

Dana Pauknerová a kol.:

MANUÁL VYSOKOŠKOLSKÉHO PROFESNÍHO PORADCE: PRACOVNÍ POSTUPY.

Praha: Oeconomica, 2009. 101 s.

Príručka nadväzuje na publikáciu *D. Pauknerová a kol.: Manuál vysokoškolského profesního poradce: Metódy vydání rovnakým vydavatelstvom v roku 2008.*

V prvej časti práce I. Kirová analyzuje, kontext a koncepcie kariéry v období industrializmu a postindustrializmu. Informuje o troch hlavných poňatiach kariéry ktorými sú proteovská kariéra (usmerňovaná jedincom samotným), kariéra bez ohraničenia (rôznorodosť pracovných pozícií a aktivít) a tzv. portfóliová kariéra (namiesto práce na tradičný plný úväzok má pracovník viacero čiastočných pracovných úväzkov pre niekoľkých zamestnávateľov súčasne, včítane práce osôb samostatne zárobkovo (vydielečne) činných a pod.) Autorka tu tiež analyzuje súčasnú psychologickú zmluvu. Konštatuje odklon od tradičného paternalistického prídupu organizácie voči zamestnancom a zodpovednosť zamestnancov za rozvoj svojej kariéry.

Kladom práce je priebežné zdôrazňovanie potreby zvyšovania tzv. zamestnateľnosti pracovníkov a autorka uvádza na niekoľkých miestach zoznamy jej hlavných komponentov, resp. pracovných kompetencií. (Mimochodom, za výstižnejší považujeme pojem zamestnateľnosť. Tento pojem označuje schopnosť jedinca získať a udržať si primerané zamestnanie). Na zamestnateľnosť vplyvajú individuálne faktory (osobný potenciál jedinca), faktory organizačné a socioekonomické (situácia na trhu práce). Autorka dospela k poznaniu, že organizácie by pre svojich zamestnancov mali vytvárať podmienky pre rozvoj ich zamestnateľnosti. Zdôrazňuje tiež potrebu rozvoja rôznych druhov kľúčových kompetencií ktoré je potrebné ovládať, aby sa jedinci na trhu práce dnes uplatnili.

V kapitole *Osobný plán rozvoja klienta* prezentuje I. Kirová 5-etapový model plánovania kariéry pozostávajúci zo sebahodnotenia, identifikácie kariérových príležitostí, vytýčovania kariérových cieľov, plánovania aktivít a hodnotenia. V závere kapitoly autorka píše o obsahu životopisu a motivačného listu ako dokumentoch potrebných v procese hľadania zamestnania.

V 4. kapitole informuje jej autorka D. Pauknerová o dvoch modeloch kariérového poradenstva na úrovni popisu jeho štádií. Informuje tiež stručne o kariérovom koučingu a v závere

kapitoly podáva výpočet osobnostných atribútov profesijného poradcu.

V 5. kapitole Z. Mohaupt pojednáva o poradenskom procese v kariérovom poradenstve. Začína všeobecnými charakteristikami poradenského procesu, tieto charakteristiky sú však praktizujúcim poradcom dobre známe a neprinášajú nové informácie. Platí to zvlášť o časti textu venovanej komunikácii, ktorá je tu – podľa citovaných diel – podávaná ako komunikácia pedagogická. V druhej časti kapitoly nazvanej *Poradenský proces v kariérovom poradenstve Z.* Mohaupt schématicky popisuje kroky od nadviazania kontaktu s klientom až po plán ďalšieho odborného a osobného rozvoja klienta. Táto časť sa už týka kariérového poradenstva adresnejšie, avšak zostáva vo všeobecnej rovine – napr. časť o diagnostike neobsahuje žiadne konkrétne informácie o vhodných metodikách pre kariérové poradenstvo.

V 6. kapitole informuje PhDr. P. Šafránková o informačných zdrojoch pre kariérové poradenstvo. Rozdeľuje ich na zdroje inštitucionálne, tlačené, multimediálne a zdroje on-line. Medzi tie prvé zahrňuje úrady práce, call-centra služieb zamestnanosti, personálne agentúry, stredisko podpory poradenských služieb NVF a Európsky program pre podporu poradenstva *Euroguidance*. V texte nájde čitateľ stručnú charakteristiku poslania týchto inštitúcií. Zoznam tlačených zdrojov je prehľadom relevantnej literatúry k profesijnému poradenstvu v češtine. Užitočnou je časť informujúca o multimediálnych zdrojoch. Prináša adresy na ktorých možno nájsť informácie o voľných miestach, vzdelávacích inštitúciách, o prípravných testoch na prijímacie skúšky, kariérovom poradenstve poskytovanom on-line a i. Táto kapitola knihy je pravdepodobne pre čitateľa najcennejšia, pretože otvára rozsiahlu internetovú sieť informácií ktoré sú pre používateľov často atraktívnejšie, než tlačené zdroje.

Celkovo možno manuál odporúčať ako orientačnú príručku, ktorá je napriek svojmu obmedzenému rozsahu pre poradcu užitočná, avšak pri hlbšej práci s klientom poradenstva pri ktorej už nejde len o orientáciu je potrebné siahnuť po komplexnejšom diele.

Štefan Vendel