kariérového poradenstva	č. 0, 49-51
Beková, L.	Konferencia Európsky rok aktívneho starnutia: Spoločný dialóg pre generácie, spoločnosť a hospodárstvo	č. 1, 39
Beková, L.	Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2012 na Slovensku	č. 2, 33-41
Beková, L.	Študijná návštevy do Litvy a Lotyšska – za spoznávaním systémov celoživotného poradenstva	č. 2, 51-56
Beková, L.	Medzinárodná konferencia „Projektovanie života a kariérové poradenstvo: Budovanie nádeje, optimizmu a odolnosti“ ("Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience")	č. 3, 81-93
Beková, L.	Medzinárodný kongres Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG): „Kariérové poradenstvo: ľudské alebo občianske právo?“	č. 4, 53-59
Beková, L.	Konferencia "Systém CH-Q řízení kompetencí: zhodnocování a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení"	č. 5, 96-100
Beková, L.	Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2014	č. 6, 88-90
Beková, L.	Seminár Tri hlasy pre zmenu: zahraničná inšpirácia pre kariérové poradenstvo	č. 6, 91-92
Beková, L.	Konferencia Siete na inováciu v oblasti kariérového poradenstva v Európe / Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)	č. 7, 61-63
Beková, L. – Grajčár, Š.	Cross-Border seminár 2013: Varšava, 13. – 15. mája 2013	č. 3, 70-81
Beková, L. – Grandtnerová, L. – Szabó, E.	Cross Border seminár 2014. Záhreb, 9.-10. júna 2014	č. 6, 78-86
Beková, L. – Hrašková, A.	Týždne venované kariérovému poradenstvu: príklad lokálnej aktivity „Týždeň voľby povolania“ v Čadci	č. 2, 42-46
Čopíková, L. a kol.	Seminár „Kam kráča teória a prax v kariérovom poradenstve“	č. 8, 69-77
Euroguidance a kol.	Cross-Border seminár v Slovinsku	č. 2, 47-50
Euroguidance a kol.	Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2013 a 15 rokov činnosti centra Euroguidance na Slovensku	č. 4, 67-73
Gališinová, Z.	Veľtrh práce Job Expo 2014 – prednášky pre žiakov ZŠ a SŠ: Čím chcem byť – moja voľba	č. 5, 100-101

Grajcár, Š.	Študijná návšteva vo Švajčiarsku	č. 0, 42-44
Grajcár, Š.	Cross Border seminár v Slovinsku	č. 0, 45-46
Grajcár, Š.	Konferencia IAEVG v Mannheime	č. 0, 47-48
Grajcár, Š.	Konferencia IAEVG v Mannheime, Nemecko	č. 2, 57-61
Grajcár, Š.	Druhé stretnutie európskych sietí v Uppsale a jeho dozvuky na Slovensku	č. 3, 64-70
Grajcár, Š.	Seminár „Príklady dobrej praxe v kariérovom poradenstve	č. 3, 93
Grajcár, Š.	Ohliadnutie sa za Týždňom celoživotného poradenstva 2013	č. 4, 65-66
Grajcár, Š.	Konferencia „Cesty k dobrej škole“	č. 5, 101-103
Grajcár, Š.	Päť zastávok študijnej návštevy do Švédska	č. 6, 93-100
Grajcár, Š.	Seminár „Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve“, Zvolen, 27. 11. 2014	č. 6, 101-102
Grajcár, Š.	Vzdelávanie kariérových poradcov vo Fínsku, Rakúsku a na Slovensku	č. 7, 59-61
Grajcár, Š.	O medzinárodnej konferencii „Cesty k profesionalizácii kariérového poradenstva“	č. 9, 38-41
Grajcár, Š. – Chaluš, P.	Euroguidance na konferencii Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo v Madride	č. 10, 75-77
Grajcár, Š. – L. Martinkovičová	Okrúhle stoly centra Euroguidance na tému „Podpora prechodu žiakov, študentov na trh práce“	č. 9, 77-80
Grajcár, Š. a kol.	Cross Border seminár 2015 v Retzi a predtým ešte na skok v Brne	č. 7, 63-77
Hašková, K.	Konference Age Management a jeho uplatnění v praxi	č. 1, 40-41
Hašková, K.	Evropská konference k celoživotnímu poradenství	č. 2, 62-65
Hašková, K.	Kariéra? Začínáme ve škole! Kariérové poradenství ve školní praxi.	č. 3, 60-64
Hašková, K. – Müllerová, A.	Národní cena kariérového poradenství 2012 v České republice	č. 2, 25-32
Chaluš, P. – Opletalová, J.	Výstupy ze semináře „Kariérové kompetence nejen pro práci“	č. 10, 80-81
Jaššová, M.	Seminár „Migrace a mobilita – výzva pro kariérové poradenství“	č. 10, 78-80
Kollárová, B.	Mladí a zaměstnaní – Ako na to!	č. 7, 58-59
Martinkovič, M.	Študijná návšteva – Spojené kráľovstvo	č. 8, 53-59
Martinkovičová, L. a kol.	Cross Border seminár 2016: Medzikultúrne poradenstvo a medzinárodná kariéra – integrácia migrantov a menšín	č. 9, 56-71

Martinkovičová, L.	Šiesta európska konferencia o politikách celoživotného poradenstva	č. 9, 72-76
Mezeiová, R.	Nikdy nie ste príliš starí... pre aktívne starnutie	č. 1, 38
Opletalová, J. a kol.	Studijní návštěvy organizovány centrem Euroguidance ČR	č. 10, 69-74
Paveleková, M.	Tematický seminár Prepojenie sveta vzdelávania so svetom práce	č. 6, 87
Vendel, Š.	Riešenie situácie dlhodobo nezamestnaných - poznatky z troch západoeurópskych krajín	č. 4, 60-62
<u>Z praxe a pre prax</u>		
Bakoš, L.	Výzvy kariérového poradenstva generácii Y (ľuďom narodeným po roku 1980)	č. 5, 52-60
Beková, L. – Uhríková, E.	Z našich skúseností: Koučing a jeho využitie v oblasti kariérového poradenstva	č. 1, 43-47
Ertlerová, J. – Vavráková, E.	Cieľ vzdelávania nadaných	č. 8, 66-68
Gališinová, Z.	Poskytovanie informačných a poradenských služieb pre žiakov s mentálnym postihnutím na odbornom učilišti internátnom v Novej Vsi nad Žitavou	č. 3, 23-26
Košťálová, H.	Ovlivní umělá inteligence svět práce v budoucnosti?	Č. 10, 62-64
Hruščová, E.	Intervenčné programy pre nezamestnaných absolventov vysokých škôl: efektivita a inovatívnosť	č. 9, 46-54
Kubišová, M. a kol.	Hodnotenie schopností a zručností – nový prístup v kariérovom poradenstve	č. 4, 32-39
Mášiková, K. – Macková, Z.	Zážitkové učenie s koňmi v kariérovom poradenstve a koučingu	č. 7, 34-40
Mattovičová, Ľ.	Zabezpečovanie informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania na školách – šanca na pracovné uplatnenie	č. 4, 29-31
Mažgútová, D.	Správa z praxe: Aktivity Žilinského samosprávneho kraja podporujúce lepšie uplatnenie sa absolventov na trhu práce	č. 9, 55-
Šprlák, T.	Bilancia kompetencií na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny SR – prieskum možností a očakávaní poradcov ÚPSVaR	č. 5, 69-78
Štrbíkova, Z. – Tholtová, J.	Rozvoj systému poradenstva pre dospelých	č. 5, 79-81
Vašátová, P.	Využití imaginace v koučování jako metodě pro kariérové poradce	č. 6, 51-61
Vendel, Š.	Reálnosť voľby povolania u absolventov gymnázií	č. 5, 61-68

Študentská sekcia

Barboríková, M.	Kariérové poradenstvo na Varšavskej univerzite (Poľsko)	č. 5, 82-88
Brantalová, D.	Analýza individuálneho potenciálu v ISTP	č. 10, 65-68
Brosmanová, B.	Miera spokojnosti stredoškôľakov s kariérovým poradenstvom	č. 4, 40-42
Butková, Z.	„Age management“ – identifikácia a analýza príkladov dobrej praxe na Slovensku	č. 1, 33-34
Čunderlíková, A. a kol.	Kariérové záujmy	č. 7, 50-57
Erniholdová, A.	Štruktúra a váha informačných zdrojov pri rozhodovaní stredoškôľakov o voľbe vysokoškolského štúdia	č. 3, 44-49
Grajcár, Š.	Názory študentov na „kariérové poradenstvo“ a ich očakávania od rovnomeného kurzu	č. 6, 67-77
Chybíková, N.	Možnosti rozvoja služieb kariérového poradenstva pre zamestnaných dospelých na Slovensku	č. 4, 48-50
Kultanová, V.	Poradenské služby na Univerzite Bremen (Nemecko)	č. 5, 89-95
Malá, L.	Rodové rozdiely pri voľbe povolania u stredoškôľakov	č. 6, 62-66
Nemčeková, V.	Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy – pokus o ich vymedzenie a identifikáciu v štátnych vzdelávacích programoch stredných škôl	č. 3, 50-54
Nováková, P.	Priebeh kariérového rozhodovania	č. 7, 41-49
Simon, J.	Motivačné súvislosti stratégie rozhodovania v kariérovej voľbe u vysokoškôľakov	č. 3, 55-59
Ujčeková, S.	Sociálno-psychologické charakteristiky prežívania prechodu starších ľudí z fázy pracovnej aktivity do neaktivity v kontexte ich celoživotného kariérového vývinu	č. 1, 35-37
Vendel, Š. – Hanušovská, D.	Štýly kariérového rozhodovania	č. 3, 39-43
Znášiková, L.	Kariérový vývin mladých žien	č. 4, 43-47

Novinky

Bertová, E.	Vykročte do sveta práce pravou nohou. Odborná brožúra pre absolventov škôl	č. 6, 107
Euroguidance	Vzniklo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	č. 6, 104-106
Markovič, D.	Inovatívny študijný program venovaný poradenstvu na Pedagogickej fakulte KU v Ružomberku	č. 6, 103

Recenzie

Beková, L.	Hana Smitková a kol. (2014). Kapitoly z poradenskej psychológie.	č. 5, 104-105
------------	--	---------------

Bogdanová, M.	Hlaďo, P. : Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů	č. 2, 68-69
Bogdanová, M.	Groma, M.: Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich	č. 3, 94-96
Bogdanová, M.	Navigácia cez rozbúrené vody: príprava na tranzície v kariére a na trhu práce	č. 7, 10-11
Bogdanová, M.	Peter Drál: Vyrovnávame šance – príručka na podporu študijnej a profesijnej orientácie sociálne znevýhodnených žiakov	č. 9, 81-82
Grajcár, Š.	Recenzie publikácií Cedefop	č. 1, 21-23
Habánik, T.	Daniel Markovič: Kariérové poradenstvo v prostredí vysokých škôl na Slovensku	č. 10, 82-83
Šprlák, T.	Petr Hlaďo: Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze. Analýza na základě dotazníkového šetření a ohniskových skupin.	č. 4, 74-76
Varia		
Cedefop	Kariérové poradenstvo v nestabilných časoch: prepájanie ekonomických, sociálnych a individuálnych benefitov	č. 8, 60-65
Euroguidance	Akcie súvisiace s témou čísla [kariérové poradenstvo pre starších ľudí]- Prehľad uskutočnených a plánovaných akcií na Slovensku	č. 1, 42
Euroguidance	Čo nové v IAEVG	č. 3, 106-108
Euroguidance	Krátke informácie a odkazy na ďalšie zdroje	č. 1, 48-49
Euroguidance	Nová adresa web stránky siete Euroguidance	č. 3, 105
Euroguidance	Nová verzia ISTP	č. 3, 105-106
Grajcár, Š.	„Správa o stave školstva na Slovensku“ z pohľadu kariérového poradenstva	č. 3, 14-22
Grajcár, Š.	POP 2013/2014	č. 3, 97-99
Grajcár, Š.	Projekty ŠIOV zamerané o. i. aj na kariérové poradenstvo, profesijnú orientáciu	č. 3, 99-104
Kubíková, A.	ISTP sa inovuje a pripravuje prekvapenia pre svojich používateľov	č. 2, 66-67
Remiašová, J.	Pamätníček Euroguidance. Ako dobré je mať pamäť a ako je dobré mať pamätníček	č. 4, 51-52

