

HLAVNÉ TRENDY A VÝZVY V POLITIKÁCH A POSKYTOVANÍ CELOŽIVOTNÉHO PORADENSTVA V EURÓPE

Ladislav Ostroha, Euroguidance

Abstrakt

Začiatkom roka 2020 vydala Európska komisia štúdiu „Politiky a prax v celoživotnom poradenstve v EÚ: Trendy, výzvy a príležitosti“, ktorá bola výsledkom rok trvajúceho výskumného projektu vedeného Inštitútom pre výskum zamestnanosti na Univerzite vo Warwicku a Fínskym inštitútom pre výskum vo vzdelávaní na Univerzite v Jyväskylä. Autori v štúdiu identifikovali kľúčové elementy systémov celoživotného poradenstva v Európe, načrtli hlavné trendy v politikách a poskytovaní celoživotného poradenstva, zozbierali príklady dobrej praxe z jednotlivých európskych krajín a na záver ponúkli odporúčania pre systematické rozvíjanie služieb celoživotného poradenstva. Tento článok prináša syntézu hlavných zistení zo štúdie.

Kľúčové slová: celoživotné poradenstvo, koordinácia, kooperácia, IKT

Abstract

In the beginning of 2020, the European Commission published a study „Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities“ which concluded a year-long research project conducted by the Institute for Employment Research at the University of Warwick and the Finnish Institute for Educational Research at the University of Jyväskylä. In the study, authors identified key features of lifelong guidance systems in Europe, pinpointed main trends in lifelong guidance provision and policy, collected good practices from different European countries, and provided conclusions and recommendations for systematic development of lifelong guidance services. This articles offers a synthesis of main study findings.

Key words: lifelong guidance, coordination, cooperation, ICT

Úvod

V decembri 2018 poverilo Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť sociálne záležitosti a začlenenie (DG EMPL) dva popredné európske výskumné inštitúty - Inštitút pre výskum zamestnanosti na Univerzite vo Warwicku a Fínsky inštitút pre výskum vo vzdelávaní na Univerzite v Jyväskylä – s vypracovaním štúdie, ktorá na základe hĺbkovej analýzy poradenských systémov v Európe identifikuje kľúčové elementy a trendy vo vývoji sektoru celoživotného poradenstva v EÚ a navrhne odporúčania pre tvorcov politik na národnej i európskej úrovni pre systematické a efektívne rozvíjanie systémov celoživotného poradenstva. Cieľom štúdie malo byť predovšetkým zodpovedanie dvoch kľúčových otázok:

- Ako by sa malo kariérové poradenstvo ďalej rozvíjať, aby podporovalo celoživotné vzdelávanie a uľahčovalo tranzície medzi vzdelávaním a svetom práce?
- Pre ktoré oblasti v poskytovaní kariérového poradenstva by bola prínosom lepšia spolupráca alebo koordinácia na úrovni EÚ?

Zadanie tejto výskumnej štúdie bolo reakciou na dynamický rozvoj sektoru celoživotného poradenstva v jednotlivých európskych krajinách, ktorý vychádza zo širšej socio-ekonomickej transformácie (t. j. digitálna revolúcia a s ňou spojená automatizácia a robotizácia, nové formy zamestnania, enviromentálne hrozby atď.). V reakcii na tieto spoločenské výzvy prijala Európska komisia naprieč rokmi sadu politík, ktorých cieľom bolo zvýšenie konkurencieschopnosti jednotného európskeho trhu a zároveň posilnenie sociálnych práv občanov. Medzi takéto politiky sa zaradili *Nová agenda pre zručnosti*¹, iniciatíva *Záruka pre mladých*² či zriadenie *Európskeho piliéra sociálnych práv*³ v roku 2017. Aj napriek jeho nespornému významu pre rozvoj zručností a zamestnateľnosti, proklamovaného v Uznesení Rady „Lepšie začlenenie poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania“ z roku 2008, celoživotné poradenstvo nebolo do tejto „novej“ generácie politík zahrnuté explicitne. Štúdia teda dostala za úlohu preskúmať súčasné trendy v celoživotnom poradenstve a načrtnúť úlohu Európskej komisie pri podporovaní systémov celoživotného poradenstva po roku 2020.

Pred samotnou prípravou štúdie identifikoval výskumný tím 11 kľúčových elementov systémov celoživotného poradenstva, okolo ktorých následne štúdiu štrukturoval:

1. Legislatíva v oblasti celoživotného poradenstva
2. Strategické vedenie
3. Rozsah poskytovania celoživotného poradenstva v rôznych kontextoch
4. Politiky a stratégie v oblasti celoživotného poradenstva a celoživotného vzdelávania
5. Koordinácia a spolupráca
6. Poskytovanie poradenstva
7. Informácie o trhu práce (LMI)
8. Stratégia začlenenia IKT do poskytovania poradenstva
9. Operacionalizácia IKT (ako a za akým účelom sú IKT používané v poradenskom systéme)
10. Profesionalizácia
11. Meranie dopadov celoživotného poradenstva (Barnes, Bimrose, Brown, Kettunen, & Vuorinen, 2020)

Spolupráca a strategické vedenie v systéme CŽP

Celoživotné poradenstvo je tradične chápané ako medzisektorová politika, a jeho implementácia na národnej úrovni teda spravidla zahŕňa veľké množstvo aktérov a organizácií – štátnych i súkromných. Na to, aby mohol systém celoživotného poradenstva fungovať

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=1079>

³ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sk

efektívne, je nutné, aby v ňom jednotliví poradenský aktéri poznali svoju úlohu a zdieľali jednotnú víziu pri jeho implementácii. Takouto úpravou najčastejšie býva národný rámec alebo stratégia celoživotného poradenstva, prípadne je celoživotné poradenstvo explicitne zahrnuté do širších nadsektorových stratégií (napr. stratégia rozvoja zručností). V prípade, že takýto národný rámec absentuje, poskytovanie poradenstva závisí väčšmi na lokálnych či sektorových záujmoch.

Jednotná vízia pri implementácii systému celoživotného poradenstva je v mnohých európskych krajinách navyše podporená existenciou nadrezortných koordinačných jednotiek (napr. poradenské fóra) či špecializovaných vládnych agentúr, ktoré zodpovedajú za vyhodnocovanie a dohľad nad implementáciou strategických dokumentov v oblasti celoživotného poradenstva. Neexistencia takýchto koordinačných jednotiek spravidla vedie k fragmentácii systému celoživotného poradenstva, hierarchickému usporiadaniu medzi jednotlivými rezortmi pri implementácii systému a nedostatočnej spolupráci a komunikácii medzi poradenskými aktérmi a tvorcami politik.

Príkladom takejto nadrezortnej jednotky je napríklad organizácia Skills Development Scotland (SDS)⁴, ktorá je hlavnou vládnu agentúrou pre oblasť rozvoja zručností v Škótsku. Organizácia SDS je zodpovedná za prepájanie jednotlivých štátnych i neštátnych agentúr za účelom implementácie národnej stratégie rozvoja zručností. Obdobnou organizáciou je aj Kompetanse Norge⁵, ktorá koordinuje poskytovanie a politiky v oblasti celoživotného poradenstva v Nórsku. V rámci organizácie pôsobí Národná jednotka pre celoživotné poradenstvo, ktorej hlavnou úlohou je podporovanie spolupráce poskytovateľov celoživotného poradenstva naprieč sektormi, evaluácia služieb celoživotného poradenstva a zabezpečovanie ich kvality a rozvoj kompetencií kariérových poradcov.

Vo Fínsku je koordinácia systému celoživotného poradenstva rozdelená vertikálne do 2 úrovní. Za koordináciu poskytovania celoživotného poradenstva na regionálnej úrovni zodpovedá 15 regionálnych pracovných skupín, ktoré sú zriaďované centrami pre hospodársky rozvoj, transport a životné prostredie (ELY-keskus⁶). Vedúci regionálnych pracovných skupín sa pravidelne stretávajú a následne reportujú svoje aktivity Národnej pracovnej skupine pre celoživotné poradenstvo, ktorá dohliada nad implementáciou stratégie celoživotného poradenstva na národnej úrovni.

Príklady z mnohých európskych krajín demonštrujú, že existencia národných rámcov, stratégií a nadrezortných koordinačných jednotiek dokáže zabrániť fragmentácii systému celoživotného poradenstva. Ich existencia ale musí byť sprevádzaná autentickou politickou vôľou na ich implementáciu a spoluprácou poradenských aktérov pri napĺňaní spoločnej vízie. V prípade, že strategické vedenie v systéme celoživotného poradenstva absentuje, verejné poradenské služby

⁴ <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>

⁵ <https://www.kompetansenorge.no/English/About-Skills-Norway/>

⁶ <https://www.ely-keskus.fi/en/web/ely-en/>

sú zväčša udržiavané na základe projektového financovania a ich podoba odráža partikulárne záujmy sektoru alebo organizácie, ktorá ich poskytuje.

Garancia prístupu k službám celoživotného poradenstva

Jedným zo súčasných trendov pri legislatívnej úprave celoživotného poradenstva v Európe je takisto garancia prístupu k poradenským službám pre všetkých občanov bez ohľadu na to, v akom štádiu svojho života sa nachádzajú. V roku 2009 bola vo Francúzsku prijatá legislatíva, ktorá stanovila právo pre všetkých občanov na prístup k službám kariérového poradenstva (Droit à la formation et orientation professionnelle). Implementácia tejto legislatívy bola podporená vytvorením špecializovaných poradenských služieb v každom regióne (SPRO – Service Public Régional de l’Orientation), zavedením individuálnych vzdelávacích účtov (CPT – compte personnel de formation) a spustením komplexnej služby „Poradenstvo v oblasti profesijného rozvoja“ (CEP – conseil en évolution professionnelle), v rámci ktorej sa od roku 2014 realizujú bezplatné poradenské služby pre uchádzačov o zamestnanie i zamestnaných ľudí po celom Francúzsku.

Inovatívnym prístupom pri garancii prístupu všetkých občanov k službám ČŽP je aj systém kariérových voucherov, ktorý v súčasnosti funguje v Belgicku (Flámsko) a jeho pilotné overovanie práve prebieha v Holandsku. Vo Flámsku funguje systém kariérových voucherov od roku 2014 a za jeho implementáciu sú zodpovedné flámske verejné služby zamestnanosti (VDAB⁷). Systém garantuje všetkým občanom s minimálne 1-ročnou pracovnou skúsenosťou prístup k službám kariérového poradenstva formou poukazov (voucherov). Občania majú nárok na 2 vouchery každých 6 rokov, pričom jeden voucher predstavuje 4 hodiny bezplatného kariérového poradenstva s možnosťou absolvovať následný koučing.

Rozsah a ciele poskytovania celoživotného poradenstva

Celoživotné poradenstvo prechádza v súčasnosti v európskych krajinách zásadnou kontextualizáciou. V toho dôsledku sa začína rozširovať ponuka služieb celoživotného poradenstva pre rôzne cieľové skupiny a dochádza takisto k prehodnocovaniu role kariérových poradcov a redefinícii výstupov a cieľov poradenského procesu. Namiesto prípravy na konkrétne povolanie je úlohou poradcu rozvíjať u klientov kariérovú adaptabilitu a kariérové zručnosti (CMS), aby boli schopní k svojej kariére pristupovať proaktívne, vedeli identifikovať vzdelávacie a profesijné príležitosti a boli pripravení prispôbiť sa neustálym zmenám na trhu práce počas celého svojho života.

Ciele a výstupy poradenského procesu začínajú byť užšie prepájané s ďalšími sektorovými a strategickými prioritami, napr. podpora celoživotného vzdelávania, rozvoj kľúčových zručností a kompetencií, posilňovanie sociálnej inklúzie a inklúzie vo vzdelávaní, zvýšenie mobility pracovníkov alebo reintegrácia na trh práce po obdobiach choroby, zranenia, výkonu trestu či rodičovských povinností. Celková paradigma pri poskytovaní poradenstva sa mení z dôrazu na

⁷ <https://www.vdab.be/english>

intervenciu v kľúčových momentoch života jednotlivca na jeho celoživotnú perspektívu. (Hooley, 2014)

Rozširovanie portfólia služieb celoživotného poradenstva pre rôzne cieľové skupiny ale nemusí nevyhnutne viesť k vzniku nových, úzkoprofilových poradenských sietí a štruktúr. Naopak, trendom vo vyspelých poradenských systémoch je poskytovanie *integrovaných* služieb celoživotného poradenstva, ktoré sú orientované na klienta a vychádzajú z jeho potrieb, záujmov a aspirácií. Príkladom takejto integrovanej služby sú komunitné centrá LeerWerkLoketten⁸ v Holandsku, ktoré poskytujú širokú sadu bezplatných služieb pre občanov. Tieto služby pozostávajú z analýzy životnej situácie klienta, validácie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa a poskytovania poradenských aktivít zameraných na identifikáciu vzdelávacích a pracovných príležitostí. Vo Fínsku bol medzi rokmi 2014-2018 realizovaný projekt, financovaný z Európskeho sociálneho fondu, v rámci ktorého v krajine vzniklo 70 integrovaných ("one-stop-shop") centier Ohjaamo⁹ pre mladých ľudí od 15 do 29 rokov. Tieto centrá poskytujú široké portfólio služieb od poskytovania kariérového a sociálneho poradenstva až po organizáciu komunitných a voľnočasových podujatí. Tento model je založený na intenzívnej medzisektorovej spolupráci medzi lokálnymi poradenskými aktérmi.

Informácie o trhu práce a využívanie IKT v poradenstve

Celospoločenský rozmach používania informačných a komunikačných technológií (IKT) zásadne ovplyvnil aj sektor celoživotného poradenstva, a to predovšetkým v oblasti prístupnosti služieb a zberu dát. Dostupnosť pokročilých digitálnych analytických nástrojov umožňuje štátom zbierať a komplexne analyzovať dáta o trhu práce (ITP) a na základe týchto analýz predpovedať trendy na trhu práce. Správne vyhodnotenie dát a pochopenie trendov na trhu práce sa stáva východiskovým bodom pre prijímanie efektívnych politík a opatrení v sektore vzdelávania a služieb zamestnanosti na národnej, regionálnej i lokálnej úrovni. Prehľadné a verejne dostupné informácie o trhu práce následne pomáhajú kariérovým poradcom porozumieť ponuke a dopytu po pracovnej sile a prognózam na trhu práce a umožňujú klientom pristupovať k svojim kariérovým rozhodnutiam zodpovedne a informovane. (Cedefop, 2018)

Systém zberu dát o trhu práce	
Zavedený a dobre rozvinutý	Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Nemecko, Dánsko, Írsko, Holandsko, Rumunsko, Švédsko, Veľká Británia
Vznikajúci alebo rozvíjajúci sa	Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Španielsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Maďarsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Malta, Poľsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko
Limitovaný	Luxembursko

Zdroj: Barnes, Bimrose, Brown, Kettunen, & Vuorinen, 2020 (preklad z originálu)

⁸ <https://www.lerenenwerken.nl/>

⁹ <https://ohjaamot.fi/haku>

Dáta o trhu práce môžu byť jednak kvalitatívne (napr. informácie o voľných pracovných miestach, popisy pracovných miest, informácie o plánovaní kariérových dráh) alebo kvantitatívne (napr. štatistiky zamestnanosti, výhľady zárobkov podľa odvetvia, dopyt po zručnostiach). Hlavným trendom v oblasti zberu a poskytovania informácií o trhu práce je v súčasnosti vytváranie centrálnych online databáz a registrov, kde sú tieto informácie verejne prístupné v prehľadnej forme.

Vo Veľkej Británii funguje centrálna databáza LMI for All¹⁰, ktorá na jednom virtuálnom mieste prepája a priebežne aktualizuje všetky dostupné informácie o britskom trhu práce. Tieto informácie zahŕňajú históriu a prognózy vývoja zamestnanosti, makroekonomické ukazovatele (vrátane miery nezamestnanosti), výhľady miezd a zárobkov podľa odvetvia, počty a typy voľných pracovných miest, popisy pracovných miest s informáciou o požadovanom vzdelaní a zručnostiach. Všetky informácie sú priebežne revidované, aby bola zabezpečená ich aktuálnosť a spoľahlivosť. Verejné služby zamestnanosti vo Švédsku vyvinuli platformu JobTech¹¹, ktorá okrem prístupu k informáciám o trhu práce ponúka možnosť spárovania užívateľa s existujúcimi pracovnými ponukami vďaka využitiu komplexných algoritmov a umelej inteligencie. Pracovné ponuky sú personalizované podľa vedomostí, zručností a skúseností, ktoré užívateľ do systému zadá.

Okrem zberu dát a informácií o trhu práce sú nástroje IKT kľúčové aj pri zlepšovaní dostupnosti služieb celoživotného poradenstva pre širokú verejnosť. Jedná sa buď o sprístupnenie kariérových informácií na verejne prístupných online portáloch, alebo dokonca poskytovanie online poradenských služieb. Jedným z priekopníkov poskytovania digitálnych poradenských služieb je Dánsko, kde od roku 2011 funguje portál eVejledning¹² (e-Poradenstvo). Portál ponúka užívateľom možnosť využiť služby e-poradenstva formou chatu, emailu, telefonicky či prostredníctvom sociálnych sietí (Facebook, LinkedIn). Služby e-poradenstva sú v Dánsku poskytované vyškoleným poradenským personálom 7 dní v týždni.

Úspešná implementácia digitálnych technológií do systémov celoživotného poradenstva si okrem sofistikovaných technických riešení vyžaduje takisto ich akceptáciu poradenskou komunitou, ktorá ich následne bude využívať v práci s klientmi. Poradenské komunity by teda mali byť zahrnuté do procesu vývoja online nástrojov a databáz, aby bola zaistená ich relevantnosť.

¹⁰ <http://www.lmiforall.org.uk/>

¹¹ <https://jobtechdev.se>

¹² <https://www.ug.dk/evejledning>

ZDROJE

Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. Brussels: Publications Office of the European Union. Dostupné na Internete:

http://publications.europa.eu/publication/catalogue_number/KE-01-20-179-EN-N

Cedefop. (2018). *Resources for guidance. Developing Information Technologies and Labour Market Information in Lifelong Guidance*. Dostupné na Internete: LMI Toolkit:

<https://www.cedefop.europa.eu/sk/toolkits/resources-guidance/toolkit>

Hooley, T. (2014). *The evidence base on lifelong guidance. A guide to key findings for effective policy and practice (ELGPN Tools No. 3)*. Saarijärvi, Finland: The European Lifelong Guidance Policy Network. Dostupné na Internete:

<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no.-3-the-evidence-base-on-lifelong-guidance>



Ladislav Ostroha

Vyštudoval Fakultu politických vied a medzinárodných vzťahov UMB v Banskej Bystrici. Počas štúdia sa zameriaval na problematiku sociálnych, ekonomických, politických a kultúrnych nerovností ako faktoru spoločenskej radikalizácie a absolvoval zahraničné študijné pobyty v Belgicku a Francúzsku. Od roku 2017 pôsobí v slovenskom centre Euroguidance na pozícii konzultanta, kde sa zaoberá predovšetkým európskymi a národnými politikami v oblasti kariérového poradenstva a rozvoja zručností. Od roku 2019 je členom Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

Citujte ako:

Ostroha, L. (2020). Hlavné trendy a výzvy v politikách a poskytovaní celoživotného poradenstva v Európe. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (17), str. 93-99. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231