

## Přehled anotací příspěvků v sekcích

### Parallel sessions, contributions and annotations overview

(All sessions in English are during Friday in room n. 141 „Zelená posluchárna“)

**Pátek / Friday 10.11.**

*první kolo / first round*

---

#### **Sekce Vzdělávání a poradenství / Education and Counselling Session**

česky / in czech without translation

**14:00 – 15:15**

místnost / room 139

moderátoři / moderators: **Jiří Votava, Kateřina Hašková**

1)

**Martin Schubert, Andrea Bontová**

#### **Andragogické profesijné poradenstvo**

Práca predstavuje všeobecný model andragogického profesijného poradenstva. Na základe teoretického skúmania zahrnujúceho teoretické koncepcie domácich a zahraničných autorov a zohľadňujúc argumenty vyplývajúce z aktuálnych sociokultúrnych a socioekonomických podmienok, odôvodňuje zmysel tohto typu edukačnej, konzultantsko-poradenskej podpory, určenej zdravým a (potenciálne) pracovne produktívnym dospelým jednotlivcom v priebehu ich profesijného života. Autori chápu andragogické profesijné poradenstvo ako proces prebiehajúci paralelne s ďalším odborným vzdelávaním, proces s preventívnym, stabilizačným a rozvojovým potenciálom pre jednotlivcov a rôzne typy zamestnávateľských organizácií.

2)

**Ivan Pavlov, Miroslav Krystoň**

### **Perspektívy poradenstva v učiteľskej andragogike**

Systém a sústava podpory a profesijného rozvoja učiteľstva prechádzala vo vývoji školstva mnohými zmenami (ciele, obsahy, formy i metódy), ktoré sa stali predmetom vedeckého výskumu a utvárania teórie učiteľskej profesie. Interdisciplinárny prístup pri skúmaní učiteľskej profesie sa v súčasnosti opiera aj o andragogiku (profesijnú), ktorá ponúka nové podnety pre skvalitnenie výkonu učiteľskej profesie najmä v otázkach profesijného učenia, vzdelávania i poradenstva. Príspevok popisuje východiská návrhu modelu andragogického poradenstva (personálny, procesuálny a inštitucionálny aspekt) pedagogickým zborom škôl, ktorý reaguje na súčasnú absenciu komplexných programov podpory profesijného rozvoja učiteľstva na školách. Model andragogického poradenstva je ukotvený v individualizovanej podpore, ale v rámci pedagogického zboru, jeho potrieb a podmienok.

3)

**Jiří Votava**

### **Případové studie kariérových drah jako prostředek rozvoje poradenských kompetencí učitelů v odborném vzdělávání**

Autor vychází z materiálů a zkušeností, které shromáždil za posledních pět let během výuky kurzu Pedagogika odborného vzdělávání. V tomto předmětu se budoucí učitelé mimo jiné seznamují s principy a metodami kariérového poradenství a osvojují si poradenské strategie a techniky, které lze integrovat do výuky na středních odborných školách. Příspěvek seznámí s různými variantami využití kariérových drah jako prostředku pro pochopení možných cest kariérového vývoje v konkrétních oborech vzdělání i jako prostředku pro rozvoj poradenských kompetencí budoucích učitelů.

4)

**Marek Lukáč**

### **Poradenské činnosti v edukácii dospelých Rómov z marginalizovaných komunit**

Vzdelávacie aktivity pre dospelých Rómov z marginalizovaných komunit (tak vo formálnom ako aj neformálnom systéme edukácie dospelých) sú nielen v laickej ale i odbornej verejnosti dlhodobo podrobované kritike kvôli ich nízkej efektívnosti (napr. Hurrle et al. 2012). Príčiny sú rôznorodé, v našom príspevku sa ale chceme zaoberať najmä zdôvodnením potreby a možností realizovať v edukácii marginalizovaných dospelých Rómov podporné poradenské činnosti najmä v tzv. iniciačnej edukácii. Hlavným cieľom iniciačnej edukácie je pochopenie potreby vzdelávať sa. To je možné dosiahnuť len tak, že dôjde k prekonaniu rozdielov vo vnímaní procesu a úžitku vzdelávania, učenia sa, cez sprostredkovanie jeho významu pre každodenný život, rozšírením slovnej zásoby v slovenskom jazyku a pochopením a interpretáciou významu slov a slovných spojení v konkrétnom kontexte. Naše doterajšie lektorské skúsenosti, ako aj poznatky z odbornej literatúry (napr. Freire 1978; Hoggan 2016 a i.) nás vedú k presvedčeniu, že pre dosahovanie žiaducich pozitívnych efektov edukácie cieľovej skupiny marginalizovaných Rómov je potrebné realizovať podporné poradenské činnosti tak, aby naplňali ciele iniciačnej edukácie.

**Sekce Objevy / Findings Session**

česky / in czech without translation

**14:00 – 15:15**

místnost / room 332

moderátoři / moderators: **Martin Kopecký, Petr Hladío**

1)

**Petr Hladío**

**Rodičovská podpora kariérového rozhodování žáků středních škol**

Rodina je jednou z nejvýznamnějších institucí při kariérovém rozhodování žáků. Rodiče jsou iniciátory rozhodovacího procesu, primárním zdrojem rad, informací a pomoci, poradci, nejvýznamnější činitelé ovlivňující celý rozhodovací proces i konečné rozhodnutí. Příspěvek se zaměří na zhodnocení role rodičů při kariérovém rozhodování žáků středních škol. Dále v něm budou prezentovány vlastnosti, možnosti a limity dotazníku Parent Career Behavior Checklist a poznatky o specifickém rodičovském chování ve vztahu ke kariérové podpoře jejich potomků, které byly dotazníkem zjištěny na jaře 2017 u 501 žáků středních odborných škol a středních odborných učilišť. Dotazník je možné v praxi využít k identifikaci žáků s nízkou kariérovou podporou rodičů.

2)

**Libuše Ďurišová**

**Co žáci základních škol postrádají v kariérovém poradenství**

Tato studie stručně popisuje kariérové poradenství na základních školách a otevírá otázku, co žáci v kariérovém poradenství postrádají. Předběžný výzkum byl realizován na vzorku 23 studentů prvního ročníku jedné ze středních škol, kam nastoupili žáci z 10 základních škol Zlínského kraje. Pro splnění cíle výzkumu bylo využito metody brainstormingu.. Takto získaná data byla roztříděna, kategorizována a sumarizována a dále zpracována. Výsledky mohou sloužit jako námět k dalšímu výzkumu nebo k praktickému využití pro zlepšení práce kariérových poradců na základních školách.

3)

**Zuzana Kožárová**

#### **Podnikanie ako kariérna voľba**

Príspevok sa venuje téme kariérneho rozhodovania vysokoškolských študentov a vnímania podnikania ako možnej kariérnej cesty. Pilotný zber dát (N = 185) ukázal silnejšiu preferenciu vysokoškolských študentov voči zamestnaneckému pomeru. Viac ako polovica opýtaných však uvádza záujem o tému podnikania, (19,4 %) absolvovala predmet zameraný na podnikanie a rozvoj podnikavosti (predovšetkým študenti ekonomického zamerania), čo naznačuje deficit (ne)formálneho vzdelávania na pôde univerzít zameraného na podnikanie. Zmysel pre iniciatívu a podnikavosť bol pri tom zaradený medzi 8 kľúčových kompetencií pre život a prácu v novej informačnej spoločnosti (Úradný vestník EÚ, 2006). Na základe výsledkov prieskumu a výstupov z realizovanej fokusovej skupiny tvorenej aktívnymi podnikateľmi sme vytvorili tréningový program pre vysokoškolských študentov humanitného zamerania, ktorý si kladie za cieľ predstaviť podnikanie ako možnosť pracovnej sebarealizácie a rozvíjať podnikavosť študentov.

4)

**Štefan Vendel**

#### **Kompetencie pre kariérový vývin**

Príspevok informuje o kompetenciách pre kariérový vývin identifikovaných výskumom v našom (t. v slovenskom a českom) kultúrnom prostredí. Faktorovou analýzou na vzorke 342 respondentov bolo identifikovaných 5 kariérnych kompetencií: Rozmýšľanie o kariére, Sieť kontaktov, Prieskum trhu práce, Riadenie kariéry a Prezentácia seba. Zostavili sme dotazník na ich meranie. Na vzorke 259 respondentov sme overili jeho psychometrické vlastností. Boli tak získané dôkazy reliability a validity nového nástroja. Konštruktová validita bola preukázaná replikáciou 5-faktorovej štruktúry kariérnych kompetencií pomocou exploračnej faktorovej analýzy. Divergentné dôkazy validity boli preukázané prostredníctvom zistených slabých korelácií medzi kariérnymi kompetenciami a odlišným konštruktom - osobnostnými vlastnosťami. Dôkazy kriteriálnej validity boli získané prostredníctvom preukázaných vzťahov medzi kariérnymi kompetenciami a ukazovateľmi kariérneho úspechu.

**Sekce Kariéra / Career Session**

česky / in czech without translation

**14:00 – 15:15**

místnost / room 138

moderátoři / moderators: **Michal Šerák, Renata Kocianová**

1)

**Ilona Štorová**

**Seznámení s programem Profesní seniority**

Příspěvek představí vzdělávací program „Towards Successful Seniority TM, který vznikl ve Finsku a využívá metody skupinové práce vyvinuté Michiganskou univerzitou za účelem podpory řízení kariéry, odborné kvalifikace a duševní pohody zaměstnanců a vedoucích pracovníků v dnešním rychle se měnícím světě práce. Program zvyšuje možnosti účastníků nalézat úspěšná řešení týkající se jejich kariéry a posiluje jejich schopnost vyrovnat se s případnými neúspěchy. Pro organizace a firmy představuje možnost udržet si kvalifikované a kompetentní zaměstnance. Program využívá skupinové metody vrstevnického učení a byl oceněn v mezinárodní soutěži v kategorii příkladů dobré praxe na konferenci Work, Stress, and Health 2008 ve Washingtonu, D.C., USA. V rámci spolupráce Age Management, z. s., a Finského institutu pracovního zdraví se sídlem v Helsinkách (FIOH) byl program přenesen do ČR.

2)

**Renata Kocianová**

**Pracovní kariéra z hlediska věku**

Příspěvek se bude věnovat věku jako faktoru pracovní kariéry, bude se zaměřovat na skupinu starších pracovníků, a to i v porovnání se skupinou mladších pracovníků. Sledován bude kontext typů kariéry, kariéry v různých pracovních sférách, v různých typech pracovních organizací a kariéry v různých profesích. Pozornost bude zaměřena na pracovní kompetence starších a mladších pracovníků a na jejich preference ve vztahu k práci.

3)

**Michal Šerák**

#### **Stárnoucí společnost 4.0 – prognózy a perspektivy**

Současný svět prochází razantní proměnou, jejíž rychlost a intenzita bezpochyby silně ovlivňuje kvalitu života jednotlivých společenských skupin. Mezi aktuální trendy, které mají mít v dlouhodobém horizontu zásadní dopad na uspořádání sociálních vztahů v ekonomickém, politickém i společenském kontextu, bývá obvykle řazen proces demografického stárnutí nejen vyspělých zemí, ale rovněž anticipovaný nástup tzv. průmyslu 4.0. Reálná podoba změn způsobených výše uvedenými procesy je však dosud neujasněná a zůstává předmětem odborných i politických diskusí. Příspěvek se proto bude zabývat potenciálními možnostmi budoucího vývoje trhu práce ve „stárnoucí společnosti 4.0“, především pak měnicími se požadavky na kvalitu a kvantitu pracovní síly a s tím související proměnu pracovních vztahů. Reflektovány budou i některé krizové momenty, především zásadní disproporce mezi prognózovanými dopady obou uvedených procesů. Tato disproporce představuje výzvu pro další rozvoj kariérového poradenství.

4)

**Jitka Jirsáková**

#### **Strategie rozvoje a řízení zaměstnanců vzhledem k potřebám Průmyslu 4.0**

Kariérové poradenství v rámci škol již pomalu nachází své platné místo, především na úrovni základních škol. Díky projektům EU se kariérové poradenství začíná rozvíjet i na středním a vysokém školství. Ví se však, na jakou pracovní realitu budoucí generaci připravit? Co požadují a nabízejí zaměstnavatelé svým zaměstnancům? Jak se mění trh práce a požadavky na jednotlivá pracovní místa? Proto jsme se v rámci pracovní skupiny zaměřené na kariérové poradenství při AIVD, z. s., rozhodli realizovat kvalitativní výzkumné šetření, abychom zjistili, jaké strategie rozvoje a řízení zaměstnanců firmy v praxi využívají a zda zohledňují změny, které přichází s digitalizací a robotizací. Jak se mění jejich požadavky na nové zaměstnance a jak si udržují, vzdělávají a rozvíjejí stávající zaměstnance. Příspěvek prezentuje první výsledky z rozhovorů s HR manažery vybraných firem. Věříme, že výsledky šetření poskytnou podněty pro žáky, studenty i dospělé.

**Sekce Evropské inspirace / European Inspiration Session**

anglicky bez překladu / in English

**14:00 – 15:15**

místnost / room 141

moderátoři / moderators: **Iva Kirovová, Petr Chalůš**

1)

**Carmen Manuela**

**Cazan Employment - does it matter!**

Employment is the heart of social and political debate in Romania. Paid employment is crucial for ensuring sufficient living standards and it provides the necessary foundation for people to achieve their personal goals and aspirations. Moreover, employment contributes to economic performance, quality of life and social inclusion, making it a cornerstone of socio-economic development and well-being. To face the challenges of an ageing population and rising global competition, the employees needs to make full use of its labour potential. Dimitrie Cantemir Chistian University acts to ensure the right training, the right skills and the right support to the future teachers.

2)

**Rebeca García-Murias**

**A strategic partnership to connect Guidance Services to Key Performance and Impact Indicators:  
KEYWAY EU+ Project**

Keyway is aimed to create a system of indicators to support guidance services to measure the performance and impact of their services. This project responds to a transnational need to develop a methodology for systematically and practically collecting evidence indicators. The measurement of impact will allow to valorise or improve the quality of guidance services and provide evidence to have influence on decision makers and guidance policies. Keyway offers: Conceptual Impact Map, a framework with the main dimensions to assess; Key Performance and Impact Indicators (KPIs) system and a Methodological guide to implement KPIs.

3)

**Csilla Tudlik**

**A practitioner's experience about possible problems in career counseling**

In Hungary further education and career counselors work in the public educational system though in independent county centers. Their task is to counsel primary and secondary school students and their parents as well as support teachers. Experience shows that the decision of students visiting counseling bleeds from thousand wounds. Outside and inside factors influence career decisions such as: - Students do not have the information where to get help - Personal values - Changing systems - Changing professions - Changing values Practitioners have to take many things in account. In this writing some of the possible problems are detailed from the viewpoint of a counselor.

4)

**Erik Zeltner**

**Non-European Graduates from German and UK HEIs and Their Transition from Study to Work**

The rising number of international tertiary graduates from EU HEIs and the utilization of their international experience on a globalized labor market after graduation can be considered as an increasingly challenging transition period, including cross cultural issues. Whereas there is compelling evidence of quantitative and qualitative data regarding career motives, expectations, and aspirations of international prospective and current students, research results with a special focus on their transition from campus to work are often weak, do not exist, or are unpublished. Based on concepts derived from cross cultural theories, I will analyze factors that are relevant for recent non-EU graduates and provide deeper insight by considering the views of non-EU graduates, who graduated from HEIs in Germany and the UK, regarding their transitional experience. Subsequently, conclusions about their career development and management will be drawn and discussed regarding the careers provision.



**Sekce Inovace / Innovation Session**

česky / in czech without translation

**15:45 – 17:00**

místnost / room 139

moderátoři / moderators: **Michal Šerák, Štefan Grajcár**

1)

**Jana Brabcová**

**Realita kariérového poradenství a možnosti inovací v ČR**

Grafia od roku 2002 realizuje poradenské programy a kariérové poradenství jako zakázky úřadu práce, outplacementové programy pro podniky či vlastní projekty. Zároveň vydává kariérní příručky pro středoškoláky a vysokoškoláky. Příspěvek reflektuje tuto rozsáhlou praxi a extrapoluje do možností inovací v době předpokládaných změn v kontextu Práce 4.0 a 5.0. Některé aspekty praxe kariérového poradenství v ČR, potřeby, úskalí a možnosti rozvoje, inovace. Kdo poptává kariérového poradce v ČR? Jak se mění potřeby cílových skupin nezaměstnaných a jak na ně reagovat v poradenství? Realita aktuálních realizovaných programů, skupinové a individuální poradenství. Motivace pro preventivní celoživotní poradenství. Jak komunikovat cílovým skupinám realitu pracovního trhu? Co funguje a co chybí? Akreditace kariérového poradce v systému NSK a paradoxy ve vzdělávání kariérových poradců.

2)

**Pavla Horáková, Michaela Odehnalová**

**Příprava studentů a budoucích kariérních poradců na vstup na trh práce**

Vlivem školních povinností studenti, čerství absolventi a budoucí pracovní psychologové nemají přehled o neustále se měnících podmínkách na trhu práce a neorientují se v požadavcích zaměstnavatelů. Příspěvek Kariérního centra Masarykovy univerzity si klade za cíl seznámit účastníky konference o způsobech a metodách dlouhodobé práce s touto cílovou skupinou. Zástupci představí dva celosemestrální předměty, které slouží jednak ke zvýšení odbornosti personalistů a kariérních poradců, a také k hlubšímu pochopení a kvalitní přípravě studentů Masarykovy univerzity před vstupem na trh práce.

3)

**Martin Bažík**

### **JobCheckIN - kariérní portál Masarykovy univerzity**

JobCheckIN je online portál, který cíleně propojuje studenty a čerstvé absolventy MU se zaměstnavateli za účelem zprostředkování zaměstnání. Základem portálu je porovnávání a vyhodnocování shody dat v profilu studenta s daty v profilu zaměstnavatele a se zadanými kritérii pro vyhledávání konkrétní pracovní pozice. JobCheckIN není klasický inzertní portál, který jen uveřejňuje nabídky práce zaměstnavatelů a uchazečům umožňuje na ně reagovat. JobCheckIN je databázový systém, který vyhodnocuje data a určuje vhodnost studentů pro vyhledávané pracovní pozice zaměstnavatelů. Základním stavebním kamenem je profil studenta, který studentům dává účinný nástroj jejich kariérního plánování. Představuje, jaké informace jsou pro personalisty při výběrovém řízení relevantní, a pokud si student vyplňuje a aktualizuje profil, učí se kariérně plánovat a připravuje se tak pro vstup na trh práce.

**Sekce Reflexe / Reflections Session**

česky / in czech without translation

**15:45 – 17:00**

místnost / room 332

moderátoři / moderators: **Martin Kopecký, Zuzana Freibergová**

1)

**Helena Košťálová, Žaneta Konečná**

**Výzkumné kruhy v kariérovém poradenství - Dánská inspirace**

Cesta k rozvoji vede přes spolupráci. Jak ze spolupráce a sdílení ještě více těžit i v kariérovém poradenství? Odpovědí může být metoda mezioborové spolupráce „Research Circles“, jejíž kořeny sahají ke studijním kruhům a akčnímu výzkumu. Odborníci z praxe a výzkumní pracovníci z univerzit společně hledají řešení náročných úkolů. V Dánsku vyvinuli postup, jak tuto metodu aplikovat do kariérového poradenství. Mezinárodní projekt Erasmus+ Diversity in Career Counselling nám umožnil sdílet zkušenosti dánských kolegyně. Na přednášce představíme postupy, které se setkaly s úspěchem v dánském prostředí i vize, jak tuto metodu posunout do českého kontextu. Zdroje: Košťálová, H. a kol. 2017. *Rozmanitý svět kariérového poradenství*, Praha. Persson, S. (2008) [Research circles: A guide](#). Centre for diversity in education, Malmo.

2)

**Helena Košťálová, Žaneta Konečná**

**Budoucnost práce a souvislosti s kariérovým poradenstvím**

Výhodou dnešního proměnlivého světa je možnost upravit si práci tak, aby vyhovovala našemu způsobu života, namísto toho, abychom svůj život výhradně přizpůsobovali práci. Nové technologie nám na jednu stranu dávají větší svobodu, na druhou přináší celou řadu nových výzev. Můžeme se stát aktivními spoluvůrci své kariéerní cesty a díky sdílené ekonomice či digitálním platformám ji skládat a kombinovat z několika paralelně realizovaných profesí. Např. platforma Etsy nám pomůže prodat své výrobky kdekoliv po světě. Airbnb umožňuje pronajímat nevyužitý pokoj. A prostřednictvím Uberu mít další příjem jako taxislužba. Jsme svědky měnícího se paradigmatu trhu práce. Na přednášce vám ukážeme, jak by měli kariéroví poradci na tuto skutečnost reagovat a na co klást důraz ve své každodenní praxi.

3)

**Zuzana Freibergová**

**CEDEFOP - síť CareersNet**

Příspěvek bude ohlédnutím za prvním zasedáním sítě Cedefopu pro celoživotní poradenství a kariérového vzdělávání „CareersNet“, které se uskutečnilo dne 26. 9. 2017 v rámci prvního Evropského týdne kariérového poradenství v estonském Talinu. Hlavními cíli této schůzky bylo vyjasnění základních úkolů sítě CareersNet, potenciálních výstupů, pracovního plánu, role a priority sítě při podpoře výzkumné a informační politiky kariérového poradenství a seznámení s existujícími nástroji, které má tato síť k dispozici.

4)

**Alice Müllerová**

**Přístupy k zajištění kvality kariérového poradenství v ČR**

Prezentace představí přístupy k zajištění kvality kariérového poradenství v České republice v jednotlivých sektorech (školství, zaměstnanost, soukromý sektor). Příspěvek vychází z dostupných dokumentů, ze zkušeností členů Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj a dalších poradců a organizací poskytujících kariérové poradenství a rovněž z podkladů vytvořených Evropskou sítí politik celoživotního poradenství (ELGPN).

**Sekce Výzvy / Challenges Session**

česky / in czech without translation

**15:45 – 17:00**

místnost / room 138

moderátoři / moderators: **Renata Kocianová, Kateřina Hašková**

1)

**Josef Vochozka**

**Problémy profesního poradenství v základních školách**

Educa International, o. p. s., se zabývá profesní přípravou mladých lidí bez kvalifikace, tj. těch, kteří nedokončili odborné vzdělání na střední škole. Velkým projektem v této oblasti byl ESF projekt „Škola druhé šance“ realizovaný se třemi partnery ze Švédska v letech 2012–2015. Z výsledků hodnocení zapojených studentů do projektu se ukázalo, že více než třetina neúspěšných studentů středních škol si vybrala studovaný obor na základě doporučení výchovného poradce a nebo po dohodě s rodiči. Poradenství na úrovni základní školy je mnohem důležitější než poradenství na vyšších stupních škol, neboť první neúspěch je velkým zklamáním a mnohdy i ztrátou sebedůvěry. Navíc existuje problém nedostatečné praktické přípravy žáků a studentů ve školách, kde méně teoreticky nadaní jedinci nemají možnost projevit svou manuální zručnost a praktické schopnosti, kde mohou prokázat jiné kvality a tím se i více orientovat na budoucí profesní přípravu.

2)

**Michaela Nagyová**

**Program profesijnej orientácie „S chuťou do práce!“**

Program profesijnej orientácie mal za cieľ zvýšiť sebazpoznanie žiakov, poskytnúť prehľadné informácie o pracovnom trhu a priestor na to, aby sa mohli zaoberať otázkami do budúcnosti. V dnešnej dobe sa ponúka mladým ľuďom množstvo možností, čo môže byť v konečnom dôsledku frustrujúce, pokiaľ sa v nich nedokážu zorientovať. Tento proces vyžaduje dlhšie časové obdobie. Preto sme program začali už v prvom ročníku 4-ročnej formy gymnázia. Program profesijnej orientácie bol určený pre žiakov Gymnázia Ivana Kupca v Hlohovci a bol realizovaný v šk. roku 2016/2017. Pozostával z 5 modulov. 1. Modul : Aký zmysel má práca? 2. Modul: Som super - ale ako to využiť? 3. Modul: Bádanie na webe 4. Modul: Pracovný svet dospelých 5. Modul: Otázky na zamyslenie Na jeseň šk. roku 2017/2018 je plánované pokračovanie programu formou študentského veľtrhu. Žiaci tak budú mať priestor prezentovať svoje kariérne ciele a najmä seba samých.

3)

**Jana Balogová**

#### **Na ceste do sveta práce...**

"Gemer je relatívne chudobný región Slovenska s vysokou mierou nezamestnanosti-17%.Pre mnoho našich klientov je pojem seberealizácie neznámy, stávajú sa z nich „pasívny prijímatelia systému“ sú skôr obeť, než aktérom svojho života a kariéry. Mnoho študentov ukončí štúdium bez vlastného presvedčenia a následne sa takmer polovica absolventov nevie uplatniť na trhu práce vo vyštudovanom odbore. A práve preto sme sa na našom úrade rozhodli dať informačným a poradenským službám iný rozmer. Už 3rok poskytujeme preventívne poradenstvo v spolupráci so agentúrou EDUCON, ktorého cieľom je pomáhať žiakom pri rozhodovaní sa v otázkach voľby povolania a budúcej pracovnej kariéry. Poradenský cyklus prebieha v 2fázach so skupinou 15 študentov v trvaní 5h. Žiakom umožňujeme nahliadnuť do anatómie pracovného pohovoru s využitím prvkov interaktívnej komunikácie. Cez zisťovanie silných stránok a osobnostných predpokladov sa snažíme pozdvihnúť kvalitu ľudského kapitálu a predísť nesprávnej voľbe povolania.

4)

**Dorota Madziová, Silvie Pýchová**

#### **Metoda CH-Q jako nástroj podpory společensky aktivních žen**

V příspěvku bude představena původně švýcarská metoda kariérového poradenství CH-Q adaptovaná na české podmínky. V tomto případě se bude jednat o její uplatnění v rámci rozvojového projektu pro společensky aktivní ženy – matky dětí do 15 let. Cílem příspěvku je ukázat, jak tato metoda přispívá k mapování vlastních zdrojů a jejich následného využití pro komunitně prospěšné projekty. Aktivity jsou realizovány v pěti krajích ČR a metoda CH-Q je úvodním modulem půlročního vzdělávacího programu. V příspěvku budou představeny zkušenosti a kazuistiky ze dvou ukončených běhů.

**Sekce Evropské inspirace / European Inspiration Session**

anglicky bez překladu / in English

**15:45 – 17:00**

místnost / room 141

moderátoři / moderators: **Iva Kirovová, Petr Chaluš**

1)

**Toni Babarovic**

**The Effectiveness of Short-Term Career Development Program in Middle Schools**

Meta-analytic studies reported moderate effects for different career interventions. The effects varied due to the type of intervention, its' duration, clients' age and measured outcomes. In this study, we evaluate the school career development program, organized in 8 group sessions for middle school students (age 13 to 14). The program was based on Exploring Future Options (Perry & Van Zandt, 2005) career development curriculum, where students gain self-knowledge, explore career options, and begin career planning. The program was applied on 181 students, while the control group consisted of 180 students. The quasi-experimental pre and post testing design was used. The program effectiveness was measured by CDDQ (Gati et al., 1996), CDSE (Betz & Taylor, 2012) and Career Maturity Questionnaire (Babarović & Šverko, 2017). The observed effects were generally small, reflecting decline in lack of career information, and gain in aspects of decision making self-efficacy and career maturity.

2)

**Iva Černja**

**How to measure career maturity in the process of career counseling?**

Career maturity represents an individual's ability to cope with career construction tasks during a particular period of life. Holland (1985) proposed that differentiation, consistency and elevation of vocational interests also reflect career maturity. The aim of this study is to investigate the relation between career maturity and three potential indicators derived from interest profiles. We assessed a sample of 568 adolescents in the final year of secondary school (age 17-18) with the Personal Globe Inventory, the Career Choice Clarity Scale, and the Student Career Construction Inventory. Our results indicate generally low and unsubstantial correlations between various measures of career maturity with differentiation, consistency and profile elevation. Career maturity is necessary for successful career construction and the results of this study suggest it is imperative to assess career maturity as a wholly separate construct in career counseling.

3)

**Iva Šverko**

**Development, evaluation and application of online career counseling system Put karijere (Career Path)**

This study presents the online career counseling tool Put karijere (Career Path) which was developed to help adolescents in Croatia in the process of transition from high school to the world of work or further educational programs. Put karijere is placed online in June 2017 and is freely available to clients in search on information on personal interests, values, or career maturity. Psychologically evaluated instruments provide information on clients' interests (Personal Globe Inventory-Short and Pictorial and Descriptive Interest Inventory) work values (Values Scale), career adaptability (Career Adapt Abilities Scale), career readiness (Career Readiness Scale and Test of Occupational Knowledge), vocational identity (Vocational Identity Status Assessment) and career decision making difficulties and styles (Career Decision Making Difficulties and Career Decision Making Profile). In this paper features of Put karijere are presented and its future application is discussed.

4)

**Bojana Jevtovic**

**How do secondary schools plan provision of career guidance and counselling services?**

Career guidance is important for preparing individuals for rapidly changing labour market. The legislative framework in Serbia has recognized this role and introduced yearly planning of career guidance services carried out by schools' teams. The aim of this research study was to investigate how schools plan career guidance services. Thus, 108 randomly selected schools were questioned, out of which 64% had plans which content was analysed. The results show that the most frequent activities are informing, individual career counselling and testing whereas activities related to career management skills and work tasting are less frequent. Moreover, the partnership with employers and employment services is planned in around 50% of plans. In general, the schools are more focused on helping students on making the decision at the end of school and less on developing their competencies and preparing them for the labour market. The results indicate that systematic support to schools is needed.



## **Sobota / Saturday 11.11.**

### **třetí kolo / third round**

---

#### **Sekce Horizonty / Horizons Session**

česky / in czech without translation

**9:30 – 10:45**

místnost / room 139

moderátoři / moderators: **Martin Kopecký, Kateřina Hašková**

1)

**Kateřina Hašková**

#### **Zkoumání možností výzkumu kariérového poradenství – reflexe začínající výzkumné praxe**

Jak poradci využívají výsledky výzkumů pro svou praxi? Jaké jsou možnosti spolupráce výzkumníků a praktiků (a klientů)? Jak může výzkum přispět k rozvoji kariérového poradenství? Příspěvek reflektuje proces hledání vhodných východisek a metod pro výzkum a nastiňuje možnosti využití některých metodologických přístupů ve zkoumání kariérového poradenství. Příspěvek je inspirován postmoderními výzkumnými metodologiemi.

2)

**Sára Drozdová**

#### **Jak je na tom poradenství pro dospělé v České republice?**

Kariérové poradenství je oblastí rychle se rozvíjející v České republice a nezůstáváme tak pozadu za ostatními státy Evropy. Stále více se mluví o školním poradenství a kariérovém poradenství pro studenty. Kdo se ale stará o dospělé? Autoři příspěvku představí výsledky svých výzkumů směřující k systému kariérového poradenství pro dospělé v České republice a poskytne porovnání s vybranými evropskými zeměmi.

3)

**Andrea Špoková**

**„Kariérové poradenství“ jako přežitek v měnícím se světě? Aneb hledání nových východisek v (sociální) pedagogice.**

Příspěvek se zabývá filozoficko-teoretickými východisky kariérového rozvoje v měnícím se – postmoderním – světě. Klade zásadní otázku pro další vývoj kariérového poradenství: Není právě v onom „měnícím se světě“ tato disciplína přežitkem? Právě stále „měnící se svět“ vybízí k opakované systematizaci teorií kariérového rozvoje či jejich obnově v další originální teorii, která tento svět a potřeby jedince v něm nově zohledňuje. Výsledkem je nepřeborné množství teorií a jejich možných kategorizací, který na poli výzkumu vede k neustálé relativizaci kariérového rozvoje, v praxi pak k vytváření nových „osobních“ teorií, které vyhovují jednotlivým poradcům či institucím. Autorka přináší do problematiky pohled sociálně pedagogický. Nabízí začlenění kariérového poradenství do pedagogického diskurzu. Namísto vytváření vlastních teoretických konstrukcí navrhuje stavět na existujících modelech pedagogické vědy. To také může vést k přiblížení kariérového poradenství širší pedagogické veřejnosti.

**Sekce Kompetence / Competences Session**

česky / in czech without translation

**9:30 – 10:45**

místnost / room 332

moderátoři / moderators: **Petr Hladů, Petr Chaluš**

1)

**Aleš Jelínek**

**Bilanční diagnostika jako nástroj kariérového poradenství**

Bilanční diagnostika (BDg) je poradenský proces, který s využitím komplexních diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka při jeho profesním uplatnění. BDg je zaměřená na zjištění souboru charakteristik a formuluje doporučení ke kariérové volbě s ohledem na dispozice, vzdělání, zájmy, pracovní zkušenosti a omezení a formuluje představu klienta o profesním růstu a optimálním pracovním využití. Vychází i ze zjištění zdravotního a duševního stavu, dynamiky motivace a k ekonomickým a společenským podmínkám. V příspěvku bude představena BDg a její využití v kariérovém poradenství. Účastníci budou seznámeni se souborem diagnostických instrumentů interaktivního zjišťování osobnostních, pracovních a profesních kompetencí člověka prostřednictvím repertoáru psychologických diagnostických a poradenských metod a postupů ve skupinové a individuální práci s klientem, se zakotvením BDg vůči ostatním disciplínám, s vývojem a s historií BDg v ČR.

2)

**Tomáš Šprlák**

**Kariérové kompetencie, faktory zamestnateľnosti u dlhodobo nezamestnaných – pokusy a skúsenosti zo slovenských úradov práce**

V kontexte dynamického trhu práce a regionálnych rozdielov v úrovni ľudského a sociálneho kapitálu na Slovensku boli poradenské služby zamerané na postupné približovanie sa nezamestnaného trhu práce, a to rozvojom kariérových zručností. Príspevok sa bude venovať obsahovej aj procesnej stránke novovytvoreného rámca faktorov zamestnateľnosti pre poradenstvo na úradoch práce. Rámec inšpirovaný zahraničnou praxou obsahuje zručnosti, postoje ale aj objektívne faktory v štyroch oblastiach: identita a motivácia (vnímanie vlastnej situácie, aktivita, orientácia na budúcnosť), silné stránky (sebapoznanie, príprava písomností pre hľadanie zamestnania, kompletizácia profilu ISTP...), horizonty a plánovanie (identifikácia cieľa, vyhľadávanie pracovných príležitostí, plánovanie, prekonávanie prekážok, vedomosti o AOTP), siete a vzťahy (komunikačné zručnosti, nadväzovanie kontaktov...). Z procesného hľadiska je rámec využívaný pre lepšie cielenie poradenského procesu a hodnotenie jeho dopadov.

3)

**Peter Csóri**

#### **Bilancia kompetencií v praxi služieb zamestnanosti**

Príspevok poukazuje na odborné poradenstvo v oblasti služieb zamestnanosti ako súčasť celoživotného vzdelávania a zároveň prezentuje projekt „Bilancia kompetencií“ ako inovatívny vzdelávací a poradenský systém v praxi odborných poradenských služieb. Zameriava sa na realizáciu pilotného projektu „Bilancia kompetencií“ ako efektívneho poradenského a vzdelávacieho procesu v praxi služieb zamestnanosti a zároveň na prieskum zameraný na zistenie spokojnosti uchádzačov o zamestnanie s priebehom projektu „Bilancia kompetencií“ a jeho dopadu na uchádzačov o zamestnanie.

4)

**Petr Chaluš, Lukáš Vlček**

#### **Participace rodičů na rozvoji kariérových kompetencí dětí**

Aktuální potřebou v kariérovém poradenství směřovaném na školní děti je rozvinout zapojení rodičů. Rodiče jsou stále více oslovováni a přizýváni k aktivitám kariérového poradenství jako partneři. Jedním z příkladů přístupu k rodičům je program kariérového centra Info Kariéra, který zapojuje rodiče přes aktivitu lektora s žákem. Příspěvek vychází mimo jiné z reflexe tohoto programu, který zapojuje rodiče, záměrů tohoto přístupu a jeho dopadů. Cílem příspěvku je srovnat tento a další příklady a přístupy v zapojení rodičů v ČR i v Evropě do kariérového vzdělávání a poradenství, zejména s ohledem na roli rodiče jako hlavního podporovatele dítěte v jeho kariérovém rozvoji, na demokratickou podstatu intervencí, které respektují dítě, rodiče i vztah rodiče a dítěte. Námětem pro rozvoj většího zapojení rodičů je koncept posílení participace komunity na podobě kariérového vzdělávání a poradenství.

**Sekce Nové generace / New Generation Session**

česky / in czech without translation

**9:30 – 10:45**

místnost / room 138

moderátoři / moderators: **Renata Kocianová, Michal Šerák**

---

1)

**Blandína Šramová**

**Generácia Z: stratená generácia alebo generácia budúcnosti?**

Príspevok predstavuje kritické zamyslenie sa nad vlastnosťami generácie Z, s ktorými sme v kariérnom procese konfrontovaní. Príspevok sa opiera o teoretické podklady a predostiera výsledky výskumov realizovaných na generácii Z.

2)

**Barbora Černíková**

**Role rovnováhy pracovního a osobního života v kariéře generace XYZ a možnosti její podpory**

Vzhledem k překotnému vývoji současné společnosti přijímá generace XYZ odlišné podněty, než tomu bylo dříve, a to jak z hlediska toho, co stres vyvolává, tak i způsobů, jak se s ním následně vyrovnat. Pro generaci XYZ je charakteristické vyrůstání v politické svobodě, což s sebou přináší možnost více se zaobírat sami sebou a klást větší důraz na individuální potřeby a práva, a obklopení technikou, což implikuje nejenom nové možnosti a příležitosti, ale také i rychlost žití. Díky obojímu vyvstává akutnější potřeba rovnováhy v pracovním a osobním životě. Zaměstnavatelé, kteří chtějí a/nebo potřebují tyto mladé pracovníky zaměstnávat, jsou proto tlačeni k uzpůsobování pracovních podmínek. Příspěvek nahlíží na rovnováhu pracovního a osobního života generace XYZ ze dvou úhlů pohledu. Pojednává jednak o hlavních zdrojích stresu typických právě pro tyto zástupce společnosti a jednak (a to hlavně) o aktuálních možnostech posilování osobní pohody, zejména té psychické.

3)

**Marian Groma**

**Kariérový vývin študentov vysokých škôl so zdravotným postihnutím.**

Súčasný stav a cesty k inklúzii. Prieskumná štúdia analyzuje súčasný stav kariérového vývinu študentov so zdravotným postihnutím študujúcich na Univerzite Komenského v Bratislave (Slovensko), ich pripravenosť zvládať náročné úlohy súvisiace s kariérovým vývinom, mapuje skúsenosti študentov so zdravotným postihnutím so službami a podporou kariérového vývinu. Pre potreby štúdie sme vytvorili Dotazník kariérového vývinu zameraný na hodnotenie úrovne kariérového vývinu a mapovanie skúsenosti študentov s poskytovaním podpory a služieb. Prieskumu sa zúčastnilo 36 študentov. Výsledky vypovedajú o kariérovej pripravenosti väčšiny študentov so zdravotným postihnutím na postsekundárne vzdelávanie a disponovaním zázemia pre zvládanie úloh vysokej školy. Záver príspevku ponúka návrhy k poskytovaniu podpory kariérového vývinu v inkluzívnych podmienkach vzdelávania. Štúdia je podporená grantom VEGA 1/0620/16.

4)

**Štefan Grajčár**

**Pozícia kariérového poradenstva v strategickom dokumente Učiace sa Slovensko 2017**

Učiace sa Slovensko je po dlhšom čase ďalším strategickým dokumentom slovenského ministerstva školstva, ktorý má byť základom pre formuláciu národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania a ktorý má pokrývať v 10-ročnom výhľade strategické zámery SR v tejto oblasti. Dokument je členený do ôsmich kapitol (Kvalita a dostupnosť výchovy a vzdelávania; Profesia učiteľa; Odborné vzdelávanie a príprava; Riadenie a financovanie regionálneho školstva; Kvalitné, otvorené a dostupné vysokoškolské vzdelávanie; Veda, výskum a tvorivé činnosti na vysokých školách; Tretia spoločenská misia vysokých škôl; Riadenie a financovanie vysokého školstva), každá kapitola následne obsahuje rad cieľov a z nich sa odvíjajúcich návrhov konkrétnych opatrení. Cieľom príspevku autora je predstaviť podrobnejšie rozsah a charakter cieľov, ktoré sa v dokumente UsS zameriavajú špecificky na kariérovú výchovu a kariérové vzdelávanie a ktoré sa v takto komplexne a na takejto úrovni podarilo sformulovať po prvý raz.