



Združenie pre kariérové
poradenstvo a rozvoj kariéry

Maja Jaššová a Andrea Csirke

KARIÉROVÁ VÝCHOVA

na základnej škole a v predškolskom
vzdelávaní



Spolufinancováno
Evropskou unií

Erasmus+ číslo projektu 2021-1-CZ01-KA210-SCH-000031349

Obsah

Úvod	3
1. Kariérová výchova	4
2. Ako na kvalitnú kariérovú výchovu na školách	8
3. Kariérový vývin	12
4. Spolupráca	18
5. Námety a inšpirácie	23
5.1 Podporiť viditeľnosť rozmanitých kariérových ciest	23
5.2 Znížiť vplyv stereotypov a zaužívaných vzorcov na kariérové rozhodovanie	25
5.3 Podporiť záujem o budúcnosť	28
Záver	30
Informácie o metodičkách	31
Zoznam použitej literatúry a užitočné zdroje	32
Vylúčenie zodpovednosti	34



Úvod

Táto publikácia vznikla ako druhý výstup projektu **Profesijný rozvoj učiteľov prostredníctvom spolupráce v prospech kariérového vzdelávania všetkých žiakov**, č. 2021-1-CZ01-KA210-SCH-000031349, ktorý prebehol v rámci programu Erasmusplus. Hlavným cieľom projektu bolo predovšetkým zvýšiť kompetencie učiteľov implementovať prvky kariérového vzdelávania do výučby a tým rozvinúť kvalitu podpory kariérového rozvoja žiakov na škole.

Projektu sa zúčastnili tri základné školy z Českej republiky a dve zo Slovenska. Práca členov školských tímov bola priebežne podporovaná skúsenými metodičkami v oblasti kariérového vzdelávania a poradenstva, **Andreou Csirke** z Českej republiky a **Majou Jaššovou** a **Alenou Hraškovou** zo Slovenska.

V rámci uvedeného projektu vznikli tri publikácie, ktoré voľne nadväzujú jedna na druhú. Cieľom prvej publikácie **Kariérovej výchova na základnej škole a v predškolskom vzdelávaní** je všeobecne predstaviť jej koncept, cieľ a možnosti implementácie. Druhá príručka **Zpráva o rozvoji kariérového vzdelávání na základní škole a v předškolním vzdelávání** prezentuje našu prácu pri nastavení a rozvoji koncepcie kariérovej výchovy na spolupracujúcich školách. Predstavíme v nej naše poňatie koncepcnej práce, jej východiská, proces a výsledky, vr. zaujímavých podnetov a odporúčaní na rozvoj spolupráce škôl, ku ktorým sme v projekte došli. Tretia publikácia **Sborník příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdelávání na základní škole a v předškolním vzdelávání** obsahuje krátky popis vybraných aktivít, ktoré sa realizovali na školách v rámci projektu.

Pojmy **kariérové vzdelávanie** a **kariérová výchova** používame v publikáciách ako synonymá. Rozhodli sme sa pre to kvôli jednodotnosti a zrozumiteľnosti pre čitateľov. V súvislosti s novými nárokmi na vzdelávanie a výchovu pre 21. storočie sa v českom školstve stáva vzdelávanie určujúcim a hlavným predpokladom jeho transformácie, pričom ide o prienik dvoch čiastkových procesov - vzdelávania ako procesu získavania a rozvíjania kompetencií, súčasťou ktorého je výchova ako proces rozvoja postojov. Na Slovensku sa ujal pojem kariérová výchova. Jednak ako súčasť vzdelávacej oblasti Človek a svet práce a tiež ako súčasť komplexnej podpory kariérového rozvoja, kde dopĺňa pojem kariérové poradenstvo.

1. Kariérová výchova

Predtým, než sa pustíme do skúmania kariérovej výchovy, skúste sa na chvíľu zamyslieť a odpovedať si na nasledujúce otázky:

Aké schopnosti, vlastnosti, postoje a vedomosti ste potrebovali pri svojej ceste pracovným a školským životom? Čo sa vám osvedčilo a na čo sa spoliehate aj dnes?

Ako ste objavovali svet práce? Čo všetko ste vyskúšali, kým ste získali súčasnú prácu? Aké kariérové odbočky, brigády a dočasné práce ste absolvovali a čo ste sa pri nich naučili?

Bola pre vás cesta k dnešnej práci klukatá alebo jasná a priamočiara? A aká bude vaša ďalšia cesta, kam povedie? Čo robíte pre to, aby bol váš pracovný život uspokojujúci?

Kto bol pre vás podporou pri rozmýšľaní o vašej kariére? S kým ste sa rozprávali, s kým ste sa radili, keď ste hľadali odpovede ohľadom vašej vzdelávacej alebo pracovnej ceste? Kto je tým človekom dnes?

Je možné, že pri hľadaní odpovedí na tieto otázky zistíte, že **vaša kariérová cesta** sa začala už veľmi skoro, možno už v predškolskom veku, fantazírovaním o tom, kým budete. Možno sa naopak vrátite v čase a spomeniete si, že sa vaše kariérové rozhodnutia rodili dlho a ťažko a možno doteraz nemáte istotu, že vás nečakajú v blízkej či vzdialenejšej budúcnosti zmeny v tejto oblasti. Nech je vaša cesta akákoľvek, určite ju sprevádzali dôležití ľudia, rôzne túžby, sny, ale i obavy, neistoty a náhody. Rovnako nepochybne v nej hrala dôležitú úlohu škola. Formovala vašu predstavu o tom, čo dokážete, aké sú vaše možnosti vo svete práce, aké povolania existujú a čo kvôli nim potrebujete vedieť, ale tiež o tom, akú hodnotu má poctivá príprava, spolupráca či improvizácia pri plnení zadaní, a mnohé ďalšie. Niektoré z týchto predstáv inštitúcia školy a pedagógovia v nej utvárali vedome a s plnou pozornosťou, niektoré sa však tvorili mimochodom cez komunikáciu, atmosféru a správanie ľudí v škole. Časť vášho kariérového rozvoja bola v škole súčasťou kariérového poradenstva alebo kariérovej výchovy, ale je tiež možné, že ich pre vás nikto takto priamo nepomenoval.

V súčasnosti význam kariérovej výchovy stúpa a kladie sa dôraz na to, aby škola svojich žiakov a žiačky pripravila nielen na ďalší akademický život, ale i na pracovný život po škole. Aby mladí ľudia odchádzali zo škôl so **zručnosťami, ktoré im umožnia prechádzať pomyselnou krajinou dospelosti s čo**

najväčšou istotou, musíme do školy prinášať informácie o trhu práce, o vzťahu vzdelania a profesií, ale tiež podporovať ich sebazpoznanie a pozorne pracovať aj s “ne-kariérovými” premennými, ako je klíma a vízia školy, vzťahy učiteľov a žiakov, žiacka participácia na dianí v škole a ďalšie.

V kariérovej výchove ide o **podporu jednotlivca pri objavovaní, plánovaní a prechádzaní jeho životom, učením a prácou**. Tejto ceste životom, učením a prácou hovoríme kariéra. Kariéra zlučuje roly jednotlivca - učiaceho sa, pracujúceho, rodinného príslušníka a občana, člena spoločnosti. Úlohou učiteľov, kariérových a výchovných poradcov, a ďalších aktérov v systéme formálneho vzdelávania je preto **podporovať kariérový rozvoj žiakov z celoživotnej perspektívy**. Cieľom je vystúpiť z obvyklého rámca podpory vo fáze kariérového rozhodovania pri prestupe na vyšší stupeň vzdelávania alebo na pracovný trh a zamerať sa na kariérový rozvoj ako celoživotný proces, začínajúci už v ranom detstve. Kariérová výchova je v tomto poňatí natoľko komplexná, že by rôzni aktéri – kariéroví poradcovia, učitelia, vychovávatelia, zamestnávateľia, ale aj rodičia, iní významní dospelí a rovesníci - mali v tomto procese **cielavedome a koordinovane spolupracovať**, aby mladí ľudia získali širokú škálu skúseností, informácií a rozsiahlu podporu.

Spôsob, akým sa školy rozhodnú **kariérovú výchovu implementovať do vzdelávania a výuky**, sa môže líšiť. Je možné využívať vyučovacie hodiny priamo určené pre kariérové témy. V ČR je možné zahrnúť kariérovú výchovu do samostatného predmetu, ale môže sa tiež vyučovať v rámci iných predmetov, v závislosti od rozhodnutia riaditeľa. Povinný je okruh Svět práce v 8. a a 9. r. a povinná je časová dotácia, ktorú téme škola musí venovať. Slovenské školy môžu využívať niektoré hodiny v rámci predmetu Technika, ktorý sa vyučuje na druhom stupni, a ktorý obsahuje aj vzdelávacie oblasti, ktoré sú priamo zamerané na témy súvisiace s podporou kariérového vývinu. Avšak aj ďalšie predmety majú v sebe potenciál pre kariérovú výchovu. Pre žiakov a žiačky má veľký význam rozumieť, ako sa jednotlivé témy a vyučované obsahy dajú využiť v rôznych profesijných oblastiach a ako sa zručnosti, ktoré sa v škole naučia, prenášajú do pracovného života. Tak sa kariérová výchova týka všetkých predmetov od matematiky cez dejepis až po rôzne výchovy. Ďalšou možnosťou pre realizáciu kariérovej výchovy sú projektové dni, ktoré sa môžu tematicky viazať na témy spojené s rôznymi profesiami.

Náš tip

Ako vyzerá úspešná realizácia kariérovej výchovy v rôznych podobách si môžete prečítať v príručke **Zpráva o rozvoji kariérového vzdelávania na základní škole a v předškolním vzdělávání**.

Hoci podoby kariérovej výchovy sa v rôznych školách môžu líšiť, jej cieľom by mal byť rozvoj istého súboru kompetencií. Mladí ľudia si potrebujú rozvíjať tie zručnosti, znalosti a postoje, vďaka ktorým bude ich kariéra (život, učenie a práca) v ich očiach úspešná, naplňujúca a pokiaľ možno prispievajúca k rozvoju spoločnosti. Hovoríme im **kariérové kompetencie**, príp. **zručnosti pre riadenie kariéry** (angl. career management skills). Používame pojem ako zastrešujúci termín, ktorý zahŕňa všetky osobné kvality, ktoré môžu byť rozvíjané v súvislosti s rozvojom vlastnej kariéry.

Možno vás napadlo, či u nás existuje takýto jednotný zoznam uvedených kompetencií. Pomohol by vám špecifikovať vzdelávací obsah, ktorý chcete zahrnúť do vzdelávacieho programu pre svojich žiakov, a stanoviť výsledky učenia, ktoré by mali poznať a dokázať na konci programu. Boli a sú rôzne projekty, ktorých cieľom je navrhnuť zoznam – rámec kariérových kompetencií, ktoré by opisovali všetko, čo potrebujete vedieť a rozvíjať pre dobrú kariéru. Ich spoločným znakom je, že obsahujú kompetencie, ktoré je možné zaradiť do troch skupín:

- **Kompetencie, ktoré podporujú sebareflexiu a sebapoznávanie**
- **Kompetencie, ktoré podporujú získavanie a hodnotenie informácií zo sveta práce**
- **Kompetencie, ktoré podporujú celoživotné učenie, plánovanie a rozhodovanie a orientáciu na budúcnosť**

Napriek týmto snahám **rámec kariérových kompetencií** uznávaný na národnej úrovni a všeobecne používaný neexistuje. Nie je totiž ani medzi odborníkmi jednoduché dôjsť k zhode na týchto kompetenciách kvôli komplexnosti tejto témy, rôznych teoretických východiskách i zmenách súvisiacich so vzdelávacími systémami a svetom práce. Neznamená to ale, že by ste si pre vzdelávací program svojich žiakov nemohli definovať kompetencie, v rozvoji ktorých ich chcete podporovať. Jednak môžete hľadať inšpiráciu vo svete, kde takéto rámce kariérových kompetencií vznikli a stali sa súčasťou vzdelávacích programov. Môžete si však aj sami v rámci školy definovať, na ktoré kompetencie z troch vyššie uvedených kategórií sa chcete sústrediť.

Inšpirácia zo Slovenska a zo zahraničia

Prehľad o kariérových kompetenciách môžete nájsť v tejto publikácii: [Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania](#).

Nižšie uvádzame aj rámec kariérových kompetencií pre všetky vekové skupiny z Veľkej Británie ([New Career Development Framework - the CDI.net](http://the CDI.net)). Rámec identifikuje šesť významných oblastí učenia, ktoré podporujú celoživotný kariérový rozvoj jednotlivcov. Každá oblasť je následne špecifikovaná s ohľadom na výsledky učenia pre jednotlivé vekové kategórie.

Učte sa po celý život – Premýšľajte o sebe, svojom zázemí a svojich silných stránkach. Nebojte sa výziev.

Preskúmajte možnosti – Získavajte informácie o rôznych povolaniach, ich úlohách, pracovnom oblečení, prostredí, a o tom, ako sú prepojené s učivom, ktoré sa učíte.

Riadte svoju kariéru aktívne – Získavajte zručnosti rozhodovania a plánovania, využívajte rôzne príležitosti a poučte sa z neúspechov a prekážok.

Vytvárajte príležitosti – Buďte aktívni a budujte vzťahy s ostatnými, skúšajte rôzne role v tíme, rozvíjajte zručnosti spolupráce.

Usilujte sa o rovnováhu vo všetkých oblastiach života – Rozmýšľajte o férovej odmene za prácu, vnímajte negatívne dôsledky nadmerného zaťaženia a prispievajte k príjemnému pracovnému prostrediu.

Majte na pamäti, že ste súčasťou celku – Sledujte trendy na pracovnom trhu, rozmýšľajte nad tým, ako vaše činy ovplyvňujú svet okolo vás, objavujte povolania prispievajúce k sociálnej a enviromentálnej spravodlivosti.

Náš tip

Ak sa zaujímate o túto tému, odporúčame vám online vzdelávací program [Kariérové poradenstvo pre 21. storočie \(careerguidancecourse.eu\)](http://careerguidancecourse.eu), ktorý bol vytvorený v rámci programu Erasmus+, je zadarmo a 24 hodín denne k dispozícii pod uvedeným odkazom. Odporúčame najmä modul Kariérové vzdelávanie, ktorý vám jednoducho a zrozumiteľne priblíži túto tému.

2. Ako na kvalitnú kariérovú výchovu na školách

Kvalitu kariérovej výchovy môžete rozvíjať rovnako, ako čokoľvek iného. Žiaci potrebujú porozumieť myšlienke kariéry a rozpoznať jej dôležitosť, stretávať sa s novými informáciami, získavať skúsenosti, premýšľať o nich a zúročiť ich v realizácii konkrétnych krokov. Určite máte mnoho námetov, techník a aktivít, ktoré v škole používate a osvedčili sa vám pri práci s triedami. Možno ste už začali aj s rôznymi formami spolupráce – medzi pedagógmi, školským podporným tímom, ale i s rodičmi či zamestnávateľmi. Je dôležité **stavať na tom, čo u vás funguje dobre a rozvíjať, čo ukazuje sľubné perspektívy.**

Na nasledujúcich riadkoch vám ponúkame niekoľko bodov, ktoré môžete použiť ako inšpiráciu pre svoju reflexiu aktuálneho stavu kariérovej výchovy na vašej škole, ale tiež pre nastavovanie ďalších možných krokov. Vychádzame pri nich z tzv. **Gatsbyho kritérií** (Gatsby, 2014), ktoré sú rámcom kariérovej výchovy na britských školách. Môžu byť však užitočné aj pre naše školy, predovšetkým pre svoju komplexnosť. Zároveň treba mať na pamäti, že predstavujú ideál, ktorý nie je samozrejmosťou, skôr cieľom, na ktorý je možné do budúcnosti aspirovať.

1. Škola má dobre navrhnutý a jasne komunikovaný systém kariérovej výchovy

Kariérová výchova nemôže byť len sériou náhodne usporiadaných aktivít. Je potrebné ich plánovať a následne komunikovať všetkým zúčastneným (napr. žiakom, rodičom, učiteľom a miestnym zamestnávateľom). Žiaci a žiačky potrebujú rozumieť, že aktivity, do ktorých sú zapájaní, majú podporiť ich kariérový rozvoj. Začať je možné napríklad tým, že sa vytvorí plán kariérovej výchovy na školský rok, pričom informácie o ňom získajú žiaci na vyučovaní (napr. na triednickej hodine). Užitočné môže byť uverejniť tento plán na webovej stránke školy, kde je dostupný aj rodičom, prípadne iným záujemcom.

2. Systém kariérovej výchovy školy je založený na aktuálnych informáciách z trhu práce a vzdelávacieho systému

Kariérové poradenstvo by malo študentom poskytnúť užitočné informácie, ktoré im pomôžu v navigácii vzdelávacím systémom a trhom práce. Z toho dôvodu je nutné sledovať, či sú využívané informácie aktuálne.

Zdroje aktuálních informací o svete práce bez nároku na úplnost:

<https://www.trendyprace.sk>, www.istp.sk, <http://www.corobim.sk/profesie/>,
<https://www.platy.sk/>, www.addwork.sk/sk/pozicie

Data o vývoji trhu práce vč. krátkodobé predikce:

predikcetrhuprace.cz, czso.cz (Český statistický úřad, Klasifikace zaměstnání, těžkopádný katalog, náročné vyhledávání, pro volbu vzdělávací dráhy nepřehledný), Statistiky mpsv.cz, narodnikvalifikace.cz (Kvalifikace - Obory vzdělání, neúplné se zaměřením jen na ty obory, u nichž lze ověřit a uznat výsledky dalšího vzdělávání), nsp.cz (Národní soustava povolání - Pro studenty, se zaměřením spíše na jednotlivé profese než na obory, lze využívat pro hledání konkrétního pracovního uplatnění v případě, když známe obor)

Prezentace manuálních / netradičních / nebezpečných povolání, kariérní dráhy jednotlivců a jejich profesí formou textu a videí:

zoom.iprima.cz, www.infoabsolvent.cz/VideoObory, karierko.cz, primadoma.cz/remeslo-nenahradis, <https://edu.ceskatelevize.cz/predmet>, www.whatchado.com/de, www.bbc.co.uk/bitesize/careers

Online příležitost podívat se do zákulisí k zaměstnavatelům:

www.welcometothejungle.com/cs/companies, www.cocuma.cz/list
[Pakt zaměstnanosti v Plzeňském kraji](#) (podobně u ostatních krajů)

Poznání světa informačních technologií pro ženy a děti:

itpozice.czechitas.cz (video a infografické popisy typických IT pozic)
detska-univerzita.cvut.cz (cílem je vzbudit u dětí ZŠ a SŠ zájem o technické obory formou zážitku univerzitního způsobu vzdělávání a jejich seznámení s různými technickými obory zábavnou formou)

3. Systém kariérovej výchovy školy rozpoznáva rozdielne kariérové záujmy žiakov a poskytuje im vhodné prispôsobené informácie a skúsenosti

Kariéra každého z nás je odlišná. Z toho dôvodu je dôležité porozumieť tomu, čo žiakov zaujíma, zaznamenávať, aké kariérové vzdelávanie už bolo realizované, a poskytnúť im kariérové informácie a príležitosti súvisiace s ich potrebami. Ak napríklad realizujeme aktivity, ktorých súčasťou je predstavovanie povolání, dôležité je dať priestor celému spektru povolání a foriem zamestnanosti. Môžeme si pomôcť typológiou RIASEC a predstaviť profesie, ktoré zaujmú žiakov s rôznou orientáciou: realistickou, investigatívnou, sociálnou, umeleckou, orientáciou zameranou na podnikavosť i konvenčnou.

4. Systém kariérovej výchovy je previazaný na širšie kurikulum

Prevažnú väčšinu času sa žiaci učia v kontexte kurikula postavenom na predmetoch. Z toho dôvodu je dôležité, aby mali možnosť diskutovať a skúmať svoju kariéru v súvislosti s ním – ako je konkrétny predmet využiteľný mimo školy a ku akým kariéram môže viesť. Prepojenie učebného obsahu s jeho praktickou aplikáciou rozhodne prispieva aj k vyššej motivácii žiakov, ktorí neraz kladú otázku: „A na čo nám toto bude?“

5. Žiaci majú príležitosti nadviazať kontakt so zamestnávateľmi a pracujúcimi

Žiaci majú prospech z príležitostí počúvať o kariére od ľudí mimo vzdelávací systém. Ideálne by programy kariérovej výchovy mali dať študentom príležitosť stretnúť sa s ľuďmi zo sveta práce. Môžete realizovať exkurzie, kariérové dni či organizovať stretnutia s rôznymi odborníkmi.

6. Žiaci majú príležitosti získať pracovné skúsenosti

Nič sa nevyrovná učeniu praxou. Počas svojho vzdelávania by mali mať žiaci príležitosť opustiť vzdelávaciu inštitúciu, navštíviť pracovisko a skúsiť si rôzne zamestnania. Povzbudiť môžete aj dobrovoľnícke aktivity žiakov a žiačok.

7. Žiaci majú príležitosť dozvedieť sa o možných vzdelávacích cestách, o ktoré sa môžu usilovať po odchode zo školy

Je dôležité, aby žiaci mali príležitosť preskúmať celú škálu vzdelávacích príležitostí, ktoré sú im otvorené. To by malo zahŕňať ako akademickú, tak

aj odbornú sféru vzdelávania. Povzbudzujte žiakov a žiačok, aby využili dni otvorených dverí rôznych škôl, navštívte s nimi veľtrhy vzdelávania či pozvite bývalých žiakov a žiačok na besedy o ich aktuálnej skúsenosti na stredných školách.

8. Žiaci vo vzdelávacom systéme využívajú individuálne konzultácie s kariérovým poradcom

Pre žiakov a žiačky je dôležité mať určitý čas na individuálnu konzultáciu s kariérovým poradcom. To im dá šancu preskúmať ich vlastné záujmy a porozumieť všetkému, čo sa v kariérovej výchove naučili. Nápomocné môže byť spojiť sa so školským podporným tímom a individuálne konzultácie plánovať s ďalšími odbornými zamestnancami. Podporu môžu poskytnúť aj poradenské centrá.

3. Kariérový vývin

Jedným z dôvodov, prečo začať s kariérovou výchovou čím skôr - v materskej škole či na prvom stupni ZŠ, je potreba **reagovať na prirodzený vývin dieťaťa** a podporiť rozvoj zručností a charakteristík dôležitých pre budúci, nielen školský a pracovný život, a tiež zachytiť a pracovať so špecifikami jednotlivých vekových období v oblasti kariérového vývinu.

Prirodzený vývin a jeho jednotlivé zložky – fyzický, kognitívny, sociálny a emocionálny vývin dieťaťa sú vzájomne previazané. Od narodenia dieťa nadobúda rôzne zručnosti a schopnosti – či už v kontakte s inými ľuďmi, v poznávaní vonkajšieho sveta, či pri zoznamovaní sa so svojím vnútorným fungovaním. Mnohé z týchto zručností slúžia ako **základ pre úspešnú adaptáciu na školu a jej zvládnutie a neskôr sa uplatnia aj v pracovnom živote**. Medzi také kľúčové charakteristiky, ktorých základy sa budujú u dieťaťa už v rannom veku, patria:

- **sebaregulácia** – schopnosť rozumieť svojim emóciám, správaniu a reakciám a riadiť ich;
- **sebaúčinnosť** – presvedčenie o vlastnej schopnosti riadiť svoje konanie smerom k určitému cieľu, a tiež ovplyvniť sociálne prostredie;
- **sebapoňatie dieťaťa** – dôležitú úlohu pri vytváraní pozitívneho sebapoňatia hrá zažívanie úspechu a podpora dôležitých dospelých a neskôr aj rovesníkov pri náročnejších úlohách;
- **rozvoj kognitívnych zručností** a postupné **rozširovanie záujmov** dieťaťa prostredníctvom nových zážitkov podstatne prispievajú k formovaniu kariérovej cesty dieťaťa.

Kľúčovú rolu pri rozvoji uvedených charakteristík hrajú dospelí opatrovatelia detí, vrátane učiteľov a vychovávateľov. Jednak pôsobia pre deti ako vzory, ktoré modelujú ich správanie, zároveň poskytujú veku primerané podnety, ktoré pomáhajú tieto charakteristiky postupne budovať na stále komplexnejšej úrovni. V neposlednom rade je úlohou dospelých podporovať deti v ich každodenných úlohách, explicitne formulovať drobné pokroky, pomenovávať emócie a správanie a správať sa ich vlastnou upokojujúcou prítomnosťou.

Samotný kariérový vývin nadväzuje na prirodzený vývin, a rovnako je tiež **celoživotným procesom**. Od mala sa v ňom človek učí kariérové zručnosti a rozvíja predstavy o svete práce a o sebe v ňom.

Podpora kariérového vývinu

Aby deti a žiaci dostali adekvátnu podporu v kariérovom vývine, je potrebné sa v kariérovej výchove venovať viacerým oblastiam:

- **Orientácia na budúcnosť** – V rámci kariérovej výchovy je dôležité deťom a žiakom otvárať obzory a pohľady do budúcnosti. Jednou z ciest je spoločne hľadať odpovede na otázku: Načo mi tento obsah / táto konkrétna vedomosť bude v živote mimo MŠ/ZŠ? **Nachádzanie možného budúceho uplatnenia toho, čo sa učia dnes**, môže žiakom pomôcť chápať dlhodobejšie perspektívy. K orientácii na budúcnosť patrí aj postupné budovanie uvedomenia, že k cieľom sa dostávame sériou na seba nadväzujúcich krokov. Do kariérovej výchovy preto patrí aj **rozvoj schopnosti plánovať**. U mladších detí môžeme v úlohách rozvíjať ich schopnosť vidieť časovú i logickú postupnosť jednotlivých činností. Staršie deti už môžeme nechať samostatnejšie rozhodovať pri plánovaní vyučovacích aktivít či triednych akcií. Ďalšou cestou otvárajúcou perspektívy je **zaujímať sa o predstavy žiakov o ich budúcnosti, ich túžby a sny, ku ktorým by chceli smerovať**. Mladšie deti ešte rozvíjajú fantazijné predstavy, ktoré je dobré akceptovať a podporiť, napr. prostredníctvom kostýmov, či rolových hier. Na prvom stupni sú predstavy o budúcom povolani často formované obľúbenými činnosťami, pričom stále nie je potrebné ich podrobovať konfrontácii s realitou sveta práce. Na druhom stupni začínajú žiaci pristupovať k výberu možných kariérových dráh postupne stále realistickejšie, pričom úlohou kariérovej výchovy je ich týmto procesom sprevádzať tak, aby sa rozhodovanie neuzavrelo príliš skoro, alebo na základe prekážok, ktoré by bolo možné odstrániť.
- **Skúmanie sveta práce** – Úlohou učiteľov v kariérovej výchove je podporiť deti a žiakov pri získavaní širokého spektra informácií o svete práce rôznymi spôsobmi. Dôležitým, ale často zanedbávaným zdrojom takýchto informácií sú pracovné zážitky, ako vlastné, tak i druhých ľudí. **Veku primerané skúsenosti s pracovnou činnosťou** môžu získavať už deti v materskej škole - napr. príprava jednoduchého občerstvenia na besiedku, polievanie a ďalšia starostlivosť o rastliny, úprava a výzdoba priestorov. Čím sú deti staršie, tým náročnejšie a sofistikovanejšie pracovné úlohy môžu riešiť – napr. plánovanie a realizovanie koncoročného večierka môžu byť celé v réžii

žiakov. **Exkurzie** do rôznych podnikov či inštitúcií je dobré plánovať aj s možnosťou zapojiť sa do súvisiacich bezpečných a zaujímavých činností.

Samotné skúsenosti však nepostačujú – kľúčová je **reflexia týchto skúseností a ich skúmanie v súvislosti so sebaopoznaním a so svetom práce**. V rámci kariérovej výchovy kladieme otázky ako: Aké vlastnosti, zručnosti som použil*a pri týchto činnostiach? Čo ma na tom zaujalo a čo nie? Viem si predstaviť, že by som sa venoval*a takýmto činnostiam aj do väčšej hĺbky a dlhodobejšie? V akých povolaniach sa tieto zručnosti využívajú? Aké ďalšie povolania spolupracujú na konkrétnom produkte či službe?

Pozývanie predstaviteľov rôznych povolání i kariérových dráh môže tiež podnecovať zvedavosť žiakov. Pritom je dôležité dbať nielen na kariérovú ale i na rodovú, kultúrnu či sociálnu rozmanitosť jednotlivých predstaviteľov, aby sa s nimi žiačky a žiaci mohli stotožniť. Vplyv kľúčových postáv a významných druhých (rodičov, starých rodičov, starších súrodencov, dôležitých postáv komunity) je možné využiť pri zbieraní informácií o trhu práce prostredníctvom interview s týmito ľuďmi, tvorby rodostromu povolání, či diskusii o ich rozhodovaní a výbere kariérovej dráhy.

- **Sebapoňatie** – Sebaobraz a poznanie samého seba sú kľúčové pre formovanie kariérovej dráhy jednotlivcov. Kariérová výchova môže slúžiť deťom a žiakom pri postupnom uvedomovaní a formulovaní predstáv o sebe, ktoré by inak ostali nepomenované. Pri mladších deťoch je dôležité pomáhať im nachádzať **slová a pojmy vyjadrujúce rôzne charakteristiky, vlastnosti a zručnosti**, ktoré sa prejavujú v správaní ich alebo druhých ľudí. Vedeťme ich tiež k **všímaniu si, že v rôznych situáciách reagujú rôzne a prejavujú tak rôzne vlastnosti**. Staršie deti sa už začínajú s niektorými charakteristikami stotožňovať viac ako s inými a vedieť sa stručne opísať. Na druhom stupni začína do sebapoňatia výraznejšie zasahovať prijatie od rovesníkov, preto je dôležité podporovať v rámci kariérovej výchovy **vzájomnú výmenu predovšetkým pozitívnej spätnej väzby medzi spolužiakmi**. Je potrebné tiež rozvíjať záujmy, hobby a podporovať mimoškolské činnosti. Dôležitou úlohou kariérovej výchovy je podnietiť **vnímavosť žiakov k rôznym rolám a identitám**, ktoré v živote majú (ja ako žiak, ja ako dieťa v rodine, ja ako kamarát, ja ako člen záujmového krúžku a pod.).

Tradične definovanými **cieľmi kariérovej výchovy** je podnietiť deti a žiakov, aby:

1. si rozširovali predstavy o svete práce,
2. z rôznych zdrojov budovali obraz o sebe,
3. postupne nadobúdali záujem o svoju budúcnosť,
4. zvyšovali kontrolu nad svojím životom,
5. získavali pracovné postoje a návyky, vnímali zmysluplnosť práce,
6. porozumeli, ako k ich kariérovej budúcnosti prispieva angažovanosť a zapojenie v škole.

V súčasnosti je v súvislosti s aktuálnymi zmenami v spoločnosti potrebné dodať aj ďalšie ciele. Deti by sme mali ďalej rozvíjať, aby:

7. pracovali so svojimi genderovými stereotypmi a predsudkami a s ohľadom na sociálny kontext,
8. vedome pracovali so svojimi očakávaniami a ašpiráciami,
9. vnímali samých seba ako súčasť širšieho celku - komunity, spoločnosti, ľudstva – a svoje konanie a svoju budúcnosť vnímali v kontexte tohto spojenia.

Špecifiká kariérového vývinu ako faktor efektívnej kariérovej výchovy

Poznanie kariérového vývinu a jeho zákonitostí je podstatným faktorom efektívnej kariérovej výchovy. Procesy prebiehajúce v rôznych vekových kategóriách je možné cieľenými intervenciami podporiť, ale tiež zabrániť predčasnému uzatváraniu sa rôznym kariérovým možnostiam. V tabuľke nižšie vychádzame predovšetkým z teórií L. Gottfredson a D. Supera.

Vek	Špecifiká kariérového vývinu	Podpora pre deti a žiakov
MŠ (4–6 r.)	<ul style="list-style-type: none"> • Pri poznávaní sveta práce sa deti orientujú na známe povolania a povolania, ktoré sú nejakým znakom výrazné či významné. • Cca od piatich rokov si začínajú všimnúť rodovú "vhodnosť" povolani a začínajú jej pripisovať dôležitosť. • Fantazijnosť a magické predstavy o svete práce 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozširovanie jednoduchých informácií o rôznych povolaniach • Predstavenie netradičných zástupcov rôznych povolani (muž v "tradične ženskom" povolani a naopak) • Podpora fantázie a snívania o budúcnosti

Vek	Špecifická kariérového vývinu	Podpora pre deti a žiakov
Prvý stupeň ZŠ (6–10 r.)	<ul style="list-style-type: none"> • Žiaci a žiačky si uzatvárajú predstavy o rodovo prijateľných povolaniach. • Budujú si prvé pracovné návyky v škole, získavajú spätnú väzbu na svoje výkony. • Budujú si záujmy. • Utvárajú si postupne komplexnejšie predstavy o sebe, pričom školská úspešnosť výrazne ovplyvňuje tieto predstavy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skúmanie sveta práce do šírky - oboznamovanie sa s celou škálou povolání z hľadiska dominantného zamerania (sociálne, umelecké, administratívne, vedecké/výskumné, podnikateľské, materiálno-manuálne a pod.), nástrojov, prostredia • Predstavovanie povolání nestereotypne s ohľadom na rod a sociálny kontext • Poskytovanie motivujúcej spätnej väzby • Zapájanie rodičov a ďalších blízkych osôb do kariérovej výchovy • Rozvíjanie záujmov detí do šírky napr. prostredníctvom záujmových krúžkov
Druhý stupeň ZŠ (10–15 r.)	<ul style="list-style-type: none"> • Žiačky a žiaci si predčasne ohraničujú vlastné kariérové alternatívy na základe sociálneho statusu a na základe predstáv o sebe. • Začínajú si prepájať informácií o svete práce s informáciami o sebe. • Začínajú formulovať svoju kariérovú voľbu ako kompromis vychádzajúci z alternatív, ktoré vnímajú ako dostupné a reálne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pokračovanie skúmanie sveta práce do šírky • Poskytovanie príležitostí na zmysluplný kontakt so svetom práce prostredníctvom exkurzií, stretnutí so zamestávateľmi a predstaviteľmi rôznych povolání • Skúmanie žiakom vybraných kariérových alternatív do hĺbky vrátane vzdelávacích ciest, možností uplatnenia, platových perspektív, možností podnikania a pod. • Podporovanie žiakov v ich záujmoch, návšteve krúžkov a pod. • Sprevádzanie žiakov procesom výberu vzdelávacej cesty

Poznatky o kariérovom vývine nám môžu tiež slúžiť ako **východiskový bod pre identifikovanie aktuálnej úrovne a možného posunu detí a žiakov v oblasti kariérového vývinu**. Na ich základe môžeme vytvárať programy kariérovej výchovy pre materskú školu i všetky ročníky základnej školy.

4. Spolupráca

Kvalitná kariérová výchova v škole sa nezaobíde bez spolupráce s kľúčovými aktérmi, od zástupcov trhu práce a vzdelávania, cez rodičov a ďalšie významné osoby ovplyvňujúce kariérové cesty detí a mladých ľudí, po kariérových poradcov z iných inštitúcií (napr. poradenských zariadení, neziskových organizácií) alebo súkromného sektora. Spolupráca so širokým spektrom aktérov nielen **zvyšuje efektivitu a komplexnosť** ponúkaných aktivít v rámci kariérovej výchovy, ale tiež môže **odľahčiť nároky kladené na pedagógov** v škole. Spolupráci pedagógov, ktorí sa podieľajú na kariérovej výchove v škole, sa venuje obsahlo publikácia Zpráva o rozvoji kariérového vzdelávania na základní škole a v předškolním vzdelávání. V nasledujúcom texte sa zameriame na tri ďalšie významné skupiny, a to rodičov, zamestnávateľov a samotných žiakov a žiačky.

Rodičia

Rodičia, prípadne iné blízke dospelé osoby majú významný vplyv na kariérový vývin detí. Rodina **formuje sebaobraz dieťaťa, jeho dôveru vo vlastné schopnosti**. Zároveň sú rodičia tí, ktorí deťom **predstavujú svet práce**. Napríklad profesijné aspirácie žiakov sú ovplyvňované zamestnaním, ktoré vykonávajú rodičia, a predovšetkým tým, ako vnímajú spokojnosť rodičov so svojou prácou a tiež postojom rodičov k práci. (Hlaďo, 2010) Ďalej sú rodičia žiakmi uvádzaní nielen ako **primárny zdroj rád, informácií a pomoci** vo fáze predchádzajúcej samotnému rozhodovaniu, ale aj ako **iniciátori a najvýznamnejší faktor, ktorý ovplyvňuje ich konečné rozhodovanie**. (Hlaďo, 2010) (Gallo Kriglerová & Holka Chudžíková, 2021). Preto je nesmierne dôležité, aby na školách boli rodičia zahrnutí do kariérovej výchovy. Hoci ich môže byť niekedy ťažké angažovať kvôli zaneprázdnenosti či nechote podieľať sa na aktivitách, dajú sa robiť aj malé kroky v ústrety tejto spolupráci.

Vzhľadom k tomu, akú významnú rolu rodičia pri kariérovej voľbe hrajú, je potrebné ich vtiahnuť čím skôr do procesu kariérovej výchovy, ideálne už od materskej školy či prvého stupňa ZŠ. Vďaka zapojeniu, napríklad prostredníctvom pravidelného informovania o aktivitách a pokrokoch dieťaťa, cez profesijné geneogramy rodiny či rozhovory detí o aktuálnom zamestnaní rodičov, môžu rodičia spoznávať svoje deti, ich aspirácie, záujmy a silné stránky a sledovať ich vývin priebežne. Zároveň sa však môžu spolu s deťmi cez rôznorodé aktivity oboznamovať s trhom práce a predovšetkým so zmenami, ktoré sa v ňom odohrávajú. Súčasťou zapojenia rodičov do kariérovej výchovy detí by sa tak mala stať osвета o svete práce, z čoho v konečnom dôsledku budú profitovať ako deti, tak i dospelí. Keďže rodičia často poznajú podobu

trhu práce z minulosti, kedy sa o profesijnej dráhe rozhodovali oni, môžu svoje deti viesť k nerealistickým očakávaniam. **Očakávania rodičov sa môžu držať konzervatívnych profesijných volieb, ktoré zvykli prinášať spoločenskú prestíž a dostatočné finančné ohodnotenie.** Jednou z možností zapojenia rodičov je teda poskytovať im aktuálne informácie o vzdelávacom a pracovnom trhu, buď prostredníctvom písomnej komunikácie alebo ideálne na triednych aktívoch.

Zamestnávateľa

Pri sprostredkovaní informácií, ktoré **rozširujú perspektívy o dostupných možnostiach a pomáhajú prekonať predsudky spojené s rôznymi aspektmi sveta práce,** je kľúčová spolupráca so zamestnávateľmi. Vďaka takejto spolupráci je možné žiakom priniesť nielen objektívne a aktuálne informácie, ale i skúsenosti a zážitky, ktoré umožňujú svet práce zrealizovať. Je zrejmé, že mnohé dnešné pracovné pozície sú pre mladých ľudí príliš abstraktné a ťažko sa sprostredkovávajú bez reálnej skúsenosti. Pri dopytovaní sa na profesie, ktoré sú pre žiakov a žiačky známe a atraktívne, vidíme, že ide o povolania, ktoré si vedia pomerne dobre predstaviť buď vďaka vlastnej skúsenosti (učiteľ/ka, lekár/ka, veterinárka), prostredníctvom informácií a príbehov z médií (športovci, právnici a právničky, policajti a policajtky), alebo prostredníctvom jasne definovaných produktov týchto povolaní (architekt/ka, dizajnérka, automechanik). Vďaka spolupráci so zamestnávateľmi môžeme túto bariéru abstraktnosti a malej predstaviteľnosti súčasných pracovných pozícií významnou mierou prekonať. Zamestnávateľa jednak môžu umožniť pozorovať pracovné činnosti, ale tiež sa do niektorých jednoduchých praktických činností zapojiť. Zároveň môžu ponúknuť tieto skúsenosti v širšom kontexte iných činností a ďalších profesií, ktoré sa u daného zamestnávateľa uplatňujú - napr. pri návšteve polikliniky narazíme nielen na lekárov a zdravotné sestry, ale stretneme sa napríklad s pracovníkom na recepcii, s pracovníčkou v bufete, ktorý poskytuje zdravú stravu, očného optika, farmaceutku v lekárni, fyzioterapeuta či masérku a pod. Rozširuje sa tak okruh povolaní, ktoré súvisia so službami v oblasti zdravia a môžu žiakov a žiačky zaujať.

Spojenie so zamestnávateľmi môže byť užitočné aj pre **zviditeľnenie prepojenia učiva a jeho praktického využitia.** Je však dôležité takéto očakávanie napr. od exkurzie vopred komunikovať, aby zapojení zamestnanci vedeli pohotovo komunikovať žiakom a žiačkam, ktoré vzdelávacie obsahy sú pre nich v ich práci zásadné.

Inšpirácia pre kariérovú výchovu

V rámci zapojenia základnej školy do projektu [MatemaTech](#) (Matematickou cestou k technike) došlo k **prepojeniu výučby matematiky s reálnym prostredím spoločnosti** Rohde & Schwarz. Ide o vzájomnú užitočnosť. Spoločnosť Rohde & Schwarz so svojimi 800 zamestnancami potrebuje informovať žiakov o príležitostiach pracovného uplatnenia v technických odboroch. Učitelia matematiky majú možnosť ukázať žiakom na druhom stupni význam matematiky (štatistické spracovanie dát, úlohy na spoločnú prácu, využitie výpočtu percent v praxi a pod.) na príkladoch z reálneho života spoločnosti Rohde & Schwarz.

Dôležité je rozvíjať spoluprácu so zamestnávateľmi prostredníctvom jej spoločného nastavenia a zavedenia sledovania jej dopadu na kariérové rozhodovanie žiakov a žiačok. Aby bola spolupráca so zamestnávateľmi skutočne prínosom pre obe strany, je potrebné sa predovšetkým zamyslieť nad jej kvalitou a stanoviť **kritéria pro dobrú spoluprácu**. Účasť zamestnávateľov a ich zástupcov vo vzdelávaní mladých ľudí je prospešná pre všetkých jeho aktérov. Je potrebné sa ale dohodnúť na ciele spolupráce, jej pravidlách a kritériách pre rozvíjanie jej kvality. Publikácia OECD (2020) odporúča, aby spolupráca škôl so zamestnávateľmi bola:

- **Zmysluplná** – Individualizovaná podľa potreby žiakov.
- **Spravodlivá** – Príležitosti vo svete práce by sme mali žiakom predstaviť širšie než len ukázať možnosti, ktoré daný región ponúka.
- **Efektívna** – Pomer výsledku a vynaloženého úsilia by mal byť v rovnováhe pre všetky strany, inak spolupráca nebude dlhodobo udržateľná.
- **Preukázateľná** – Byť efektívna. Je potrebné pravidelne vyhodnocovať výsledky a vplyv spolupráce pre žiakov a zamestnávateľov.

Bez kvalitných dát nemožno robiť dobré kariérové poradenstvo. Učitelia a kariéroví poradcovia na školách na jednej strane, žiaci a ich rodičia na druhej strane by mali mať k dispozícii **predikcie vývoja sveta práce** pripravené zástupcami zamestnávateľov (zväzy, profesijné komory) v spolupráci s príslušnými ministerstvami a štatistickým úradom. Ak hovoríme o predikcii, nemáme na mysli predpovede presných čísel na dlhú dobu dopredu. Nie je to nutné pre prácu kariérových poradcov, ani pre kvalitné rozhodovanie žiakov

o svojej kariére. Ďalej sa domnievame, že by jej obsahom mali byť nielen **dáta o vývoji zamestnanosti, ale aj dáta o vývoji požadovaných kompetencií**. V neposlednom rade by mali byť predikcie spracované pre jednotlivé regióny a ak sú v rámci nich značné rozdiely, je žiaduce ich ďalej špecifikovať pre menšie lokality.

Žiaci a žiačky

Možno to znie zvláštne, ale za kľúčových partnerov pri spolupráci na kariérovej výchove by sme mali pokladať samotných žiakov. Ukazuje sa totiž, že participácia žiakov na fungovaní školy a ich zapájanie do rozhodovania o rôznych aspektoch vzdelávania výrazne ovplyvňuje, ako vnímajú kvalitu vzdelania a školy ako takej (Gallo Kriglerová, Holka Chudžíková, 2021). Samotná participácia žiakov – od ľahkých foriem ako plánovanie školských výletov či koncoročných večierkov, až po zapojenie do tvorby pravidiel v triede či do rozhodovania o obsahu vzdelávania - rozvíja kariérové kompetencie. Žiaci a žiačky tak **posilňujú svoju dôveru v možnosť ovplyvňovať svet okolo seba a meniť ho podľa svojich predstáv**, čo je dôležitá súčasť sebaúčinnosti, o ktorej sme písali v časti o kariérovom vývine. Zároveň plánovanie školských akcií **rozvíja zodpovednosť a zručnosti plánovania a spolupráce**, čo sú opäť neodmysliteľné kompetencie v kariérovom vývine.

Ďalšou úrovňou je **zapojiť žiakov priamo do kariérovej výchovy**. Dôležité je pýtať sa ich, ktoré okruhy profesií ich zaujímajú a chceli by sa o nich dozvedieť viac. Môžu byť viac zapojení do plánovania exkurzií do rôznych prevádzok so zohľadnením ich vlastného výberu. Môžu tiež pozývať svojich rodičov či iných blízkych dospelých na besedy o ich kariérových dráhach. Veľmi zaujímavou možnosťou je rovesnícke učenie, kedy starší žiaci predstavujú niektoré témy mladším spolužiakom. Ak sa navyše spoja aj s informáciami z oblasti kariérovej výchovy, ide o skutočný príklad dobrej praxe.

Náš tip

K téme doporučujeme tretiu publikáciu **Sborník příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním vzdělávání**

Podpora dobrovoľníctva žiakov a žiačok je tiež dôležitým krokom smerom k ich aktivizácii a k prebratiu zodpovednosti za svoju budúcnosť a kariérový rozvoj. Viac než polovica mladých ľudí pokladá dobrovoľníctvo za dôležité

a vidí v ňom zmysel pre spoločnosť aj pre jednotlivcov (Gallo Kriglerová, Holka Chudžíková, 2021). Kariérová výchova by čo najviac mala ponúkať žiakov a žiačky, aby neboli len pasívnymi prijímateľmi informácií zo školy, ale sami sa stali aktérmi a partnermi, ktorí môžu prispievať k podpore svojich rovesníkov, ale i dospelých okolo seba.

5. Námety a inšpirácie

Ako si vybrať ciele pre kariérovú výchovu? Na čo sa zamerať pri plánovaní kariérovej výchovy?

Doteraz sme ponúkli viaceré užitočné námety, ako začať nastavovať systém kariérovej výchovy na škole. Hovorili sme o definovaní kariérových kompetencií, ktoré sa v škole majú rozvíjať, predstavili sme kritériá kvalitnej celoškolskej kariérovej výchovy a načrtli možné intervencie v súlade s kariérovým vývinom detí od materskej školy po koniec základnej školy. Možno už k vám prichádzajú nápady, na čo sa vo svojej škole zamerať. Môže byť však náročné začať rozpletať takú zložitú a komplexnú problematiku, akou kariérová výchova nepochybne je. Sústrediť sa naraz na všetky oblasti nemusí byť ľahké, zvlášť ak s kariérovou výchovou práve začínate. Jednou z možností je **zamerať sa na jeden cieľ, na konkrétnu problematiku, ktorá sa ukazuje ako dôležitá, alebo na ktorej riešenie máte zdroje.**

Nižšie ponúkame niekoľko oblastí, ktoré predstavujú v oblasti kariérovej výchovy výzvy ako z pohľadu jednotlivcov – žiakov a žiačok, tak i celej spoločnosti. Môžu byť inšpiráciou pre ciele, na ktoré sa môžete v rámci kariérovej výchovy zamerať.

5.1 Podporiť viditeľnosť rozmanitých kariérových ciest

Výsledky analýzy v rokoch 2000 a 2018 v ČR¹ (Mann, 2020, str. 11 a ďalej; ČŠI, 2018) naznačujú, že kariérové očakávania mladých ľudí sú dlhodobo podobné a z hľadiska vývoja trhu práce postrádajú profesijné zameranie v súlade s potrebami 21. storočia. Pravdepodobne predstavujú povolania, ktorých obsah si mladí ľudia vedia predstaviť a uchopiť. Pracovný trh sa totiž mení smerom k stále väčšej abstraktnosti, k definovaniu pracovných pozícií cez pracovné úlohy a pod. Často ani rodičia svojim deťom nevedia vysvetliť, čo vlastne robia. To môže byť dôvodom, prečo tradičnejšie a dobre známe povolania a remeslá sú stále populárne medzi deťmi, aj dospelými, ktorí s nimi o trhu práce hovoria.

Zároveň nám tieto analýzy ukazujú, že predovšetkým žiačky, ale aj žiaci, ktorí odpovedajú na otázku *Čo budem robiť vo svojich 30?* uvedením jednej z desiatich najatraktívnejších profesií, aspirujú na štúdium na vysokej škole, či prinajmenšom na vyššie stredné vzdelanie. U dievčat sa javí ako dôležitý sociálny, pomáhajúci a tvorivý aspekt budúcej práce. U chlapcov je výber rozmanitejší, s miernou prevahou technických povolaní. Z hľadiska perspektívy jednotlivých vybraných profesií v budúcnosti, žiačky a žiaci aspirujú na profesie,

¹ Slovensko sa nezúčastnilo vyšetrenia v r. 2000 a z tohto dôvodu nemohlo byť zaradené do tejto porovnávacej analýzy.

ktoré aj z hľadiska dlhodobějších perspektív nepatria medzi ohrozené zánikom často práve pre ich sociálny či tvorivý aspekt.

Cieľom samozrejme nie je hodnotiť voľby mladých ľudí, ani meniť ich aspirácie len pre zmenu samotnú. Nemá zmysel nútiť žiakov a žiačok, aby sa rozhodovali na základe najlepšej predikcie miery ohrozenia tej ktorej profesie automatizáciou a robotizáciou. Môžeme však rozmyšľať nad tým, ako rozšíriť vnímanie možných kariérových ciest v rámci kariérovej výchovy na školách a diskutovať o tejto téme a o všetkom, čo s tým súvisí.

Odporúčanie 1

Premýšľajte so žiakmi o populárnych profesiách, na ktoré najčastejšie ašpirujú, z pohľadu kvalít, ktoré profesie reprezentujú.

Jednou z ciest, ako rozvíjať diskusiu o nových a netradičných profesiách, je nadviazať na tie ašpirácie, ktoré sú pre mladých ľudí aktuálne, a stavať na kvalitách, ktoré so sebou nesú. Pri predstavovaní trhu práce si môžeme ako východiskový bod stanoviť práve populárne povolania (architekt*ka, lekár*ka, učiteľ*ka, ITčkar*ka, advokát*ka, a pod.) a pozrieť sa na ne z rôznych hľadísk, napr. aké hodnoty u mladých ľudí môžu reprezentovať, aké pracovné prostredia zahŕňajú, aké pracovné činnosti a aké zručnosti sa v nich uplatňujú. Následne môžeme rozvíjať úvahy nad tým, v akých iných povolaniach tieto rozličné atribúty tiež nájdeme, môžeme k nim hľadať alternatívy, ktoré sú na trhu práce perspektívnejšie či dostupnejšie a celkovo tak rozširovať okruh prijateľných povolaní.

Inšpirácia pre kariérovú výchovu

Ak si ako príklad vyberieme lekárku / lekára, čo je atraktívne povolanie uvádzané ako dievčatami, tak chlapcami, môžeme s nimi hovoriť o hodnotách realizovaných v lekárskom povolaní - pomoc druhým, intelektuálna výzva, riešenie problémov, empatia a súcit, spolupráca, vysoká úroveň poznatkov a špecializácia, finančné ohodnotenie, možnosť kariérového rastu, a pod. S pracovnými hodnotami súvisia aj využívané zručnosti a pracovné činnosti, v ktorých sa tieto hodnoty realizujú. S lekármi si môžu mladí ľudia spájať činnosti ako analýza informácií, komunikácia s rôznymi typmi ľudí, diagnostikovanie chorôb a hľadanie správnych postupov liečby, prevencia chorôb a osveta zdravého životného štýlu. Tieto činnosti je možné priradiť aj ďalším profesiám, dokonca i mimo oblasti medicíny. Môžeme sa tiež venovať širšiemu prostrediu, ktoré sa s povolaním

lekára spája, a ďalším kariérovým možnostiam, ktoré s ním súvisia. Spolu so žiakmi môžeme skúmať, aké ďalšie povolania nájdeme v nemocnici a s ktorými ďalšími profesiami lekári spolupracujú mimo nemocničného prostredia.

5.2 Znížiť vplyv stereotypov a zaužívaných vzorcov na kariérové rozhodovanie

V posledných rokoch dochádza u mladých ľudí k premene vzdelanostných ašpirácií. Rastie podiel žiakov, ktorí si želajú dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie, a zvyšuje sa vnímaný význam vzdelávania pre životný úspech (Hlaďo, 2010) **Ašpirácia o maturitný odbor, príp. štúdium na vysokej škole** sa dlhodobo utvárajú rôznymi faktormi, pričom medzi najdôležitejšie patrí **socioekonomický status rodiny, hodnoty zdieľané rodinou a kvalita a typ navštevovanej školy.**

Podľa analýzy v rokoch 2000 a 2018 v ČR (Mann, 2020) približne 30% žiakov z rodiny s nízkou úrovňou socioekonomického statusu, ktorí dosahujú dostatočne dobré študijné výsledky, neplánujú pokračovať v maturitnom odbore. Rozdiel v ašpiráciách na vysokoškolské štúdium je medzi žiakmi s rovnakou úrovňou dosiahnutých výsledkov, ale s rôzne vzdelanými rodičmi, veľmi významný – z najvzdelanejších rodín chce na vysokej škole študovať vyše 80 % žiakov, z najmenej vzdelaných rodín len okolo 10 % žiakov. (Basl, 2010)

Tieto čísla podporujú aj ďalšie výskumy. Analýza Strakovej a kol. (Straková, 2019) ukázala, že dôležitým kritériom pri rozhodovaní o voľbe vzdelávacej dráhy je rodinné zázemie žiaka. „... žiaci s menej podnetným rodinným zázemím volia častejšie nematuritné štúdium aj v situácii, keď žiaci s rovnakým prospechom a výsledkami, ale s lepším rodinným zázemím, ašpirujú na odbory s maturitou. ... Ak sa nepozerala na to, kam žiak podáva prihlášku, ale kam skutočne nastupuje, získame veľmi podobný obrázok... Pre to, kam mladý človek po ukončení povinného vzdelávania nastúpi, sa zdajú byť zásadné jeho ašpirácie.”

Okrem toho, že si žiačky a žiaci volia svoje kariérové smerovanie v súlade s očakávaniami svojej rodiny a jej socioekonomickým statusom, ovplyvňujú ich aj **genderové stereotypy spojené s kariérou.** Je všeobecne známe, že kariérové ašpirácie žiačok v odvetviach súvisiacich s chémiou, fyzikou, biológiou a v technických odboroch sú nízke. A to platí aj u tých žiačok, ktorých vzdelávacie výsledky sú v týchto predmetoch veľmi dobré až výborné. Zároveň **sa tieto odbory prezentujú ako tradične dominované mužmi,** čo môže odrádzať dievčatá, ktoré by aj mali záujem pustiť sa týmto smerom. Ako

zistili Potužníková a Straková (Potužníková, 2006 in Basl, 2010), mali by sme venovať väčšiu pozornosť hľadaniu ciest k atraktívnejšiemu sprostredkovávaniu poznatkov z matematiky a prírodovedných predmetov dievčatám.

Rodové stereotypy sa však netýkajú len dievčat a len prírodných a technických odborov. Pre chlapcov býva výber tradične “ženských” povolání ešte ťažší (Henderson, Hesketh, & Tuffin, 1988). Okrem vyššie uvedenej práce s príbehmi, môžeme pre zmiernovanie kariérových stereotypov pracovať aj s ďalšími oblasťami, o ktorých hovorí **rodovo citlivá kariérová výchova** [(Bosá, M., & Minarovičová, K. (2014), Babanová, A., Hausenblasová, J., Kolářová, J., Krobová, T, Smetáčková, I. (2014)]. Mnohé tipy nájdete v publikáciách uvedených v zdrojoch. V škole je možné formovať mnohé kariérové **presvedčenia prostredníctvom skúseností a zážitkov so samotnými učiteľmi**. **Citlivý jazyk, ktorý sa vyhýba škatuľkovaniu** - ako pozitívnemu (poriadkumilovné dievčatá, tvoriví chlapci), tak negatívnemu (dievčatá nevedia hádzať, chlapci sa nevedia tak dobre postarať o mladších súrodencov), je toho významnou súčasťou.

Odporúčanie 2

Získajte náhľad na zvyšovanie aspirácií mladých ľudí z rôznorodého socioekonomického prostredia z pohľadu ich kariérového vývinu.

Linda Gottfredson (Gottfredson, 2004) vo svojej teórii ohraničovania hovorí okrem iného o tom, že už ku koncu prvého stupňa základnej školy si žiaci a žiačky začínajú nevedomky stavať bariéry voči niektorým profesiám. Jedným z dôvodov, prečo sa uzatvárajú niektorým kariérovým možnostiam, je to, že ich vnímajú ako pre ne príliš spoločensky prestížne. Predovšetkým tie deti, ktoré vyrastajú v rodinách s nižším socioekonomickým statusom a s dospelými, ktorí dosiahli maximálne nižšie stredné vzdelanie, prestávajú veriť, že môžu ašpirovať na povolania spojené s vyšším vzdelaním. Veľmi podobne zas deti z rodín, kde je normou vysokoškolské vzdelanie, spájajú svoju budúcnosť s vyšším stupňom vzdelávania. V oboch prípadoch tak žiaci a žiačky vylučujú tieto možnosti nie preto, že vedome zvažili svoje záujmy a schopnosti a sami sa rozhodli pre odmietnutie kariérovej možnosti, ale kvôli tomu, že sa prispôbujú očakávaniam rodičov či spoločnosti.

Čo môžeme ako učitelia urobiť, aby si žiaci a žiačky slobodne a s plným vedomím mohli vybrať profesiu bez ohľadu na jej prestíž? Ako ich povzbudiť, aby sa nebáli predstaviť si pre seba “netradičnú” budúcnosť? **Môžeme pracovať s príbehmi a predstaviť v triede osobnosti, ktoré sa nenechali obmedziť očakávaniami druhých**. Môže ísť o ľudí, ktorým sa podarilo prekonať

predsudky, získať vzdelanie, ktoré sa od nich neočakávalo, či dosiahli úspech v netradičnom povolání.

Rovnako dôležité je byť vnímavý voči tým, ktorí nemajú doma dostatočnú podporu pri vzdelávaní. V triede môžu byť viacerí žiaci a žiačky, ktorým sa rodičia nemajú čas venovať a nedokážu ich sprevádzať pri ich vzdelávacích výzvach. Nemalo by to však brániť týmto žiakom a žiačkam v školskej úspešnosti. Podporiť týchto žiakov je možné prostredníctvom **doučovania**, ale napríklad aj tým, že im škola poskytne **pokojnú miestu na písanie úloh a učenia sa aj po ukončení vyučovania**. Tiež môže byť užitočné aktívne ich podnecovať k tomu, aby **zvyšovali svoje ambície a verili svojim silným stránkam - napríklad im ponúkať aktivity, kde si svoje silné stránky pomenujú a prezentujú ich aj pred druhými**. Dôležité je im **vytvárať priestor, aby skúmali aj tie možnosti, ktoré sa im zdajú nepravdepodobné**, napr. návštevou akademických veľtrhov, zdieľaním informácií o štipendiách a prepájaním s rovesníkmi, ktorí študujú na VŠ.

Odporúčanie 3

Podporujte žiačky a žiakov pri výbere technických a prírodovedných odborov prostredníctvom príbehov a vzorov.

Prezentácia odborov v médiách má prekvapujúco intenzívny dopad na ich vnímanie mladými ľuďmi. Hovorí sa napr. o tzv. efekty Scullyovej podľa populárneho seriálu z 90-tych rokov "Akty X". Agentka FBI Scullyová bola v tomto seriáli vykreslená ako veľmi inteligentná, s medicínskym vzdelaním a objektívnym vedeckým pohľadom. Podľa výskumu (The Scully Effect: I want to believe in STEM, 2023) u dievčat, ktoré pravidelne sledovali tento seriál, bola o 50% väčšia šanca, že si vyberú prácu v STEM (ang. skratka pre science, technology, engineering and math, čiže veda, technológia, strojárstvo a matematika). A tie ženy z výskumu, ktoré v STEM aktuálne pracovali, v dvoch tretinách pokladali agentku Scullyovú za svoj vzor. Ďalším zaujímavým potvrdením toho, ako médiá ovplyvňujú kariérové voľby mladých ľudí, je príbeh o prudkom poklese angažovanosti žien v oblasti programovania a kódovania v polovici 80-tych rokov (podľa podcastu NPR: When women stopped Coding, 2014). Ukázalo sa, že hoci dekádu predtým rástol počet žien, ktoré sa týmto činnosťami venovali, propagácia domácich osobných počítačov ako hračiek určených chlapcom výrazne ovplyvnili záujem dievčat o činnosti súvisiace s počítačmi.

Tieto príklady ukazujú, ako médiá môžu ovplyvňovať záujem o niektoré profesie pozitívnym i negatívnym smerom. **Hoci ako kariéroví poradcovia nemáme dosah na to, čo sa aktuálne v médiách prezentuje ako atraktívne, môžeme v nich aktívne vyhľadávať zaujímavé príbehy a pracovať s nimi tak, aby sme otvorili u mladých ľudí nové perspektívy a kariérové náhľady.**

5.3 Podporiť záujem o budúcnosť

Kariérová výchova môže významnou mierou **prispievať aj k duševnej pohode** žiakov a žiačok. Pomáhajú tomu jej základné atribúty - zameranie sa na silné stránky, orientácia na riešenie a zameriavanie sa na budúcnosť (Robertson, P.J, 2013). V prieskume organizácie Ipčko (INstantnE: Interaktívny prieskum, 2015), ktorá sa venuje mládeži, sa ukázalo, že prežívanie zmyslu života do veľkej miery u mladých ľudí súvisí s tým, či rozumejú **súvislosti medzi svojim životom v prítomnosti a v budúcnosti**. Kariérová výchova má potenciál tieto súvislosti osvetľovať a zasadzovať životy žiakov a žiačok do perspektívy. Dôležitou kariérovou kompetenciou je zručnosť plánovania a keď ju so žiakmi a žiačkami rozvíjame, pracujeme s cieľmi a stanovovaním postupných krokov k ich dosiahnutiu, učíme ich **aktívne ovplyvňovať svoj život**. Iný výskum (Gallo Kriglerová, Holka Chudžíková, 2021) hovorí o tom, že mladí ľudia sa cítia pripravenejší na budúcnosť, ak sa zapájajú do rôznych voľnočasových aktivít, v ktorých rozvíjajú rôzne zručnosti aj mimo kontext školy. Opäť môžeme zdôrazniť rolu kariérových poradcov a iných pedagógov pri **prepájaní vedomostí a zručností nadobudnutých v škole, v mimoškolských aktivitách a ich funkcie pre budúce uplatnenie (nielen) na trhu práce.**

Odporúčanie 4

Povzbudzujte žiačky a žiakov k sebapoznaniu pre kariérové plánovanie.

Pri kariérovej výchove je dobré klásť dôraz na zasadzovanie sebapoznania do kontextu kariérového rozhodovania. Čím sú žiaci a žiačky vo vyšších ročníkoch, tým majú rozvinutejšie abstraktné myslenie, ktoré im umožňuje nachádzať súvislosti medzi vlastnými črtami, zručnosťami a schopnosťami a ich aplikáciou vo svete práce. Toto hľadanie súvislostí je však potrebné u nich **podnecovať a pracovať s reflexiou rôznych aktivít**, neprichádza totiž ako samozrejmosť. Pri sebapoznávaní je dôležité zamerať sa nielen na identifikovanie silných stránok a záujmov, ale tiež **prácu s hodnotami, ktoré sú úzko prepojené s prežívaním zmysluplnosti**. Vďaka porozumeniu vlastným hodnotám dokážu žiaci a žiačky začať postupne definovať svoje ciele a aktívne k nim smerovať svoju energiu. Kariérová výchova by mala budovať príležitosti pre “rozvoj

osobnosti a sociálnych zručností, s cieľom definovania si životných cieľov, spôsobov ich dosahovania i rozširovania mechanizmov zvládania záťažových situácií a diskomfortu.” (INstantnE: Interaktívny prieskum, 2015).

Záver

Kariérová výchova by mala mladých ľudí vybaviť kvalitami, ktoré im pomôžu navigovať ich cestu životom k spokojnosti ich samotných i spoločnosti. Významnú rolu v tom hrá prístup ku kvalitným informáciám, ktoré rozširujú perspektívy o pre nich dostupných možnostiach a pomáhajú im prekonávať predsudky spojené s rôznymi aspektmi sveta práce. Pochopiteľne, informácie nie sú jediným, ani dostatočným faktorom, ktorý vedie k širším možnostiam pri výbere životnej cesty. Informácie je potrebné podporiť priamymi skúsenosťami so svetom práce a podporou dôveryhodných osôb, ktoré dokážu mladým ľuďom sprostredkovať bezpečné prostredie pre skúmanie dostupných príležitostí s toleranciou možných omylov či neúspechov.



Informácie o metodičkách

Maja Jaššová

Mám ukončené vzdelanie v odbore psychológia, absolvovala som viaceré kurzy a vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva, ale i psychoterapie a arteterapie. Kariérovému poradenstvu sa venujem dlhodobo, mojou srdcovou záležitosťou je kariérová výchova, pretože verím, že témy riadenia svojho života sa majú stať súčasťou školského vzdelávania. Rada pracujem so skupinami, či už sú zamerané na osobnostný rozvoj, na rozvoj sociálno-emocionálnych zručností, alebo príprave na pobyt v zahraničí. Od mala som chcela písať knihy, zatiaľ som vytvorila niekoľko publikácií venovaných kariérovému poradenstvu. Keď mám čas, rada maľujem a tvorím z hliny.

Andrea Csirke

Moje cesta k tomu, čo dělám dnes, byla klikatá. Vystudovala jsem ekonomii a práva. Mám za sebou různorodé pracovní zkušenosti v komerčním, veřejném a neziskovém sektoru, které mají jedno společné – byla a je to práce s lidmi. Poté, co jsem pro sebe (a v sobě) objevila možnost nabízet kariérové poradenství, dálkově jsem absolvovala dvousemestrální studijní program na zahraniční vysoké škole, výcvik a různé kurzy a workshopy v oboru. Zároveň jsem se věnovala podpoře kariérového rozvoje lidí při jejich cestě životem. V současné době spolupracuji se školami na rozvoji kariérového vzdělávání žáků. Tato práce mi dává velký smysl. Spatřuji v ní soulad s uměním naučit se chytat rybu místo závislosti dostávat rybu.

Ve chvílích, kdy netvořím, baví mě přemýšlet o světě a jeho proměnách. A mám ráda pohyb ve všech jeho podobách.

Alena Hrašková

Myslím, že je šťastie, keď má človek prácu, ktorá ho baví a zároveň naplňa. Ja to šťastie mám. Moja práca je založená na pomáhaní a organizovaní. Teší ma jej rôznorodosť a šírka možností cielene organizovať podujatia, vytvárať projekty a zapájať sa do nich a cieľiť našu pomoc adresne tým, ktorí ju potrebujú.

Mojou srdcovkou je kariérové poradenstvo. Naš model CAMIP, ktorý sme vytvorili v našej CPP v Čadci, neustále rozvíjame a adaptujeme na meniaci sa svet. Získal už veľa ocenení, inšpiroval u nás aj v zahraničí, a hlavne pomohol už rádovo tisíckam detí pri rozhodovaní sa o svojej budúcnosti.

Vo voľnom čase rada cestujem, poznávam nové krajiny, trávim čas na chate, čítam, vzdelávam sa, lyžujem a fotografujem.

Zoznam použitej literatúry a užitočné zdroje

- Babanová, A., Hausenblasová, J., Kolářová, J., Krobová, T., Smetáčková, I. (2014). *Volbapovolání bezpředsudků*. GenderStudies, o.p.s. Praha. Dostupné online: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c303ice326c68558ae/volba_povolani_bez_predsudku_1.pdf
- Basl, J. (2010). *Vzdělanostní aspirace žáků základních a středních škol v ČR v mezinárodním srovnání - kdo má zájem o studium přírodovědných a technických oborů a kdo v nich skutečně studuje?* Praha: UK v Praze, FSV, Institut sociologických studií, Katedra veřejné a sociální politiky.
- Bosá, M., & Minarovičová, K. (2014). *5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu, Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti*. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
- Career Development Framework: Handbook for Primary Schools. (marec 2023) Dostupné na Internetete: https://www.thecdi.net/write/Framework/CDI_124-Framework-Handbook_for_schools-v5.pdf
- Dáta k testování PISA v r. 2018. (ČŠI, 2018). Online k dispozici: [Česká školní inspekce - PISA 2018](https://csicr.cz) (csicr.cz)
- Gallo Kriglerová, E., & Holka Chudžíková, A. (2021). *Čo si myslia mladi? Analýza dotazníkovho prieskumu medzi stredoškólákmi*. Iuventa. Dostupné na Internetete: https://www.iuventa.sk/wp-content/uploads/woocommerce/uploads/2021/07/Co-si-myslia-mladi_analyza-gjinxe.pdf
- Gottfredson, L. (2004). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 71-100). John Wiley & Sons, Inc.
- Hladó, P. (2010). *Vliv sociálního okolí na kariérové rozhodování žáků při přechodu do vyššího sekundárního vzdělávání*. Pedagogická orientace, roč. 20, č. 3, s. 66–81
- Henderson, Hesketh, & Tuffin, 1988. A test of Gottfredson's theory of circumscription. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), s. 37-48. Dostupné na Internetete: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90004-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90004-8)

- INstantnE: Interaktívny prieskum (1. marca 2015). Dostupné na Internete: ipcko.sk: <https://ipcko.sk/interaktivny-prieskum-instantne-ukazal-virtualnu-generaciu/>
- Mann, A. et al. (2020). *Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work*. OECD. Online k dispozícii: [Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work - OECD](#)
- Potužníková, E. & Straková, J. (2006). Rozdíly ve vědomostech a dovednostech českých chlapců a děvčat na základě zjištění mezinárodních výzkumů. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 42(4): 701-717.
- Robertson, Peter. (2013). Career guidance and public mental health. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 13. 10.1007/s10775-013-9246-y.
- Savickas, M., & Super, D. (1993). Can life stages and substages be identified in students? *Man and Work: Journal of Labor Studies*, 4, s. 71-78.
- Straková, J., Simonová, J. & Greger, D. (2019). Faktory ovlivňující přechod žáků do středoškolských maturitních oborů. *Pedagogika*, roč. 69, č. 2, 2019, s. 113-130
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In L. B. D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (s. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- The Good Career Guidance report. (2014). The Gatsby Charitable Foundation. London. Online k dispozícii: [Good Career Guidance | Education | Gatsby](#)
- *The Scully Effect: I want to believe in STEM*. (marec 2023). Dostupné na Internete: Geena Davis Institute on Gender in Media.: <https://seejane.org/research-informs-empowers/the-scully-effect-i-want-to-believe-in-stem/>
- When Women Stopped Coding: Planet Money: NPR. (17. október 2014). Dostupné na Internete: NPR: <https://www.npr.org/sections/money/2014/10/17/356944145/episode-576-when-women-stopped-coding?fbclid=IwARoXiMfcWc1PUF4qsiIeG5lrTlv3r-EnokooR-ezINwED6U1Ea6bB--vp2k>
- [Zmena charakteru práce a zručností v digitálnom veku](#)

Vylúčenie zodpovednosti

Tento dokument bol vypracovaný s podporou Európskej komisie, avšak jeho obsah odráža iba názory autorov a Európska komisia nezodpovedá za akékoľvek využitie informácií v ňom obsiahnutých.



kým čím byť

Kým čím byť, z.s.

www.kymcimbyt.cz

napis@kymcimbyt.cz



Združenie pre kariérové
poradenstvo a rozvoj kariéry

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

www.rozvojkariery.sk

info@zkprk.sk



Spolufinancováno
Evropskou unií

Erasmus+ číslo projektu 2021-1-CZ01-KA210-SCH-000031349



© Maja Jaššová, Andrea Csirke, 2023
Grafická úprava: Hana Janoušková