

VÝZNAM MONITOROVANIA A EVALUÁCIE V CELOŽIVOTNOM KARIÉROVOM PORADENSTVE

Ladislav Ostroha, Euroguidance Slovensko

Abstrakt

Článok zaoberá problematikou monitorovania a evaluácie v rámci celoživotného kariérového poradenstva v Európe. Poskytuje teoretické vymedzenie, základný prehľad evaluačných techník a identifikuje hlavné limity a prekážky pri nastavovaní efektívnych a spoľahlivých schém monitorovania a evaluácie. Tieto východiská sú následne doplnené zisteniami a príkladmi dobrej praxe z medzinárodnej výskumnej správy „Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I)“, ktorú v roku 2022 vydalo Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop). V závere článku autor konfrontuje hlavné európske trendy v oblasti monitorovania a evaluácie služieb celoživotného poradenstva s realitou na Slovensku.

Kľúčové slová: monitorovanie, evaluácia, kariérové poradenstvo, CareersNet

Abstract

The article focuses on the issue of monitoring and evaluation in lifelong career guidance in Europe. It offers a theoretical underpinning, basic overview of main evaluation techniques, and identifies main limits and caveats in establishing effective and reliable monitoring and evaluation schemes. The theoretical basis is then supported by the findings and good practices from the international research paper “Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I)” which was published in 2022 by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). The author concludes the article by confronting main trends in the area of monitoring and evaluation with the reality in Slovakia.

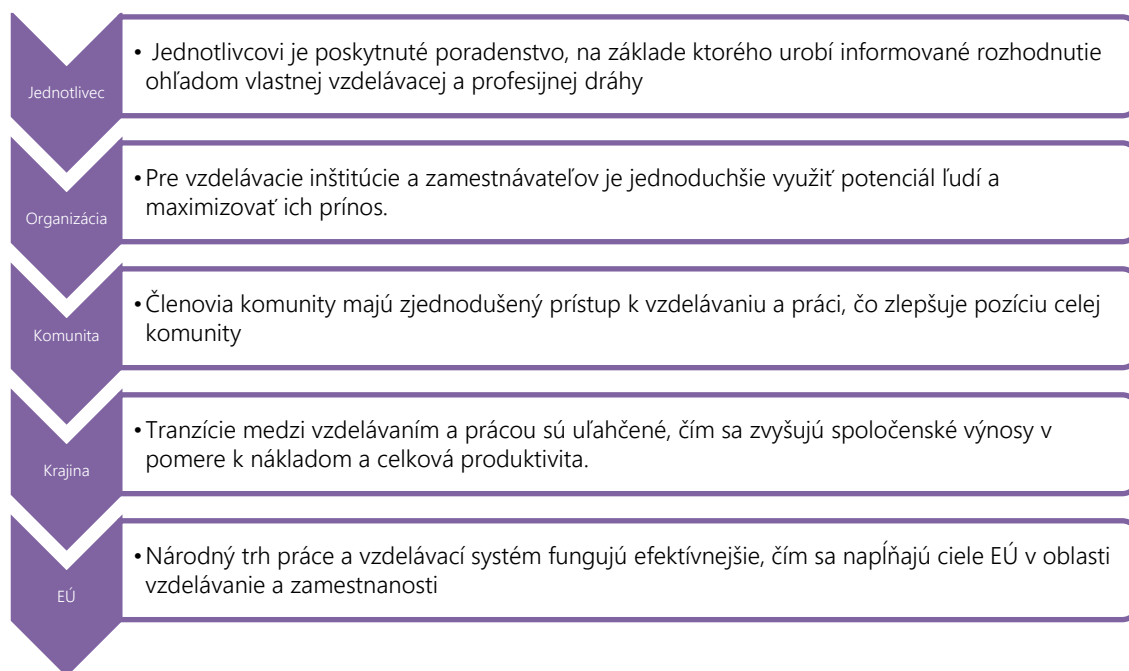
Key words: monitoring, evaluation, career guidance, CareersNet

Spoločenské benefity kariérového poradenstva

V medzinárodnom diskurze o kariérovom poradenstve panuje na základe dostupných dát a štúdií zhoda, že kariérové poradenstvo dostupné naprieč životom prináša celú radu *vzdelávacích, ekonomických, psychologických a sociálnych* benefitov, a to tak pre jednotlivcov, ich rodiny a komunity, ako aj pre organizácie a spoločnosť ako takú (Hooley & Dodd, 2015). Kariérové poradenstvo jednak uľahčuje prístup ľudí ku vzdelávacím a kariérovým príležitostiam, umožňuje im prijímať zodpovedné a informované rozhodnutia ohľadom vlastnej kariéry a robiť úspešné tranzície naprieč životom. Z rozvoja kariérových zručností následne benefitujú širšie sociálne komunity, vzdelávacie inštitúcie a zamestnávateľia, ktoré získavajú kvalifikovaných a

angažovaných ľudí. To má dopad na znalostný kapitál a potenciál celej spoločnosti, ekonomickú produktivitu a sociálny blahobyt (Hooley, 2014).

Graf 1: Príjemcovia a užívatelia výhod kariérového poradenstva



Zdroj: preložené z Hooley, 2014

Keďže sú služby celoživotného kariérového poradenstva zväčša financované z verejných financií, vlády, medzinárodné inštitúcie i samotní poskytovatelia kariérového poradenstva vytvárajú tlak na hodnotenie ich efektívnosti. Monitorovanie a evaluácia služieb kariérového poradenstva sa teda stávajú kľúčovými súčasťami poradenských systémov, keďže poskytujú dáta a dôkazy, ktoré môžu byť následne použité pri zlepšovaní a profesionalizácii služieb, efektívnom zacielení kariérových intervencií a optimalizácii verejných výdavkov.

Štúdia Európskej komisie z roku 2020 „Politiky a prax v celoživotnom poradenstve v EÚ: Trendy, výzvy a príležitosti“, ktorá bola pripravená poprednými európskymi expertmi v oblasti kariérového poradenstva, zaradila meranie a hodnotenie dopadov medzi kľúčové elementy poradenských systémov. V správe sa ale zároveň konštatovalo, že aj napriek tomu, že väčšina štátov uznáva dôležitosť monitorovania a evaluácie služieb celoživotného kariérového poradenstva, nástroje a rámce, ktoré by umožňovali systematické zhromažďovanie dát a dôkazov o dopadoch týchto služieb, v štátoch EÚ chýbajú. Z dôvodu absencie štandardizovaného procesu monitorovania a evaluácie sú v mnohých krajinách poradenské služby podporované a financované na základe ideologických či osobných presvedčení (Barnes, Bimrose, Brown, Kettunen, & Vuorinen, 2020). Významom štúdie je, že upriamila pozornosť poskytovateľov a aktérov v kariérovom poradenstve na tému monitorovania a supervízie a vytvorila dopyt medzi krajinami EÚ po inováciách a koordinovanom prístupe (štandardizácii) v tejto oblasti.

Monitorovanie a evaluácia v kariérovom poradenstve – teoretické vymedzenie

V oblasti monitorovania a evaluácie celoživotného kariérového poradenstva je dodnes jednou z najzásadnejších prác koncepčný materiál Európskej siete pre rozvoj politik celoživotného vzdelávania (ELGPN) z roku 2014 pod názvom „*The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*“. Táto štúdia poskytla vymedzenie pojmov monitorovanie a evaluácia a takisto popísala ich komplementárnosť pri zbere dát a dôkazov: pri monitorovaní sa zameriavame na operatívne ciele a kladieme si pri ňom otázku „*Robíme veci správne?*“, zatiaľ čo evaluácia sleduje strategické ciele a kľúčovou otázkou, ktorú si pri nej kladieme, je „*Robíme správne veci?*“ (Hooley, 2014).

Tabuľka 1: Teoretické vymedzenie monitorovania a evaluácie

	Monitorovanie	Evaluácia
Definícia	Rutinný zber, analýza a používanie informácií o prebiehajúcich intervenciách. Sleduje operatívne ciele a je naviazané na manažment kvality v rámci organizácie.	Vyhodnotenie prebiehajúcej alebo ukončenej intervencie. Mala by byť systematická a čo najobjektívnejšia. Sústreďuje sa na strategické ciele a dlhodobé dopady.
Cieľ	Poskytnúť indikácie o úspešnosti a prograse v rámci intervencie v súvislosti so stanovenými ukazovateľmi a cieľmi.	Určiť, či intervencia napĺňa kritériá ako efektívnosť, účinnosť, či je relevantná, má očakávaný dopad a či je udržateľná.
Zodpovedný aktér	Jednotlivci alebo organizácie priamo zapojené do intervencie.	Vykonávaná v spolupráci s externými hodnotiteľmi alebo outsourcovaná.
Kľúčová otázka	Robíme veci správne?	Robíme správne veci?

Zdroj: Hooley, 2014; Gombitová, 2007

Dáta a dôkazy zhromaždené počas monitorovania a evaluácie sú relevantné pre viacero aktérov, keďže jednak poskytujú informácie o výsledkoch a kvalite poskytnutého poradenstva, zároveň indikujú dostupnosť, adresnosť a efektívnosť poradenských služieb a takisto môžu pomôcť tvorcom politik identifikovať a napraviť medzery vo verejných politikách. Efektívny systém monitorovania a evaluácie by teda mal byť podľa štúdie viacúrovňový a mal by skúmať:

- dopady služieb a intervencií na klientov (napr. sebaopoznanie, zvýšenie sebavedomia, motivácie, blahobytu, získanie a udržanie si zamestnania, úspešné kariérové tranzície)
- dopady služieb na poskytovateľov poradenstva (napr. zlepšenie prístupu klientov ku kariérovým službám, lepšia adresnosť služieb, väčšia efektívnosť služby v pomere k nákladom)
- dopady na národné poradenské systémy a politiky (napr. udržateľný ekonomický rast, zvýšenie zamestnanosti, zvýšená pružnosť a flexibilita vzdelávacieho systému a trhu práce, zlepšená sociálna súdržnosť a vyrovnávanie príležitostí) (Hooley, 2014).

Takýto robustný zber a vyhodnocovanie dát si, samozrejme, vyžaduje využitie širokej škály evaluačných prístupov a metód. Základná dichotómia v tejto oblasti rozlišuje **kvantitatívne**

metódy, ktoré sa zameriavajú na zmeranie toho, čo sa deje, a **kvalitatívne metódy**, ktoré sa to snažia popísať a pochopiť. Pre efektívne meranie a vyhodnocovanie dopadov sa zväčša používa kombinácia oboch metód a široká paleta techník v závislosti od evaluačného kontextu. Gombitová (2007) uvádza základný prehľad evaluačných techník:

- SWOT analýza
- Rozhovor (voľný, semištruktúrovaný, štruktúrovaný)
- Fokusová skupina
- Prípadová štúdia
- Analýza vstupov-výstupov
- Panel expertov
- Multikriteriálna analýza
- Logický rámec
- Dotazníkový prieskum
- Pozorovanie
- DELPHI metóda (opakované konzultácie odborníkov)
- Regresná metóda (štatistická technika)
- Benchmarking
- Analýza nákladov a výnosov
- Porovnávacia (kontrolná) skupina (Gombitová, 2007)

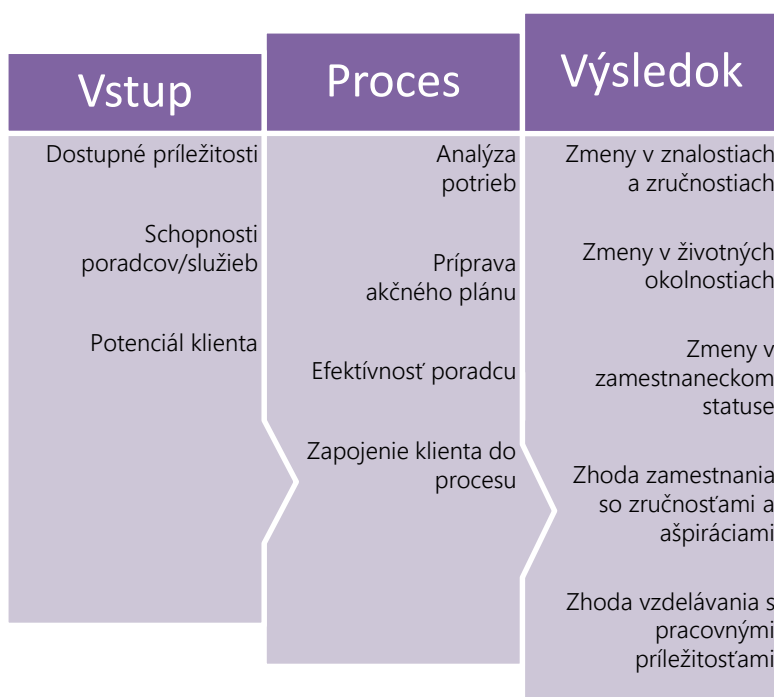
Limity monitorovania a evaluácie v kariérovom poradenstve

Celoživotné kariérové poradenstvo vedie k širokej škále dopadov, ktoré je niekedy ťažké uchopiť, predvídať a zmerať. Kariéry ľudí nezávisia len od vnútorného potenciálu a dostupnosti kariérových informácií, ale sú výrazne ovplyvňované ekonomickým, sociálnym a kultúrnym prostredím, v ktorom sa rozvíjajú. Jednotlivec teda môže absolvovať identické kariérové poradenstvo (s rovnakými vstupmi, procesmi a výstupmi) v dvoch rôznych kontextoch, ale jeho dopady sa môžu zásadne líšiť v závislosti od ekonomickej situácie, štruktúry zamestnanosti či konkurencie na trhu práce. Identifikácia dopadov je navyše do veľkej miery ovplyvnená subjektívnym vnímaním jednotlivcov, ktorí si ich často uvedomia až s dlhším časovým odstupom, resp. si ich nemusia uvedomiť vôbec (Hooley, 2014).

V praxi sa preto pri vyhodnocovaní účinnosti služieb a intervencií kariérového poradenstva často uplatňuje redukcionistický prístup, ktorý sa sústreďuje na okamžité výsledky (napr. získanie pracovného miesta, zapísanie sa na štúdium či rekvalifikačný kurz) a vzťah medzi intervenciou a výsledkom chápe kauzálne. Tento prístup ale zanedbáva vplyv sociálno-ekonomického prostredia klienta a dynamiku toho, čo sa udialo medzi intervenciou a dosiahnutím merateľného výsledku. Takéto výsledky poskytujú len málo informácií o kvalite poskytnutej intervencie, nezohľadňujú dlhodobější dopad na život klientov (napr. zvýšenie motivácie, sebavedomia, odolnosti, ochoty vzdelávať sa) a takisto na ich rodiny a širšie sociálne komunity, ktoré sú často nepriamym užívateľom výhod kariérového poradenstva.

Efektívny systém monitorovania a evaluácie by teda mal byť systematický a komplexný, mal by zahŕňať analýzu vstupov, preskúvanie efektívnosti jednotlivých procesov a intervencií, zhrnutie výstupov a výsledkov poradenského procesu a takisto identifikáciu dlhodobých dopadov. Dopady služieb kariérového poradenstva by mali byť skúmané na úrovni klientov, ich rodín a širších sociálnych komunit, ale takisto vo vzťahu k samotným poskytovateľom kariérového poradenstva a k napĺňaniu strategických spoločenských cieľov a priorít. Pri monitorovaní a evaluácii by mala byť zároveň uplatnená široká sada kvantitatívnych a kvalitatívnych metód, koordinovaný prístup a intenzívna spolupráca medzi rôznymi poradenskými aktérmi.

Graf 2: Rámec vstup-proces-výsledok v kariérovom poradenstve



Zdroj: preložené z Hooley, 2014

Inšpiratívne modely a nástroje monitorovania a evaluácie

V roku 2019 spustilo Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) projekt zameraný na preskúvanie rôznych prístupov a príkladov dobrej praxe v monitorovaní a evaluácii služieb celoživotného kariérového poradenstva v Európe. Prvá fáza tohto projektu bola završená začiatkom roka 2022 publikovaním prieskumnej správy „Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I)“, ktorej cieľom bolo preskúmať možnosti zavedenia spoločných európskych štandardov pre monitorovanie a evaluáciu systémov a služieb celoživotného kariérového poradenstva pre dospelých. Štúdiá sa zameriava na dve hlavné otázky:

- i. Aký je súčasný stav monitorovania a evaluácie systémov a služieb kariérového poradenstva v EÚ?
- ii. Aké sú príklady dobrej praxe a návrhy na zlepšenie existujúcich metodologických postupov? (Cedefop et al., 2022)

Poprední európski experti v oblasti celoživotného kariérového poradenstva, Raimo Vuorinen a Jaana Kettunen, v štúdiu konštatujú, že systémové a integrované prístupy k evaluácii systémov a služieb kariérového poradenstva sú v Európe skôr ojedinelé. Vysvetľujú to tým, že organizácia, koordinácia, financovanie a poskytovanie kariérového poradenstva sa medzi krajinami EÚ zásadne líšia. Služby kariérového poradenstva sú poskytované širokou sieťou poskytovateľov od vzdelávacích inštitúcií a inštitúcií ďalšieho vzdelávania cez verejné i súkromné služby zamestnanosti až po neziskové organizácie a sociálne podniky a každý zo zainteresovaných aktérov (t.j. klienti, poradcovia, metodickí pracovníci, manažéri poradenských služieb, tvorcovia politík, výskumníci) sa navyše zaujíma o rôzne druhy výsledkov poradenského procesu (krátkodobé, strednodobé, dlhodobé). Multidisciplinárny a celoživotný charakter kariérového poradenstva ale znemožňuje, aby jednotliví poskytovatelia poradenstva dokázali naplňovať komplexné potreby svojich klientov samostatne a izolovane. Preto je nevyhnutný posun od tradičného chápania kariérového poradenstva ako úzko vymedzenej expertnej činnosti k multidisciplinárnej spolupráci a integrovanosti existujúcich poradenských sietí. (Cedefop et al., 2022)

Vuorinen a Kettunen preto navrhli model *sieťového poskytovania poradenských služieb* NEGSEP (networked guidance service provision), ktorý pristupuje k poradenstvu ako ku komplexnému a viacúrovňovému procesu. Model rozlišuje 3 systémové úrovne: 1) Národné politiky v oblasti celoživotného poradenstva; 2) Poradenské služby na úrovni organizácií; 3) Poradenské služby viditeľné pre klientov.

Tabuľka 2: Prehľad evaluačných cieľov a fáz na 3 systémových úrovniach (Model NEGSEP)

Úroveň činnosti	Zameranie monitorovania a evaluácie	Fázy evaluačného cyklu	Príklady očakávaných výsledkov
1. Národné politiky v oblasti celoživotného poradenstva (CŽP)			
1.1 Národné politiky CŽP	Súlad medzi národnými politikami CŽP s národnými prioritami v oblasti hospodárstva, vzdelávania, zamestnanosti.	1.1.1 Evaluácia národných politík CŽP 1.1.2 Vízie, stratégie a rozvojové ciele pre politiky CŽP 1.1.3 Záväznosť národných politík CŽP 1.1.4 Budovanie a kontinuálne zlepšovanie národných politík CŽP	- Udržateľný ekonomický rast - Znížený verejný deficit - Zlepšenie fyzického i mentálneho zdravia - Flexibilnejší trh práce - Lepší súlad v zručnostiach - Zvýšená participácia na trhu práce
1.2 Regionálne medzisektorové politiky CŽP	Súlad medzi národnými politikami CŽP s regionálnymi prioritami v oblasti hospodárstva, vzdelávania, zamestnanosti.	1.1.1 Evaluácia regionálnych politík CŽP 1.1.2 Vízie, stratégie a rozvojové ciele pre regionálne politiky CŽP 1.1.3 Záväznosť politík CŽP 1.1.4 Budovanie a kontinuálne zlepšovanie regionálnych politík CŽP	- Znížená nezamestnanosť
1.3 Normy na inštitucionálnej úrovni	Normy v oblasti vzdelávania, zamestnanosti, hospodárstva na úrovni organizácií	1.1.1 Evaluácia inštitucionálnych noriem poskytovania CŽP 1.1.2 Vízie, stratégie a rozvojové ciele pre inštitucionálne normy poskytovania CŽP 1.1.3 Záväznosť inštitucionálnych noriem CŽP 1.1.4 Budovanie a konitunuálne zlepšovanie inštitucionálnych noriem CŽP	

Úroveň činnosti	Zameranie monitorovania a evaluácie	Fázy evaluačného cyklu	Príklad očakávaných výsledkov
2. Poradenské služby na úrovni organizácií			
2.1 Multiadministratívne medziorganizačné regionálne siete a partnerstvá	Spolupráca medzi regionálnymi poskytovateľmi ČŽP	2.1.1 Evaluácia medziorganizačných regionálnych partnerstiev 2.1.2 Akčný plan pre medziorganizačné regionálne poradenské služby 2.1.3 Závaznosť medziorganizačných regionálnych poradenských služieb 2.1.4 Spolupráca a kontinuálne zlepšovanie medziorganizačných regionálnych poradenských služieb	- Lepší prístup k službám - Klienti sú lepšie informovaní o obsahu poskytovaných služieb - Napĺňanie potrieb rôznych cieľových skupín - Flexibilnejšie tranzície klientov - Efektívnosť služby v pomere k nákladom
2.2 Poradenstvo v organizáciách	Poradenstvo v organizáciách zamerných na vzdelávanie, zamestnanosť, hospodárstvo a v ďalších relevantných organizáciách a podnikoch	2.2.1 Evaluácia spolupráce pri poskytovaní poradenstva na úrovni organizácie 2.2.2 Operatívny plan pre poskytovanie poradenstva v organizácii 2.2.3 Závaznosť implementácie organizačného operatívneho plánu 2.2.4 Spolupráca na poskytovaní poradenstva a kontinuálneho zlepšovania v rámci organizácie	
3. Poradenské služby viditeľné pre klientov			
3.1 Služby (online aj on-site) viditeľné pre klientov v organizáciách	Služby viditeľné pre klientov vo všetkých organizáciách poskytujúcich poradenstvo, ako napr. školy, vysoké školy, úrady práce, centrá integrovaných služieb, služby poskytované inými organizáciami a podnikmi	3.1.1 Evaluácia poradenských služieb v organizácii 3.1.2 Komunikácia a oddanosť personálu poskytujúceho poradenské služby v organizácii 3.1.3 Účelovosť poradenských služieb v organizácii a kontinuálne zlepšovanie poskytovateľov služby	- Zlepšený well-being, posilnené sebavedomie a motivácia - Zmeny v osobnom živote (zamestnanie, odborná príprava, vzdelávanie) - Zmeny v postojoch a hodnotách - Udržateľnejšia zamestnanosť - Uvedomenie si pridanej hodnoty poradenských služieb
3.2 Medziorganizačné poradenské služby viditeľné pre klientov		3.2.1 Evaluácia poradenských služieb prostredníctvom medziorganizačnej spolupráce 3.2.2 Komunikácia a oddanosť personálu poskytujúceho poradenské služby prostredníctvom medziorganizačnej spolupráce 3.2.3 Účelovosť poradenských služieb prostredníctvom medziorganizačnej spolupráce a kontinuálne zlepšovanie	

Zdroj: preložené z Cedefop et al., 2022

Model NEGSEP je postavený na zdieľaní zdrojov, vedomostí a dát medzi týmito úrovňami. Znamená to napríklad, že dáta a spätná väzba od klientov majú byť využité nielen na hodnotenie účinnosti intervencie, ale môžu takisto poslúžiť k skvalitneniu odbornej prípravy kariérových poradcov a tvorcom politik dokázu pomôcť pri identifikácii systémových nedostatkov a upravení národných politik v oblasti celoživotného kariérového poradenstva. Na vytvorenie takejto zdieľanej znalostnej bázy je nevyhnutné, aby bola evaluácia na všetkých

úrovniah systematická, konzistentná a cyklická. Model NEGSEP bol uplatnený vo Fínsku pri monitorovaní implementácie národnej stratégie celoživotného poradenstva (Cedefop, 2022).

Fínsko vyvinulo v posledných rokoch veľkú snahu a zdroje na budovanie holistického systému celoživotného poradenstva. Za týmto účelom bola v krajine zriadená celonárodná sieť multidisciplinárnych poradenských centier Ohjaamo, ktoré poskytujú integrované služby osobnostného a kariérového rozvoja pre mladých ľudí. Existencia holistického a integrovaného systému ale prirodzene vytvorila dopyt po evaluačnom nástroji, ktorý by umožnil posúdiť efektívnosť služieb pre ľudí s rozmanitými potrebami a v rámci rôznych inštitucionálnych kontextov. V roku 2018 bol teda iniciovaný projekt CREAR, financovaný z Európskeho sociálneho fondu, ktorý výustil v roku 2020 do vytvorenia flexibilného digitálneho nástroja určeného na komplexnú analýzu potrieb klientov (Cedefop et al., 2022).

Východiskom pre vývoj nástroja CREAR bola potreba sprehľadniť a skvalitniť vstupy do poradenského procesu, ktoré následne umožnia prispôbiť samotnú intervenciu potrebám konkrétneho klienta a takisto poskytnú bázu pre priebežné monitorovanie a záverečnú evaluáciu poradenskej služby. Nástroj je voľne prístupný verejnosti (bez nutnosti registrácie) a obsahuje 40 výrokov, ktorých relevanciu majú užívatelia posúdiť na Likertovej škále. Výsledky si môžu následne vytlačiť, prípadne poslať priamo kariérovému poradcovi či poradkyňi. Výroky sú roztriedené do 5 tematických oblastí:

1. Učenie sa
2. Schopnosť konať (napr. manažment času, plánovacie zručnosti)
3. Odolnosť a well-being
4. Riadenie kariéry
5. Zamestnanosť

Obrázok 1: 5 tematických oblastí v rámci digitálneho nástroja CREAR



Zdroj: <https://www.crear.fi/>

Nástroj CREAR bol navrhnutý, aby poradcovia získali rýchly, spoľahlivý a holisitický prehľad o životnej situácii a potrebách svojich klientov. Systematické využívanie tohto nástroja (od úvodnej fázy až po ukončenie poradenstva) umožňuje monitorovať progres klienta naprieč rôznymi oblasťami a fázami poradenského procesu. Zistenia z monitorovania môžu byť následne využité pri identifikácii možností na skvalitnenie a zefektívnenie intervencie a budovanie multidisciplinárnych služieb.

Monitorovanie a evaluácia v rámci slovenského poradenského systému

Podobný nástroj ako CREAR bol v roku 2017 vytvorený aj na Slovensku v prostredí služieb zamestnanosti. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vtedy zaviedlo jednotnú koncepciu poradenských služieb zameranú na rozvoj vzdelávacích výstupov (CMS) a faktorov zamestnatelnosti uchádzača o zamestnanie. Rámec bol rozdelený do štyroch oblastí:

- 1) Identita a motivácia: vnímanie vlastnej situácie a dôležitosti práce, schopnosť pomenovať výhody plynúce zo zmeny, schopnosť pomenovať vlastné motivácie;
- 2) Silné stránky / potenciál: schopnosť popísať vlastné silné stránky, porozprávať svoj životný príbeh a nadobudnuté kompetencie, zdôvodniť výber kariérového cieľa;
- 3) Horizonty a plánovanie: schopnosť sledovať informácie o trhu práce, vedomosti o aktívnych opatreniach trhu práce a ďalšej podpore, definovanie kariérového cieľa, identifikovanie prekážok a akčného plánu;
- 4) Sieť a vzťahy: schopnosť komunikovať, identifikovať zdroje, na ktoré sa môže obrátiť, schopnosť osloviť potenciálneho zamestnávateľa.

Jednotlivé oblasti boli následne rozpracované do špecifickejších merateľných ukazovateľov. Zoznam týchto indikátorov umožnil štrukturovať poradenský program pre nezamestnaných tak, aby podporoval rozvíjanie jednotlivých faktorov zamestnatelnosti. Rámec bol aplikovaný v troch fázach poskytovania služby: a) pri analýze vstupnej situácie klientov; b) na definovanie cieľov a individualizáciu služby; c) na hodnotenie výsledkov poradenskej služby (Euroguidance, 2018).

Iniciatíva metodikov Ústredia práce o systémové nastavenie a štandardizáciu poradenských služieb je ale v rámci slovenského poradenského systému skôr ojedinelý počin. Schémy monitorovania a evaluácie sa vo verejných poradenských službách zväčša obmedzujú na zber spätnej väzby od klientov po ukočenie intervencie a sledovanie operatívnych cieľov a ukazovateľov. Z tohto dôvodu existuje na Slovensku len slabá znalostná báza o efektívnosti a spoločenských dopadoch kariérového poradenstva. Je to jednak dané slabou koncepcnosťou služieb a takisto nedostatkom multidisciplinárnej spolupráce a strategického vedenia v rámci poradenského systému. To sa snaží napraviť novoprijatá Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva 2021-2030, ktorá by mala zaviesť do národného poradenského systému väčšiu štandardizáciu (multidisciplinárny štandard kvality a rámec zručností pre riadenie kariéry), koordináciu (Národné poradenské fórum) a dôraz na monitorovanie a evaluáciu (financovanie služieb ČŽP naviazané na výsledky a trasovanie klientov).

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*. In the absence of these, there is rarely a solid policy rationale for the s. European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. Brussels: Publications Office of the European Union. Dostupné na Internetete: http://publications.europa.eu/publication/catalogue_number/KE-01-20-179-EN-N

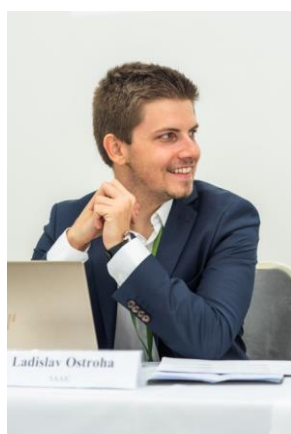
Cedefop et al. (2022). *Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné na Internetete: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/422672>

Euroguidance. (2018). *Národná cena kariérového poradenstva 2018*. Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu: SAAIC. Dostupné na Internetete: <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/33.pdf>

Gombitová, D. (2007). *Úvod do monitorovania a evaluácie*. Dostupné na Internetete: http://www.evaluacia.sk/wp-content/uploads/2018/08/Uvod_Evaluacie.pdf

Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. Saarijärvi: The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Dostupné na Internetete: <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no.-3-the-evidence-base-on-lifelong-guidance>

Hooley, T., & Dodd, V. (2015). *The Economic Benefits of Career Guidance*. Dostupné na Internetete: <https://derby.openrepository.com/handle/10545/559030>. Slovenský preklad: Hooley, T., Dodd, V. (2015). *Ekonomické prínosy kariérového poradenstva*. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* (online), 2015 (8), str. 27-48. Dostupné na Internetete: <https://www.euroguidance.sk/document/casopis/8.pdf>



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. (2022). Význam monitorovania a evaluácie v celoživotnom kariérovom poradenstve. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2022 (21), str. 6-15. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231