

Profesionalizácia kariérového poradenstva

Odborné spôsobilosti
a kvalifikačné smery v Európe



Profesionalizácia kariérového poradenstva

Odborné spôsobilosti
a kvalifikačné smery v Európe



Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu je dobrovoľným združením fyzických a právnických osôb, ktorej cieľom je podporovať a koordinovať programy medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskeho spoločenstva v rámci vzdelávacích a iných programov.

Slovenské centrum Euroguidance pôsobí pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je súčasťou celoeurópskej siete centier, ktoré majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v poradenstve.

Svoradova 1
81103 Bratislava
Tel.: +421 2 209 22 201
E-mail: euroguidance@saaic.sk
Internet: www.saaic.sk

Po prvýkrát publikované v anglickom jazyku ako „Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe.“ Úradom pre úradné publikácie Európskych spoločenstiev.

© European Centre for the Development of Vocational Training, 2009

Slovenský preklad:

©Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), 2010

Zodpovednosť za preklad nesie v plnej miere

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC).

Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

ISBN 978-80-970556-1-5



9 788097 055615

Predslov

S tvrdením, že kvalitné poradenstvo zohráva kľúčovú úlohu v podpore celoživotného vzdelávania, kariérovom manažmente a v dosahovaní osobných cieľov, je možné súhlasiť. Posun k celoživotnému poradenstvu možno v členských štátoch najlepšie podporiť prostredníctvom európskej spolupráce a vytváraním partnerstiev medzi národnými a regionálnymi orgánmi, sociálnymi partnermi, poskytovateľmi poradenstva v oblasti vzdelávania a zamestnanosti a občanmi v mladom, strednom a staršom veku, ktorí služby v oblasti poradenstva využívajú.

Vytvorenie dostupného koherentného a holistického systému poradenstva vplýva na schopnosti, kvalifikáciu a ďalší profesionálny rozvoj kariérových poradcov. Táto správa sa zaoberá problematikou zlepšovania odborného profilu a štandardov kariérových poradcov a podporou ich schopností a zručností. Vhodné počiatočné a ďalšie vzdelávanie kariérových poradcov je veľmi dôležité, keďže zastávajú kľúčovú pozíciu v poskytovaní a rozvoji poradenských služieb.

Poradenstvo sa postupne mení, čo vyplýva z komplexných požiadaviek, kladených spoločnosťou na poskytovateľov kariérového poradenstva, pretože pracovné prostredie, ako i skupiny klientov, sú čoraz rozdielnejšie. V nasledujúcich rokoch môžeme očakávať, že poskytovatelia poradenstva sa budú viac zapájať do takých aktivít, ako sú validácia neformálneho a informálneho vzdelávania, uznávanie predchádzajúceho vzdelania a praktických skúseností. Okrem toho by sa poskytovatelia poradenstva mali podrobne oboznámiť s európskymi iniciatívami v oblasti politiky odborného vzdelávania a prípravy, najmä s Európskym kvalifikačným rámcom pre celoživotné vzdelávanie (EQF) a Európskym systémom prenosu kreditov v odbornom vzdelávaní a príprave (ECVET). Tieto nové úlohy kladú na poskytovateľov poradenstva v jednotlivých členských štátoch požiadavky na ich ďalší odborný vývoj, ako i na získanie príslušných spôsobilostí.

Cedefop podporuje Rozhodnutie Rady o lepšej integrácii celoživotného poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania (Rada Európskej únie, 2008), ktoré uznáva výskumnú prácu Cedefopu a jeho vedúcu inštitucionálnu úlohu v celoživotnom poradenstve. Základným poslanstvom tejto správy je poskytnutie informácií o tom, že v Európe sú veľké rozdiely v odbornom vzdelávaní, spôsobilostiach a kvalifikáciách, ktoré poskytovatelia poradenstva vzdelávaním získavajú, ako i v nimi vykonávaných úlohách a povinnostiach a v prostredí, v ktorom poradenské služby poskytujú. Správa je cenným zdrojom informácií, najmä pre tvorcov politik, ako i pre školiteľov kariérových poradcov v oblasti vzdelávania a zamestnanosti.

Dúfame, že táto správa bude pre členské štáty podnetom na ďalšie aktivity týkajúce sa rozvoja spôsobilostí a kvalifikácií poskytovateľov kariérového poradenstva, ako i posilnenia ich úlohy v zabezpečovaní vysokej kvality nimi poskytovaných služieb.

Aviana Bulgarelli
riaditeľka Cedefopu

Pod'akovanie

Správa je výsledkom skupinovej práce a nachádzajú sa v nej príspevky všetkých, ktorí boli zapojení do projektu. Osobitnú pozornosť treba venovať projektovým manažérom Cedefopu Dr. Rocíovi Lardinoisovi de la Torre, ktorý dal podnet na vytvorenie štúdie, pánovi Mikovi Launikarimu, ktorý zodpovedal za celkový dohľad nad správou, a pani Lyn Barhamovej z Národného inštitútu pre kariérové vzdelávanie a poradenstvo (NICEC)¹, ktorá navrhla túto správu a spolu so svojím tímom uskutočnila výskum, ktorý je základom správy.

Pod'akovanie patrí aj prispievateľom z mnohých krajín, ktorí pomohli pri tvorbe tejto štúdie (Príloha 2), ako aj členom Európskej siete politik celoživotného poradenstva, ktorí k návrhu správy poskytli hodnotnú spätnú väzbu.

V neposlednom rade patrí vďaka aj pani Christine Nychasovej z Cedefopu za jej pomoc s technickou stránkou prípravy tejto publikácie.

Uvedená publikácia poskytla hodnotné informácie a inšpiráciu na ďalšie diskusie v rámci odborného semináru Cedefopu, zameraného na tému: Kvalita v kariérovom poradenstve: smerom k európskym rámcom pre vzdelávanie a spôsobilosti poskytovateľov kariérového poradenstva (Thessaloniki, október 2008). Táto správa je zároveň súčasťou vedeckého príspevku Cedefopu ku konferencii IAEVG, zameranej na Koherenciu, spoluprácu a kvalitu v poradenstve (Jyväskylä, jún 2009).⁽¹⁾

⁽¹⁾ Práce sa uskutočnili na základe zmluvy s Cedefopom číslo 2007-0071/AO/B/RLAR/Guidance- Qualifications/005/07.

Obsah

Predslov	3
Poďakovanie	4
Zoznam tabuliek a schém	8
Zhrnutie	9
1. Úvod	11
1.1 Štúdia	11
1.2 Kariérové poradenstvo v kontexte stratégií EÚ	11
1.3 Charakteristika efektívnych systémov kariérového poradenstva	12
1.4 Zmeny a trendy	12
1.4.1 Silnejší právny základ na prácu v oblasti kariérového poradenstva	13
1.4.2 Zlučovanie miest na poskytovanie poradenských služieb	14
1.4.3 Riadenie šírenia informácií	14
1.4.4 Katalyzátory zmeny vo vzdelávaní	15
1.5 Úloha odborníkov v kariérovom poradenstve v rozptýlených sieťach poskytujúcich poradenské služby	16
1.6 Spôsobilosti, vzdelávanie a uznávanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania	17
2. Vzdelávanie v kariérovom poradenstve: aktuálna situácia	18
2.1 Úlohy kariérového poradenstva	18
2.2 Tradície a modely vzdelávania	18
2.2.1 Predpríprava na povolanie	19
2.2.2 Počiatočné vzdelávanie	19
2.2.3 Ďalšie vzdelávanie	20
2.2.4 Historická perspektív	20
2.3 Špecializované vzdelávanie	20
2.4 Úlohy škôl	22
2.5 Úlohy verejných služieb zamestnanosti	23
2.5.1 Špecializované akademické vzdelávanie pre zamestnancov verejných služieb zamestnanosti	24
2.5.2 Všeobecné vzdelávanie	25
2.6 Úlohy vysokoškolského vzdelávania	26
2.7 Úlohy v ďalších oblastiach	26
2.8 Širší kontext	26
3. Vzdelávanie: aktuálne otázky	31
3.1 Primeranosť: úroveň a špecializácia	31
3.1.1 Úroveň	31
3.1.2 Špecializácia	32
3.1.3 Podpora mobility	33
3.1.4 Ďalší odborný rozvoj	33
3.2 Vzdelávacie metódy využívajúce dištančné vzdelávanie a e-learning	33
3.3 Prax	34
3.4 Pracovný trh a vedomosti týkajúce sa povolania	35
3.5 Odbornosť	36
3.6 Výzvy v rozvoji služieb kariérového poradenstva	37
4. Prípadové štúdie	39
4.1 Úvod	39
4.2 Bulharsko	39
4.2.1 Zhrnutie	39
4.2.2 Politické a legislatívne podnety	39
4.2.3 Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces	39
4.2.4 Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu	40

4.2.5	Metódy výučby	40
4.2.6	Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach	40
4.2.7	Odbornosť	40
4.3	Dánsko	41
4.3.1	Zhrnutie	41
4.3.2	Politické a legislatívne podnety	41
4.3.3	Vzdelávanie s cieľom získania diplomu	41
4.3.4	Magister kariérového poradenstva, uchádzač o štúdium a vzdelávanie na úrovni PhD.	42
4.3.5	Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces	43
4.3.6	Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu	43
4.3.7	Metódy výučby	43
4.3.8	Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach	44
4.3.9	Odbornosť	44
4.4	Írsko	44
4.4.1	Zhrnutie	44
4.4.2	Národné fórum pre poradenstvo	44
4.4.3	Výstupy	45
4.4.4	Hlas občanov	46
4.5	Lotyšsko	46
4.5.1	Politické a legislatívne podnety	46
4.5.2	Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces	47
4.5.3	Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu	47
4.5.4	Metódy výučby	47
4.5.5	Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach	48
4.5.6	Odbornosť	48
4.6	Poľsko	48
4.6.1	Zhrnutie	48
4.6.2	Politické a legislatívne podnety	48
4.6.3	Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces	49
4.6.4	Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu	49
4.6.5	Metódy výučby	49
4.6.6	Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach	50
4.6.7	Odbornosť	50
4.7	Škótsko	50
4.7.1	Zhrnutie	50
4.7.2	Politické a legislatívne podnety	50
4.7.3	Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces	51
4.7.4	Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu	51
4.7.5	Metódy výučby	52
4.7.6	Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach	53
4.7.7	Odbornosť	53
5.	Vytvorenie rámca spôsobilostí	54
5.1	Koncept spôsobilostí	54
5.2	Návrh rámca spôsobilostí	55
5.2.1	Existujúce rámce	55
5.2.2	Rozsah rámca spôsobilostí	55

5.2.3	Spôsobilosti klienta	56
5.2.4	Štruktúra rámca spôsobilostí	57
5.3	Vysvetlenie rámca spôsobilostí	58
5.3.1	Slová a jazyk	58
5.3.2	Kultúra, súvislosti a osobné hodnoty	58
5.4	Vysvetlenie osobitných prvkov rámca spôsobilostí	59
5.4.1	Prvok komunikácie s klientom: viesť a umožniť hodnotenie	59
5.4.2	Prvok komunikácie s klientom: umožniť prístup k informáciám	59
5.5	Sú všetky spôsobilosti „naučiteľné“?	59
5.6	Reakcie na konzultačný proces	60
6.	Rámec spôsobilostí	61
6.1	Prehľad rámca spôsobilostí	61
6.1.1	Cieľ	61
6.1.2	Koncepčné pozadie a potenciálne využitie	61
6.1.3	Jazyk, výklad a definície	61
6.1.4	Súvislosti a podmienky	61
6.2	Štruktúra rámca spôsobilostí	61
6.2.1	Základné spôsobilosti	62
6.2.2	Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom	62
6.2.3	Podporné spôsobilosti	62
6.3	Definície spôsobilostí a kariérového poradenstva	62
6.3.1	Definícia spôsobilostí	62
6.3.2	Definícia kariérového poradenstva	62
6.4	Základné spôsobilosti	63
6.4.1	Súvislosti a podmienky	63
6.5	Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom	64
6.5.1	Súvislosti a podmienky	65
6.6	Podporné spôsobilosti	68
7.	Používanie rámca spôsobilostí	72
7.1	Priblíženie rámca používateľovi	72
7.2	Rámec spôsobilostí a kvalifikačné systémy	72
7.3	Ďalšie potenciálne využitie rámca spôsobilostí	73
7.3.1	Organizácie poskytujúce služby kariérového poradenstva	73
7.3.2	Stavovské asociácie poskytovateľov kariérového poradenstva	74
7.3.3	Poskytovatelia kariérového poradenstva	74
7.3.4	Tvorcovia politik	74
8.	Vízia do budúcnosti	75
8.1	Dôraz na vzdelávanie	75
8.2	Primeranosť	76
8.3	Dôkazy o činnosti	76
8.4	Rámec spôsobilostí a národné kvalifikácie	77
8.5	Spolupráca na národnej úrovni	77
8.6	Podpora na európskej úrovni	77
	Zoznam akronym a skratiek	79
	Bibliografia	80
	Príloha č. 1: Výskum	83
	Príloha č. 2: Zoznam národných prispievateľov	84
	Príloha č. 3: Internetové zdroje, zaoberajúce sa rámcami spôsobilostí a rámcami spôsobilostí zameranými na komunikáciu s klientom	87
	Príloha č. 4: Rámec spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva – dotazník	88

ZOZNAM TABULIEK A SCHÉM

Tabuľky

Tabuľka č. 1:Príklady vzdelávacích kurzov vo vysokoškolskom vzdelávaní	27
--	----

Schémy

Schéma č. 1:Kurikulum kariérového poradenstva v rámci základného vzdelávacieho kurzu zameraného na získanie diplomu (poskytovaného v 6 regionálnych univerzitách)	41
Schéma č. 2:Rámec spôsobilostí	63
Schéma č. 3:Oblasť spôsobilostí č. 1: Základné spôsobilosti	64
Schéma č. 4:Oblasť spôsobilostí č. 2: Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom	65
Schéma č. 5:Oblasť spôsobilostí č. 3: Podporné spôsobilosti	69

Zhrnutie

Výskum

Správa prezentuje závery európskej štúdie, ktorá bola zameraná na dva ciele:

- posúdiť trendy a štruktúru poskytovania vzdelávania kariérových poradcov;
- rozvíjať spoločný rámec spôsobilostí pre kariérových poradcov v Európskej únii (EÚ).

Časti 1 až 4 hodnotia súčasné systémy vzdelávania a kvalifikácií poskytovateľov kariérového poradenstva v Európe. Tieto časti skúmajú súčasný a meniaci sa kontext služieb kariérového poradenstva, národné systémy vzdelávania a nové trendy v Európe. Časť 3 sa zameriava na oblasti, ktoré si vyžadujú pozornosť, ako je rozvoj poskytovania vzdelávania pre kariérových poradcov. Časť 4 obsahuje prípadové štúdie, ktoré do určitej hĺbky skúmajú posledný vývoj v šiestich krajinách.

Časti 5 až 7 sa zameriavajú na rámec spôsobilostí poskytovateľov celoživotného poradenstva. Skúmajú koncepciu spôsobilostí, návrh rámca spôsobilostí a navrhujú ich využitie. Časť 8 skúma ďalšie kroky, ktoré treba v tejto oblasti urobiť, a zaoberá sa aj spojením dvoch častí projektu prostredníctvom opísania súčasných a navrhovaných spôsobov vzdelávania v rámci navrhovaného využitia rámca spôsobilostí.

Potreba vzdelávania v oblasti zručností v kariérovom poradenstve

Vzdelávanie a získavanie spôsobilostí kariérových poradcov predstavujú základnú podmienku rozvoja vysokokvalitných služieb kariérového poradenstva, sú nevyhnutné pri mapovaní potrieb populácie a presadzovaní strategických cieľov EÚ. Pre služby kariérového poradenstva je dôležité, aby boli ľahko dostupné a aby vyhovovali potrebám klienta od svojpomocných aktivít až k intenzívnej individualizovanej podpore. To si vyžaduje rôznorodú pracovnú silu pôsobiacu v rozličných odborných sieťach. Rozsah vzdelávacích možností sa musí prispôbiť rôznym odborným a laickým úlohám. Štruktúra vzdelávania by mala umožňovať pokrok a rozvoj aktivít všetkých aktérov spojených s poskytovaním poradenských služieb vrátane posunu od laických k odborným úlohám a pohybu medzi sektormi. V každej krajine je potrebné vytvoriť rámec pre odborných poskytovateľov kariérového poradenstva, ktorí budú schopní riadiť, rozvíjať a podporovať rôzne poradenské siete. Zároveň je potrebné pripraviť odborníkov na kariérové poradenstvo s druhým a tretím stupňom vysokoškolského vzdelania, ktorí by poskytovali kurzy na úrovni vysokoškolského vzdelávania, robili výskum a hodnotenie na národnej úrovni a boli v styku s medzinárodnou akademickou obcou.

Súčasnú poskytovanie vzdelávania

Súčasnú vzdelávanie je veľmi rôznorodé. Odráža národné systémy poskytovania poradenstva, v ktorých je kariérové poradenstvo často vedľajším prvkom inej, hlavnej odbornej funkcie. Vzdelávanie môže byť povinné alebo dobrovoľné, systematické alebo účelové a na rôznej úrovni – od krátkodobých necertifikovaných kurzov až po magisterské stupne vzdelávania. V mnohých krajinách je vzdelávanie v súvisiacich špecializáciách, ako je psychológia alebo pedagogika, akceptované ako dostatočná náhrada teoretického vzdelávania a špecifických metód kariérového poradenstva.

Súčasnú pozornosť, venovanú kariérovému poradenstvu, viedla k významnému nárastu špecializovaného vzdelávania poskytovateľov kariérového poradenstva, pričom asi dve tretiny členských štátov EÚ ponúkajú teraz špecializované vzdelávanie na terciárnej úrovni vzdelávania. Tento typ vzdelávania využívajú v prevažnej miere najmä pracovníci z oblasti vzdelávania a práce vo verejnom sektore, pričom menší počet krajín poskytuje špecializované vzdelávanie na tejto úrovni v rámci svojich verejných služieb zamestnanosti.

Aktuálne otázky

Táto správa si kladie otázky typu, aké vzdelávanie je „dostatočné“ na špecializovanú funkciu kariérového poradcu, pričom navrhuje, aby bola táto problematika preskúmaná a definovaná na dvoch úrovniach (vymedzená podmienkami Európskeho kvalifikačného rámca) a v rozsahu špecializovaného štúdia teórie a metód kariérového poradenstva. V súčasnosti platí, že obdoba jedného roka denného vysokoškolského štúdia alebo zisk 60 kreditov ECTS sú primeraným ukazovateľom pre národné diskusie o potrebnom rozsahu špecializovaných prvkov v rámci odborného vzdelávania.

Je potrebné pouvažovať aj o metodológii vzdelávania. Najnovšie iniciatívy, zamerané na vzdelávanie, využívajú dištančné a e-learningové metódy, ktoré podporujú rôznorodosť vo vzdelávaní pracovnej sily tým, že zlepšujú prístup k vzdelávaniu pre tých, ktorí nemajú možnosť vzdelávať sa priamo vo vzdelávacích inštitúciách. V praxi sa to využíva

iba v menšej časti vzdelávacích kurzov; je potrebné ďalšie zhodnotenie jeho potenciálneho príspevku, najmä v rámci počiatočného vzdelávania. Trh práce a informácie, týkajúce sa povolání, sa neustále menia. Hoci sa vyskytujú argumenty, že tak rýchlo sa meniacia oblasť potrebuje v rámci ďalšieho odborného rozvoja sústavnú pozornosť, je potrebné tiež brať ohľad na základné predstavy, ktoré majú byť počiatočným vzdelávaním pokryté.

Koncept spôsobilostí

Európska únia sa otázkou definovania „spôsobilostí“ zaoberala v kontexte rozvoja Európskeho kvalifikačného rámca (Európsky parlament, 2008). Zaviedla sa definícia, ktorá sa používala už skôr v období vývoja Európskeho kvalifikačného rámca a ktorá odráža mnohovýrazové chápanie vedomostí a spôsobilostí. Predpokladaná vedomosť (viem, že), praktická znalosť (viem, ako) a procesná znalosť (viem, ako byť) sú v nej zahrnuté a podporujú rozvoj chápania spôsobilostí, čo kladie dôraz na etickú a myšlienkovú stránku praxe. Objavuje sa otázka, či je možné sa všetkým spôsobilostiam „naučiť“ alebo či by sa systémy na výber zamestnancov nemali snažiť identifikovať vrodene vlastnosti, ktoré sú nevyhnutné na získanie spôsobilostí. V tejto problematike v súčasnosti neexistuje zhoda.

Predchádzajúce rámce spôsobilostí priniesli rôzne prístupy v rozlišovaní medzi základnými alebo povinnými a špecializovanými, alebo voliteľnými spôsobilosťami. Počas práce na tomto projekte boli identifikované: základné alebo prierezové spôsobilosti, ktoré sa prejavujú vo všetkých odborných aktivitách; spôsobilosti orientované na komunikáciu s klientom, ktoré sa využívajú priamo v komunikácii s ním; a podporné spôsobilosti, ktorými sa zabezpečuje primeranosť využitia prostriedkov, sietí a finančných zdrojov potrebných na poskytovanie služieb.

Koncept spôsobilostí sa neaplikuje len na poskytovateľov kariérového poradenstva, ale i na spôsobilosti kariérového sebariadenia, ktoré sú pre ľudí počas ich života potrebné. Tam, kde boli tieto spôsobilosti zdefinované, sú užitočným kritériom na náčrt služieb kariérového poradenstva a spôsobilostí zamestnancov, ktoré sú potrebné na podporu rozvoja vlastných spôsobilostí klientov.

Rámec spôsobilostí a jeho využitie

Rámec spôsobilostí sa skladá zo šiestich základných spôsobilostí, šiestich spôsobilostí zameraných na komunikáciu s klientom a zo siedmich podporných spôsobilostí. Rámec bol vyvinutý na európskej úrovni na identifikáciu niekoľkých spoločných úloh jednak v rámci spôsobilostí, zameraných na komunikáciu s klientom, ako i v rámci podporných spôsobilostí, ale obsahuje tiež dôležité stanovenie „súvislostí a podmienok“, zameraných na posilnenie národných a sektorových potrieb.

Jednou z potenciálnych možností využitia rámca spôsobilostí je stanovenie deskriptorov všeobecných základných prvkov vzdelávania. V niektorých krajinách sa pristúpilo k identifikácii týchto prvkov, ktoré boli doplnené špecifickými sektorovými vzdelávacími modulmi. Význam tohto prístupu spočíva najmä v posilňovaní medzisektorového chápania, dialógu a spolupráce a vo zvyšovaní možností mobility zamestnancov medzi sektormi. Rámec spôsobilostí má tiež potenciál byť spoločným referenčným bodom aktivít zamestnancov a spôsobilostí medzi tvorcami vzdelávacích politík, poskytovateľmi poradenstva a pedagógmi.

Rámec spôsobilostí je dôležitý aj vo vzťahu k plánovaniu a ďalšiemu rozvoju národných vzdelávacích a kvalifikačných systémov. Tiež ho možno potenciálne využiť pri priradovaní pracovných pozícií služobným funkciám a pri definovaní pracovných opisov. Môže podporovať súčasné vzdelávanie v rámci APELU a systémov ďalšieho odborného rozvoja, ale môže byť aj základom sebahodnotenia a vzdelávania, založeného na vzájomnej výmene skúseností. Tvorcom politik vzdelávania môže poskytnúť rámec prvkov nevyhnutných na služby kariérového poradenstva, na pozadí ktorých je možné zmapovať existujúce a navrhované opatrenia.

Záver a odporúčania

Správa končí konštatovaním, že je v rámci rôznych sietí i naďalej potrebné rozvíjať vzdelávanie kariérových poradcov vrátane vytvárania sústavy špecializovaných kariérových poradcov v každej krajine, ktorí by mohli napomáhať rozvoju takýchto sietí. Je dôležité skúmať, v národnom a aj európskom kontexte, ktoré formy vzdelávania sú pre rôzne funkcie kariérového poradenstva efektívne. Európske siete, ako je Európska sieť politik celoživotného poradenstva, a inštitúcie, ako je Cedefop, zohrávajú dôležitú úlohu pri podpore takejto práce na národnej úrovni a pri hodnotení a šírení výsledkov v širšom európskom kontexte.

1. ÚVOD

1.1 Štúdia

Táto správa Cedefopu vychádza zo štúdie, ktorá zahŕňala dva základné prvky: preskúmanie súčasných vzdelávacích a kvalifikačných smerov pre poskytovateľov kariérového poradenstva vrátane analýzy trendov a zmien, a rozvoj rámca spôsobilostí pre odborníkov v kariérovom poradenstve.

Štúdia vychádza z niekoľkých skorších štúdií a politických iniciatív týkajúcich sa kariérového poradenstva, ktoré uskutočnili Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD, 2004), Svetová banka (Watts a Fretwell, 2004), Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy (Cedefop, Sultana, 2004) a Európska vzdelávacia nadácia (ETF) (Sultana a Watts, 2007; Sweet, 2007). Ich hlavným príspevkom k rozvoju bolo v tejto oblasti detailné zameranie sa na spôsobilosti zamestnancov a na to, ako môže vzdelávanie čo najviac prispieť jednak k získaniu spôsobilosti zamestnanca, a jednak k celkovej kvalite služieb kariérového poradenstva. Uvedeným témam sa venovala pozornosť aj v predchádzajúcich správach, ale len v rámci širších politických otázok. V tejto správe sa dostali do centra pozornosti.

Zvyšok tejto úvodnej časti je kontextom štúdie. Vychádza z údajov, získaných v účastníckych krajinách (pozrite Prílohu č. 1), ktoré sa týkajú najmä trendov a zmien, a tiež z iných súvisiacich materiálov.

1.2 Kariérové poradenstvo v kontexte stratégií EÚ

Lisabonská stratégia Európskej únie, so svojím celkovým zámerom vytvoriť z Európskej únie (EÚ) najkonkurencieschopnejšiu ekonomiku sveta a do roku 2010 dosiahnuť plnú zamestnanosť, si na maximálne využitie schopností a potenciálu svojich obyvateľov vyžaduje všeobecne rozšírené opatrenia (Európska komisia, Gelauff a Lejour, 2006). Zabezpečenie zamestnatelnosti pre jednotlivca neznamena len neustále zdokonaľovanie svojich zručností, ale získavanie úplne nových zručností, pomocou ktorých sa bude vedieť prispôbiť meniacim sa pracovným profilom a požiadavkám na zručnosti, ktoré vyplývajú z rýchleho technologického a ekonomického rozvoja.

Nedávna prognóza, ktorú publikoval Cedefop (2008), ukazuje, že v budúcnosti budú na trh práce v Európe kladené relatívne vysoké požiadavky na ľudí s riadnym odborným vzdelaním. Takmer 55 miliónov z celkového počtu 105 miliónov vytvorených pracovných miest v rokoch 2006 – 2020 (vrátane obnovených a nových pracovných miest) si bude vyžadovať strednú úroveň kvalifikácie. Na porovnanie – približne 41 miliónov pracovných miest si bude vyžadovať vysokú kvalifikačnú úroveň, kým na zvyšných 10 miliónov pracovných miest bude postačovať nízka kvalifikačná úroveň. Stratégie, reformy a trendy pracovného trhu ovplyvňujú rozvoj individuálnych pracovných úloh, pričom mnohé sú podmienené získaním vysokoškolských alebo iných náležitých zručností. Tieto zmeny sú založené na nespočetnom množstve individuálnych rozhodnutí občanov, ktorí na uskutočňovanie osobných zmien a prijatie nových výziev potrebujú dostatočnú sebadôveru vrátane podpory ich uskutočňovania vhodným a uváženým spôsobom. Pre niektorých je to spôsob, ako sa vyhnúť nezamestnanosti alebo iným formám marginalizácie; pre množstvo ďalších je to posúvanie sa „o stupienok vyššie“ (používajúc slovné spojenie, ktoré je obsiahnuté v iniciatíve Írskej vlády nazwanej Iniciatíva skupiny pre podnikateľskú stratégiu, zameraná na pracovnú silu v krajine).

Celkový charakter a kvalita osobných rozhodnutí jednotlivca má teraz značný spoločenský význam a rozsah, a kvalita služieb kariérového poradenstva majú slúžiť na ich podporu. Je potrebné, aby boli tieto služby na celoživotnom základe ľahko dostupné, aby slúžili potrebám jednotlivcov, hospodárstva a spoločnosti. Vzdelávacie centrum v Holandsku zdôrazňuje vo svojej vízii tvrdenie, že kariérový rozvoj nie sú len aktivity na rozvoj kariéry. Namiesto toho, ako sa ďalej konštatuje v tvrdení, ide o osobitný prístup k zapojeniu sa do spoločnosti, ktorý je jedným z hlavných problémov v Európe. Občania sa môžu zapájať a prispieť k sociálnej a demokratickej spoločnosti predovšetkým prostredníctvom zamestnania. Práca neslúži len na zarábanie peňazí, ale je tiež nositeľom („dráhou“) osobného rozvoja a silou na budovanie spoločnosti.

Komplexné systémy vzdelávania a odbornej prípravy, a možnosti, ktoré poskytujú vo formálnych, ako i neformálnych a informálnych podmienkach, nie sú pre väčšinu jednotlivcov veľmi prehľadné. Následkom toho potrebuje veľa občanov v plánovaní svojej kariéry pomoc pri výbere z rôznych možností vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj pri úspešnom zvládnutí prechodu zo vzdelávania na trh práce. To ale nie je v súlade so zámerom, aby sa politika a stratégie kariérového poradenstva stali v Európe politickou prioritou. Členské štáty – možno viac než kedykoľvek predtým – uznávajú, že primerane vzdelaní kariéroví poradcovia sú predpokladom na vytváranie vysokokvalitných poradenských služieb pre každého občana Európy.

1.3 Charakteristika efektívnych systémov kariérového poradenstva

Odborní prispievatelia do tejto štúdie sú presvedčení, že jednou z potrebných vlastností dobrého systému kariérového poradenstva je, že musí byť „rozšírené a zamerané na cieľové skupiny; extenzívne a intenzívne“ (rakúsky prispievateľ). Predchádzajúce správy (OECD, 2004; Sultana, 2003) poukázali na to, že poskytovanie kariérového poradenstva v rámci Európy je zmiešané. V takmer každej krajine možno nájsť popri príkladoch dobrej praxe závažné rozdiely v poskytovaní poradenstva.

Veľa európskych krajín sa svojim súčasným nedostatkom aktívne venuje. Niektoré z nich sa týkajú individuálnych potenciálnych používateľov služieb vrátane starších ľudí vo vidieckych oblastiach a v pracovnom pomere; druhá skupina je predmetom ostatnej európskej štúdie (Cedefop, 2008). V ďalších krajinách sa venuje pozornosť celkovému rozlišovaniu potreby „proaktívneho a preventívneho poradenstva pre skupiny s netradičným priebehom kariéry“. Čo možno chápať pod „netradičným priebehom kariéry“, sa môže v závislosti od rôznych okolností líšiť: termín zahŕňa široký rozsah otázok, ktoré sa objavia pri zvažovaní potreby diverzity v poskytovaní služieb.

Ďalšie identifikované rozdiely sa týkajú poskytovania určitých aspektov služieb kariérového poradenstva. V niektorých krajinách nie sú vytvorené národné systémy na zber a šírenie kľúčových informácií, potrebných na efektívne fungovanie kariérového poradenstva. Napríklad Grécko a Island hovoria o nedostatku verejne dostupných informácií o trhu práce, čo obmedzuje možnosti poskytovateľov kariérového poradenstva začať s používateľmi poradenských služieb diskusiu o trendoch a požiadavkách na zručnosti.

Aj v prípadoch, keď boli vytvorené komplexné informačné služby, nie je vždy jednoduché zabezpečiť, aby boli k dispozícii rovnako pre všetkých ľudí. Využívanie informačno-komunikačných technológií má bezpochyby veľký vplyv na rozšírenie prístupu k takémuto druhu služieb, ale samotný prístup k IKT nie je univerzálny; čo vyplýva z nedostatku hardvéru a vybavenia či z iných problémov (strata zmyslov, ťažkosti s učením) alebo z osobných preferencií potenciálneho používateľa služieb.

1.4 Zmeny a trendy

Táto štúdia sa zameriava na smery vzdelávania, prostredníctvom ktorých si terajší alebo budúci poskytovatelia kariérového poradenstva môžu rozvíjať svoje vedomosti, zručnosti a spôsobilosti, ktoré si ich povolanie vyžaduje. Smery vzdelávania často odrážajú národné politiky a priority a prispôbujú sa tomu, aby reagovali na zmeny v týchto politikách. Preto je dôležitou súčasťou kontextu tejto štúdie zaznamenať niektoré z najvýznamnejších zmien a prierezových trendov.

Väčšina prispievateľov vo svojich správach informovala o tom, že kariérovému poradenstvu sa venuje zvýšená politická pozornosť, pričom v mnohých prípadoch ďalej pokračovali v menovaní legislatívy alebo strategických aktivít, ktoré z tejto pozornosti vyplynuli. Nemožno to však zovšeobecňovať: prispievateľ z Holandska poznamenal že: „Každý súhlasí s potrebou dobrého kariérového poradenstva, ale v praxi sa ešte veľmi nepokročilo.“ Avšak v mnohých krajinách je pokrok viditeľný, najmä v súvislosti s aktivitami, ktoré spadajú do niekoľkých oblastí pôsobnosti.

1.4.1 Silnejší právny základ na prácu v oblasti kariérového poradenstva

Kariérové poradenstvo je v niektorých krajinách predmetom legislatívnych zmien, ktoré sa môžu zameriavať aj na školské prostredie.

V Českej republike právny predpis, vydaný v roku 2005, upravuje podmienky pre kariérové poradenstvo v školách, pričom poskytuje prehľad o službách, ktoré majú byť poskytované, o požadovaných poradenských aktivitách (určených aj pre žiakov s mentálnym alebo fyzickým postihnutím), predpokladaných výsledkoch, vhodných pomôckach a prípustných výdavkoch. Nové oddelenia v školách, ktoré boli v zmysle tohto právneho predpisu zriadené, presne vymedzili typy zamestnancov vrátane výchovných a kariérových poradcov.

Nová legislatíva na Islande v roku 2008 ustanovila, že poradenstvo v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy by malo byť prístupné pre všetkých žiakov na druhom stupni základnej školy a v strednej škole a že ho musia poskytovať kvalifikovaní odborníci.

V ďalších prípadoch legislatíva spája služby, poskytované v školách, s ďalšou podporou kariéry. Vo Fínsku Národná rada pre vzdelávanie definovala pre stredné školy nové národné učebné plány a osnovy, pričom zdôraznila zodpovednosť školy pri poskytovaní poradenstva. Táto legislatíva vyžaduje poskytovanie medzisektorových služieb spoločne s verejnými službami zamestnanosti a zdravotnými a sociálnymi službami, a týmto spôsobom ovplyvňuje požadované spôsobilosti: poskytovatelia musia byť zapojení do plánovania poskytovania služieb a do pôsobenia v sieťach na poskytovanie služieb.

Rada pre spoluprácu v systéme poradenstva bola v Lotyšsku zriadená v roku 2006. Následne boli v roku 2007 zlúčené verejné služby zamestnanosti s Centrom pre kariérové poradenstvo, pričom ministerstvo školstva prevzalo vedúcu úlohu v projekte ESF (2005 – 2008), ktorý bol zameraný na rozvoj kariérového vzdelávania a poradenstva. Medzi projektovými aktivitami sú tvorba modelového programu kariérového vzdelávania, poskytovanie krátkodobého vzdelávacieho kurzu (72 hodín) pre takmer 5 400 učiteľov a tvorba nového dvojročného magisterského študijného programu nazvaného kariérový poradca (pozrite prípadovú štúdiu o Lotyšsku v časti 4.5).

Ďalšia legislatíva zahŕňa širšie spektrum služieb. V Litve bolo cieľom stratégie kariérového poradenstva z roku 2003 vytvoriť koherentný systém kariérového poradenstva, ktorý by začínal v školách, pokračoval prechodnými obdobiami a bol dostupný v priebehu celého pracovného života dospelého občana. Od tohto dátumu bolo ministerstvom školstva a vedy v školách, poskytujúcich všeobecné a odborné vzdelanie, vzdelávacích centrách, knižniciach, úradoch práce a iných inštitúciách zriadených sedemsto kariérových informačných bodov. Kariéroví poradcovia v siedmich územných úradoch, zameraných na vzdelávanie a poradenstvo v oblasti trhu práce (TLMTCS), poskytujú nezamestnaným, ľuďom hľadajúcim prácu a znevýhodneným skupinám klientov služby kariérového poradenstva. TLMTCS je súčasťou ministerstva sociálneho zabezpečenia a práce, ktoré tiež pracuje so žiakmi škôl, ktoré poskytujú všeobecné vzdelanie, a mladými ľuďmi, ktorí predčasne opúšťajú školu.

V Poľsku sa prostredníctvom série vyhlášok ministerstva práce a ministerstva školstva vytvorili štandardy na poskytovanie kariérového poradenstva a informácií o kariére v školách a na iných miestach. V rámci prvého a druhého stupňa vysokoškolského vzdelávania bolo vytvorené špecializované vzdelávanie. Zatiaľ čo sa počty kvalifikovaných pracovníkov zvyšujú, takéto kvalifikácie sa v povolani kariérového poradcu stávajú požiadavkou na ďalší rozvoj (pozrite prípadovú štúdiu o Poľsku v časti 4.6).

V apríli 2007 schválila vláda Slovenskej republiky stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ktorú pripravilo ministerstvo školstva. Napriek značným predchádzajúcim zmenám vo verejných službách zamestnanosti (zlučovanie úradov práce s okresnými úradmi sociálnych vecí a rodiny ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a rozširovanie ich služieb, najmä pre občanov čeliacich znevýhodneniu na trhu práce) zostáva spolupráca medzi dvoma kľúčovými ministerstvami v implementácii novej politiky naďalej výzvou.

1.4.2 Zlučovanie miest na poskytovanie poradenských služieb

Niektoré krajiny vytvorili miesta, v ktorých poskytujú komplexné služby s cieľom umožniť verejnosti priamy prístup k informáciám.

V Dánsku sa poradenské služby pre školy, spolu s poradenskými službami pre mládež, zlúčili do 46 medzimestských jednotiek pre poradenstvo nazvaných *Ungdommens Uddannelsesvejledning*; poradenské jednotky týkajúce sa vysokoškolského vzdelávania sa tiež spojili do siedmich regionálnych poradenských jednotiek nazvaných *Studievalg*. Bývalé verejné služby zamestnanosti, vrátane služieb kariérového poradenstva, sú teraz súčasťou približne stovky mestských centier ponuky práce. Všetky tieto jednotky sa riadia pokynmi verejného orgánu, ktorých cieľom je podpora všeobecných politických cieľov, ako sú zvyšovanie účasti na vzdelávaní mládeže (do 95 %) a vysokoškolskom vzdelávaní (do 50 %) (pozrite prípadovú štúdiu o Dánsku v časti 4.3).

V Nórsku sa poskytovanie verejných služieb zamestnanosti od roku 2006 zlúčilo so systémami sociálneho zabezpečenia. Nové regionálne partnerstvá podporujú užšiu spoluprácu medzi verejnými službami zamestnanosti, vzdelávacím sektorom a zamestnávateľmi. Jedným z výsledkov je kladenie dôrazu na profesionalizáciu poradcov v kariérovom poradenstve; čoraz viac zamestnancov verejných služieb zamestnanosti sa spája s kolegami z oblasti vzdelávania v univerzitných vzdelávacích kurzoch, ktoré sú určené pre poradcov v kariérovom poradenstve.

Ministerstvá školstva a práce a sociálnych vecí v Španielsku vytvorili v roku 2005 integrované centrá na odbornú prípravu. Tieto centrá, zahŕňajúce informačné služby a služby kariérového poradenstva, majú za cieľ pomáhať ľuďom v priebehu ich života pri prijímaní náležitých kariérových rozhodnutí. Sú zodpovedné za evaluáciu ďalšieho a neformálneho vzdelávania vo vzťahu k Španielskemu národnému systému kvalifikácií a odbornej prípravy. Ďalším nariadením sa stali zodpovednými aj za poskytovanie poradenstva v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti a rozvoja podnikateľských zručností.

V Rumunsku v zmysle smernice z roku 2005 zriadilo ministerstvo školstva 42 centier na pomoc a podporu vo vzdelávaní (CIRAE). Na okresnej úrovni tieto inštitúcie riadia, koordinujú a vyhodnocujú aktivity jednak poradenských centier, a jednak spojených centier pre integrované vzdelávanie a logopedické služby.

Ide o pozitívne kroky, prostredníctvom ktorých sa tieto služby pre verejnosť stávajú viditeľnými a pochopiteľnými.

1.4.3 Riadenie šírenia informácií

Aktivity niektorých krajín sa uberali iným smerom a teraz prehodnocujú účinok svojich aktuálnych metód poskytovania služieb. Odstránenie štátneho monopolu na služby kariérového poradenstva vyústilo v Nemecku do kombinácie rôznych služieb, čo sa v súčasnosti odzrkadľuje v názore, že dostať sa do styku s verejnými službami poradenstva v odbornom vzdelávaní je pre používateľov čoraz komplikovanejšie a menej transparentné. Vládou financovaný prieskum z rokov 2005 – 2007 (Niedlich et al., 2007) naznačil, že osoby, ktoré si najviac vyžadujú dodatočnú podporu (napríklad osoby s postihnutím), by mohli byť najviac ohrozené nedostupnosťou primeraných služieb. Kľúčovým výstupom bolo uznanie potreby takých politík, ktoré by zvyšovali kvalitu, transparentnosť a profesionalizáciu v heterogénnej oblasti a ktoré by poskytovali proaktívne služby pre osoby s netradičným kariérovým profilom.

Prieskum OECD, zameraný na kariérové poradenstvo a verejnú politiku (OECD, 2004, s. 148), vyzval tvorcov politík „zvážiť, ako prostredníctvom kombinácie niektorých alebo všetkých existujúcich modelov možno dosiahnuť komplexný prístup“. Jednou z odpovedí na túto výzvu je rozvoj tvorby sietí a regionálnej spolupráce.

V Rakúsku boli vytvorené projekty sietí, ktorých cieľom je organizovať aktivity, zamerané na celoživotné poradenstvo, ktoré boli identifikované v rámci národnej stratégie celoživotného vzdelávania. Siete vedie vždy jeden kľúčový partner v každej spolkovej krajine.

Podobný model rozvoja je v nemeckých Länder v programe „Učiace sa regióny: poskytovanie podpory pre siete“, ktorý bol vytvorený v roku 2001. Jeho zámerom bolo spojiť dôležitých hráčov z rôznych vzdelávacích sektorov, avšak nielen s cieľom vytvárania sietí existujúcich služieb, ale aj s cieľom rozvoja nových možností v rámci celkovej regionálnej stratégie.

Viacero krajín si vytvorilo národné alebo regionálne fóra pre celoživotné poradenstvo s cieľom podporovať užšiu spoluprácu medzi rôznymi formami poskytovania služieb (Cedefop, 2008b).

1.4.4 Katalyzátory zmeny vo vzdelávaní

McCarthy (2004) venoval osobitnú pozornosť nedostatočnému prepojeniu vzdelávacích inštitúcií s tvorcami politik. V tomto ohľade sa udialo málo zmien: stále je to oblasť s potenciálom rozvoja. Ale situácia medzi krajinami sa značne mení a možno pozorovať pozitívne zmeny.

V Írsku spojilo Národné fórum pre poradenstvo, ktoré pôsobilo v rokoch 2004 – 2006, tvorcov politik, lektorov, organizácie poskytujúce poradenské služby a odborné asociácie s cieľom vytvárať rámce, ktoré by zachytili budúci vývoj. Kľúčové výstupy zahŕňali:

- (a) rámec pre personálne výsledky, prostredníctvom ktorých si jednotlivci efektívne riadia svoju kariéru a vzdelávanie;
- (b) rámec spôsobilostí pre odborníkov v kariérovom poradenstve, ktorý upresňuje spôsobilosti, ktoré potrebujú na podporu rozvoja jednak žiakov v školách, a jednak starších občanov;
- (c) správu *Kvalita v poradenstve*, ktorá je kvalitatívnym rámcom pre poradenstvo (pozrite prípadovú štúdiu o Írsku v časti 4.4).

Nový politický rámec pre kariérové poradenstvo na Malte kladie dôraz na potrebu rôznych úrovní vzdelávania v kariérovom poradenstve ako reakciu na rôznorodé povinnosti a úlohy, ktoré sa vyžadujú. Z nového politického rámca vyplýva požiadavka odborného vzdelávania na postgraduálnej úrovni.

Škótsko vytvorilo „v kariérovom poradenstve a rozvoji“ nový magisterský program. Realizácia prác bola financovaná škótskou exekutívou (prenesenou vládou v Škótsku) a riadená organizáciou Careers Scotland (vládou financovanou organizáciou na poskytovanie služieb). Stanovenie výsledného ukazovateľa schválila škótska exekutíva a zverejnila ho Agentúra na zabezpečovanie kvality vo vysokoškolskom vzdelávaní, ktorej úlohou je zabezpečovať kvalitu v poskytovaní výsledných vzdelávacích kurzov (pozrite prípadovú štúdiu o Škótsku v časti 4.7).

V Španielsku ministerstvo školstva vypracovalo súbor nových magisterských hodností vo vzdelávaní stredoškolských učiteľov. Jednou zo špecializácií je výchovné a kariérové poradenstvo. Táto špecializácia sa stane právnou požiadavkou na prácu odborníka v kariérovom poradenstve v školách.

V ďalších krajinách prístup k európskym fondom, najmä prostredníctvom ESF, viedol ku vzniku programov, zameraných na zlepšenie poskytovania poradenských služieb a na zlepšenie vzdelávania. Príklady takéhoto využitia finančných prostriedkov z ESF sú Estónsko, Lotyšsko a Litva.

Ako užitočná sa ukázala aj medzinárodná spolupráca s krajinami mimo Európy. Bulharsko aj Rumunsko postupovali podľa akreditácie amerického modelu všeobecného kariérového rozvoja (GCDF). Prípadová štúdia o Bulharsku, uvedená v tejto správe, ukazuje, aký ďalekosiahly efekt môže mať takáto spolupráca na národnej úrovni vrátane vývoja magisterského stupňa, ktorý zahŕňa klasifikáciu Európskeho systému prenosu a akumulácie kreditov (ECTS) pre model GCDF, ktorý je súčasťou kurzu.

Ďalším posunom, najmä v škandinávskych krajinách, je zvyšovanie tvorby sietí a spolupráce medzi odborníkmi na univerzitách poskytujúcich kurzy kariérového poradenstva. To je prípad Dánska, Fínska, Nórska a Švédska. Vytvorenie nových vzdelávacích kurzov v Lotyšsku a Spojenom kráľovstve (Škótsku) si vyžadovalo vytvorenie partnerstiev medzi

univerzitami, ako i ďalšími inštitúciami. Ostatné krajiny poukazovali na nedostatok takejto koordinácie. V Poľsku sa očakáva, že bude vytvorených 30 postgraduálnych kurzov, ale neexistuje žiadny centrálny informačný zdroj, iba obmedzená tvorba sietí medzi univerzitami, pričom mnohé z nich sú súkromnými inštitúciami.

1.5 Úloha odborníkov v kariérovom poradenstve v rozptýlených sieťach poskytujúcich poradenské služby

Pri posudzovaní množstva kvalifikácií, ktoré sú v súčasnosti akceptovateľné na vstup do praxe v kariérovom poradenstve v rôznych európskych krajinách, správa OECD (2004, s. 97) poznamenáva, že veľa z nich je všeobecnej povahy (psychológia alebo pedagogika) a nepokrýva „špecifické teórie alebo špecifické metódy kariérového poradenstva“. Sultana (2003, s. 30) zistil, že pokiaľ ide o (vtedy) prístupujúce a kandidátske krajiny na členstvo v EÚ „kariérové poradenstvo... ešte nie je profesionalizované – t. j. často ho neposkytujú zamestnanci, ktorí získali špecializovanú a regulovanú kvalifikáciu kariérového poradcu s jasným zaradením a kvalifikačným smerovaním do jasne zadaných profesnej roly...“.

Tieto názory potvrdili a ďalej rozvinuli národní prispievatelia do tejto štúdie. V pripomienkach sa hovorí o potrebe zlepšenia vzdelávania a „profesionalizácie“, jeden prispievateľ (Lotyšsko) uviedol, že „kvalita služieb kariérového poradenstva je určovaná najmä spôsobilosťami poradcov, ktoré sa môžu líšiť“. To vedie k tvrdeniu, že kvalitné kariérové poradenstvo môžu poskytovať iba primerane vzdelaní špecialisti. Túto tému rozvíja ďalší prispievateľ (Luxembursko), ktorý tvrdí, že také vzdelávanie „by podľa môjho názoru malo pozostávať zo špecializovaného magisterského štúdia v oblasti kariérového poradenstva, ktorému by predchádzalo získanie diplomu bakalára z niekoľkých študijných predmetov“.

Uvedené názory vedú k dôležitému stanovisku, ktoré vzišlo z tejto štúdie: a to k myšlienke, že pre všetky krajiny môže byť prospešné podeliť sa o názory na základnú úroveň „primeranosti“ odborného vzdelávania poskytovateľov kariérového poradenstva. Túto problematiku možno vymedziť v dvoch smeroch: po prvé, ktorých úloh sa takáto definícia „primeranosti“ týka (prediskutované tu); a po druhé, ako by mala byť „primeranosť“ definovaná (detailnejšie prediskutované v časti 3.1).

Vo väčšine krajín sa úlohy odborníkov v kariérovom poradenstve líšia v jednej alebo vo viacerých z troch oblastí: v rámci vzdelávacieho sektora, v rámci verejných služieb zamestnanosti a v rôznych špecializovaných organizáciách pôsobiacich často vo verejnom sektore, ale niekedy aj v súkromnom sektore, ktoré svoju činnosť vykonávajú na základe zmlúv s verejnými orgánmi alebo nezávisle. Podmienky na vzdelávanie sa v každej z týchto oblastí aj medzi rozličnými krajinami rôznia a detailnejšie sú preskúmané v časti 2.

Vo všeobecnosti však možno skonštatovať, že špecializovaní odborníci na kariérové poradenstvo nie sú iba ľudia, ktorí sú schopní hrať významnú úlohu v pomoci jednotlivcom s ich kariérovými plánmi a výberom povolania (Nykänen a kol., 2007). Ďalší odborníci zohrávajú úlohu v tom, že majú podrobné vedomosti o jednotlivých a/alebo bezprostredných možnostiach (napríklad pre učiteľov alebo výchovných poradcov) alebo majú potrebné zručnosti na zapájanie „ťažko získateľných“ osôb (napríklad sociálnych pracovníkov a pracovníkov s mládežou, a to najmä tých, ktorí majú skúsenosti v rámci širšieho okruhu aktivít). Svoju rolu tu zohrávajú aj osoby, ktorých úlohou nie je poskytovať odbornú „pomoc“: rodičia; mentori vrátane odborných mentorov; zamestnávateľia, zamestnávateľské asociácie a odborové zväzy a ďalší dobrovoľníci vrátane tých, ktorí pracujú so skupinami so špeciálnymi potrebami. Možno potvrdiť (McCarthy, 2004; Cedefop, 2008b), že spolupráca medzi agentúrami a jednotlivcami je potrebná, ale i to, že jednou z osobitných úloh odborníkov v kariérovom poradenstve je podporovať a rozvíjať tieto agentúry a jednotlivcov a koordinovať siete, prostredníctvom ktorých môžu spolupracovať. Koncept multiprofesionalizmu preskúmal Nykänen a kol. (2007), ktorý namietal, že spôsobilosť „nie je úplne závislá od jednotlivcov; vytvára sa prostredníctvom účasti na spoločných aktivitách.“ (s. 11) Takéto uvažovanie ďalej rozvinul Roelefs a Sanders (2007), ktorí zmyšľajú v intenciách, že spôsobilosť možno poskytovať na systémovej alebo skupinovej úrovni, ako i na úrovni jednotlivcov. Projekty regionálnych sietí, ako sú v Rakúsku a v Nemecku (časť 1.4), poskytujú možnosť preskúmať to, do akej miery sa takéto koncepty uplatňujú v praxi.

Táto koordinujúca úloha však môže klásť špecifické požiadavky na spôsobilosti poskytovateľov kariérového poradenstva, a to sa odráža v rámci spôsobilostí, uvedenom v tejto správe, kde jednou z „podporných spôsobilostí“ je „návrh stratégií kariérového poradenstva“. Táto spôsobilosť si vyžaduje, aby mal poskytovateľ kariérového poradenstva prehľad o potenciálnych cieľových skupinách svojich služieb a aby sa pre tieto cieľové skupiny zúčastňoval na stanovovaní cieľov, úloh a poskytovaní metód na rozvoj aktivít v rámci kariérového poradenstva. Ďalšie úlohy sa týkajú vymedzenia toho, čo kto urobí (vrátane úlohy samotného odborníka a úloh ostatných ľudí), ako i poskytnutia možností na vzdelávanie a rozvoj a podporných materiálov pre všetkých, ktorí sa zúčastňujú na poskytovaní služieb. Táto kľúčová funkcia sprístupňuje „špecifické teórie a špecifické metódy kariérového poradenstva“ pre všetkých, primerane detailne a komplexne, a tiež ich pripája k existujúcim odborným rámcom spôsobilostí ďalších skupín odborníkov alebo k pohľadom a záujmom iných skupín, ako sú zamestnávateľia, rodičia alebo dobrovoľníci. V závislosti od okolností sa odborníci v kariérovom poradenstve môžu priamo podieľať na poskytovaní služieb, alebo môžu iba poskytovať služby a prostriedky pre tých, ktorí priamo poradenské služby poskytujú. V kontexte stratégie zabezpečovania kvality pre ktorýkoľvek prenesený a rozšírený systém poskytovania poradenských služieb môžu tiež zohrávať úlohu podnecovateľov kontrolných a hodnotiacich aktivít.

Poskytovanie kariérového poradenstva je v mnohých krajinách rozpoltené, podobne ako poskytovanie s ním súvisiaceho vzdelávania. V najhoršom prípade rozsah a rozmanitosť spôsobov vzdelávania môže viesť k profesionálnemu súpereniu a môže pôsobiť ako prekážka v rozvoji koordinovaných služieb (poznámka z Francúzska). Výzvou pre poskytovateľov kariérového poradenstva je nasmerovať „veľké rozdiely v typoch služieb, ktoré rôzne agentúry verejnosti ponúkajú“ (ako informovalo Francúzsko) z rozvratne negatívnych na pozitívne obohatenie celkovej ponuky služieb kariérového poradenstva prostredníctvom sietí, založených na demokratickom dialógu a rešpektujúcich miesto, informácie, vedomosti a spôsobilosti (Nykänen a kol., 2007). Toto prispeje k „rozšíreným a špecificky orientovaným, rozsiahlym a silným“ službám, potreba ktorých bola načrtnutá vo vyššie uvedenej časti 1.3.

1.6 Spôsobilosti, vzdelávanie a uznávanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania

Také siete poskytovania služieb, v ktorých hlavnú úlohu zohrávajú odborníci v kariérovom poradenstve, môžu napomáhať vzdelávaniu pracovníkov v prvej línii, ako to bolo uvedené v modeloch neformálneho poradenstva, ktoré posudzovali Watts a McCarthy (1996; 1998). Medzi otázkami, ktoré vzišli zo sieťových modelov poskytovania služieb, je potrebné identifikovať minimálne špecifické spôsobilosti potrebné na každý typ komunikácie s klientom a mechanizmy na efektívnu identifikáciu stupňa, v ktorom už tieto spôsobilosti existujú (napríklad prostredníctvom iného odborného vzdelávania), alebo identifikáciu vzdelávania potrebného na ich rozvoj. Akékoľvek ponúkané vzdelávanie, či akreditované alebo nie, by malo uznávať predchádzajúce vzdelanie a skúsenosti ako základ na ďalší rozvoj.

Prenesený a rozšírený systém poskytovania poradenských služieb tiež nastolil otázku, ako umožniť odborný vývin tým, ktorých skúsenosti s neformálnym poskytovaním služieb vedú k získaniu formálnejšej odbornej úlohy v kariérovom poradenstve. Ich predchádzajúce skúsenosti a vzdelanie by mali byť na ich ceste k ďalšej kvalifikácii uznané. Táto požiadavka je súčasťou Bolonského a Kodanského procesu⁽²⁾, ktoré vytvárajú rámce pre kreditové zhodnotenie odborného a vysokoškolského vzdelávania a prípravy. Uznávaniu predchádzajúcich skúseností a vzdelania (APEL) možno napomôcť využívaním takých rámcov spôsobilostí, ktoré boli vyvinuté napríklad v tomto projekte a ktoré identifikujú kľúčové úlohy a spôsobilosti pre odborníkov v kariérovom poradenstve.

Pojem „spôsobilosť“, na ktorom sú založené tieto úvahy, je podrobnejšie prediskutovaný v časti 5.1.

⁽²⁾ Bolonský proces: pozrite Kvalifikačné rámce v Európskom vysokoškolskom priestore (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp>) a Preklesujúci rámec kvalifikácií Európskeho vysokoškolského priestoru (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/overarching.asp>) (oba citované dňa 28. 11. 2008). Kodanská deklarácia: pozrite http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf (citované dňa 28. 11. 2008).

2. VZDELÁVANIE V KARIÉROVOM PORADENSTVE: AKTUÁLNA SITUÁCIA

2.1 Úlohy kariérového poradenstva

V niektorých krajinách existuje kariérové poradenstvo ako odborné povolanie, ktoré si vyžaduje rozsiahle a špecifické vzdelanie. To však nie je v Európe ešte veľmi bežné, pretože v mnohých krajinách sú aktivity kariérového poradenstva subšpecializáciou v rámci iných úloh, alebo ich vykonávajú osoby, ktoré získali posty kariérových poradcov na základe všeobecnej kvalifikácie alebo na základe množstva životných skúseností, ktoré možno považovať za relevantné na výkon kariérového poradenstva.

V prípadoch, keď je kariérové poradenstvo subšpecializáciou, sa môžu tí, ktorí poskytujú služby kariérového poradenstva, častejšie sami definovať podľa svojej primárnej úlohy a vzdelania. Watts a kol. (1994) identifikoval tri takéto kategórie, ktoré sa stále používajú, buď súbežne, alebo ako alternatívy k špecializovaným úlohám kariérových poradcov:

- (a) psychológovia, ktorých vzdelávanie vo vzťahu ku kariérovému poradenstvu sa buď predpokladá ako súčasť ich širšieho psychologického vzdelávania, alebo ako forma limitovaného podporného vzdelávania;
- (b) učitelia, ktorí môžu vykonávať svoje povinnosti kariérového poradcu súbežne s učiteľskými povinnosťami pomocou limitovaného podporného vzdelania alebo získaním širšieho vzdelania, hoci často skôr ako výchovní poradcovia než vo funkcii kariérového poradcu;
- (c) aktéri na trhu práce, ktorých ďalšie vzdelávanie bude pravdepodobne klásť dôraz na verejnú správu vrátane zabezpečenia proti nezamestnanosti, a poskytovanie služieb pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov (napr. umiestňovanie do práce).

Ak sa aktivity kariérového poradenstva kombinujú s ďalšími aktivitami, často to vedie ku kariérovým úlohám, ktoré v rámci ďalšej pracovnej záťaže získavajú nižšiu prioritu a pre potenciálnych používateľov sa stáva čoraz ťažším rozoznať ich a získať k nim prístup. V takých prípadoch sa samostatné špecializované vzdelávanie poskytuje pravdepodobne v menšej miere a pre tvorcov politik môže byť ťažšie kontrolovať poskytovanie služieb kariérového poradenstva a ďalej ho rozvíjať so zámerom plniť stanovené strategické ciele (OECD, 2004). Za takýchto okolností sa tiež často stáva, že príslušné vzdelávanie je prístupné iba na báze ďalšieho vzdelávania, takže dostupným sa stáva iba pre tých, ktorí boli na príslušnú prácu vybratí.

2.2 Tradície a modely vzdelávania

V rámci rôznorodosti situácií je práca poskytovateľov kariérového poradenstva sprevádzaná rôznorodosťou vo forme a spôsobe vzdelávania, poskytovaného na prípravu a realizáciu ich pracovných úloh. Sultana (1995) identifikuje v počiatočnom vzdelávaní učiteľov štyri tradície. Tie možno aplikovať v množstve pracovných oblastí vrátane kariérového poradenstva. Kým tu sú prezentované postupne, je dôležité spomenúť, že zriedkavo sú výraznými „typmi“, ale najčastejšie sú v systéme odborného vzdelávania zmiešané. Tento zoznam tiež nesúvisí s historickým vývojom.

Prvou je „akademická“ tradícia, ktorá spája status tohto povolania s univerzitnou akademickou disciplínou. Kým v učiteľskom povolaní to bolo spojené s vyzdvihovaním predmetovej špecializácie ako základu uplatnenia postavenia, pre kariérové poradenstvo to môže byť viac späté s pokusom o vymedzenie charakteristického rozmedzia, ktoré zahŕňa „špecifické teórie a špecifické metódy kariérového poradenstva“. V oboch prípadoch si postavenie vyžaduje akademické zvládnutie vedomostí.

Druhou je tradícia „sociálnej efektivity“, ktorá je spojená s technokratickou racionálnosťou, identifikujúca špecifické povinnosti a úlohy kariérového poradenstva a budovania vzdelávacích programov na zabezpečenie ich pôsobenia na prijateľnej úrovni. Táto tradícia oceňuje prejavy spôsobilostí a môže zahŕňať poskytovanie vzdelávania prostredníctvom získavania zručností a pracovných postupov. Keďže jej cieľom je rýchlo priviesť nových zamestnancov na podávanie kvalifikovaného výkonu, môže byť aplikovateľná najmä v úvodných vzdelávacích programoch, hoci to nie je jediná možnosť jej potenciálneho využitia.

Tretou je „vývojová“ tradícia, ktorá kladie dôraz na širší rozvoj odborníka v kariérovom poradenstve. Odborné vzdelávanie sa venuje metódam zameraným viac na rozvoj vzťahov ku klientom než na mechanické používanie zručností. Vzdelávanie je založené na využívaní vzťahu odborník – klient ako prostriedku vzájomného rastu.

A nakoniec tradícia „sociálnej obnovy“ sa zameriava viac na zmenu sociálnych situácií než na ich obnovovanie. Väčšinou sa využíva v situáciách, keď sa odborník na kariérové poradenstvo usiluje reagovať na nevýhody a diskrimináciu a zároveň vyzvať „systém“, ako aj podnietiť jednotlivých používateľov služieb pomenovať problémy, na ktoré narazia. Veľa projektov, financovaných EÚ, sa zameriava na znevýhodnené skupiny, a to buď poskytovaním možností na vzdelávanie, pre ktoré je kariérové poradenstvo doplnkovou službou, alebo priamo pomenovaním potrieb kariérového rozvoja takých skupín, ako sú utečenci alebo starší pracovníci. Tam, kde sa pomocou týchto projektov vytvorilo špecializované vzdelávanie, môže ísť o spôsob sociálnej obnovy.

K vzdelávaniu odborníkov v kariérovom poradenstve prichádza v rôznych obdobiach ich osobného kariérového vývoja, najmä v čase predprípravy na povolanie, pri počiatočnom vzdelávaní alebo na báze ďalšieho vzdelávania. Tieto rozdiely nie sú jasne stanovené. Veľa možností na vzdelávanie je založených na báze dennej formy štúdia (typické je vzdelávanie, ktoré predchádza poskytovaniu poradenských služieb) alebo na báze externého vzdelávania (typickým je ďalšie vzdelávanie). Nasledujúce odseky poukazujú na niektoré zo situácií, ktoré sa v tejto štúdii často vyskytli.

2.2.1 Predpríprava na povolanie

V množstve krajín nie je predpríprava na povolanie v kariérovom poradenstve možná, hoci trendy v Európe smerujú k jej zavedeniu. Niektoré typy vzdelávania spadajú na hranicu medzi predprípravou na povolanie a počiatočné vzdelávanie, keď nasleduje po prijatí do zamestnania, ale predchádza priamej práci s klientmi.

Stále väčšie množstvo dostupného vzdelávania vo forme predprípravy na povolanie sa realizuje prostredníctvom študijných odborov na prvom alebo druhom stupni vysokoškolského vzdelávania na univerzitách a vysokoškolských inštitúciách. Je najsilnejšie spojené s akademickými a vývojovými tradíciami uvedenými vyššie. Je nepravdepodobné, že ho využívajú výlučne potenciálni účastníci vzdelávania v kariérovom poradenstve. Veľa kurzov je ponúkaných v externej forme, ako i v denných programoch a účastníci si môžu vybrať formu takéhoto vzdelávania, a to najmä tam, kde je práve v ponuke, s cieľom rozvoja úrovne svojich vedomostí a zručností a zlepšenia svojho postavenia vo vzťahu k príležitostiam na postup v kariére.

2.2.2 Počiatočné vzdelávanie

Počiatočné vzdelávanie je bežné v rámci verejných služieb zamestnanosti, kde sa zamestnanci zúčastňujú na štruktúrovaných programoch; tieto programy nasledujú po prijatí do zamestnania na základe všeobecných vzdelávacích kvalifikácií alebo kvalifikácií, ktoré sa považujú za náhradu špecializovaného vzdelávania kariérového poradcu. Počiatočné vzdelávanie často zahŕňa množstvo administratívnych a procedurálnych aspektov ich práce, ako i zručností zameraných na komunikáciu s klientom. V minulosti vzdelávanie v rámci verejných služieb zamestnanosti vyplývalo z tradície sociálnej efektivity, ale vo vzdelávaní zamestnancov verejných služieb zamestnanosti nastali v mnohých krajinách zmeny a v závislosti od politických iniciatív, ktoré sa v súčasnosti zameriavajú na služby, sa môže ktorákoľvek iná tradícia uvedená vyššie stať prednejšou.

Počiatočné vzdelávanie vytvára v iných oblastiach kariérového poradenstva rozmanitejší obraz. Najmä v rámci vzdelávacieho prostredia môže kombinácia predchádzajúceho odborného vzdelávania v príbuznej oblasti, ako je pedagogika alebo práca s mládežou, so skúsenosťou z práce so skupinou klientov (žiaci, vysokoškolskí alebo univerzitní študenti), viesť k situácii, v ktorej nie je počiatočné vzdelávanie uprednostňované. Naprieč celým spektrom vzdelávacích inštitúcií a sietí môžu tí, ktorí laterálne prechádzajú do kariérového poradenstva z iných odborných funkcií, priniesť odlišné skúsenosti, hodnoty a inšpiráciu. To bude ovplyvnené ich predchádzajúcim odborným vzdelaním (ktoré bude samo osebe charakterizované jednou zo štyroch tradícií z typológie uvedenej vyššie) a hodnotami a sociálnymi cieľmi predchádzajúceho a súčasného pracovného prostredia.

2.2.3 Ďalšie vzdelávanie

Ďalšie vzdelávanie je dôležité v súvislosti s rýchlou zmenou nielen v informačnom kontexte, súvisiacom s množstvom práce v kariérovom poradenstve, najmä s informáciami o trhu práce a vzdelávacích štruktúrach, ale tiež v operačných štruktúrach, v rámci ktorých sú vytvorené tímy poskytujúce poradenské služby. Rýchlosť zmien vyvolala dilemy, ako sú aktualizácia informácií, ktoré – keď sa vyriešia – odhalia vážne otázky, na ktoré bude možné reagovať zvážením typológií, ako sú štyri tradície uvedené vyššie. Ako príklad možno uviesť, že jeden prispievateľ navrhol, aby bola znalosť trhu práce do značnej miery témou v rámci ďalšieho vzdelávania, pretože podlieha rýchlym zmenám; ďalší vysvetľoval potrebu zaradiť štúdium trhu práce do počiatočného vzdelávania, aby sa mohlo rozvíjať správne teoretické chápanie zložitostí trhov práce ako východisko na interpretáciu pokračujúcich zmien.

2.2.4 Historická perspektíva

Vzdelávanie reaguje na širšie sociálne podmienky. Je možné zistiť prevahu učňovského štýlu vzdelávania, akademického spôsobu vzdelávania (najmä v dôsledku rozvoja univerzitného vzdelávania počas uplynulého polstoročia), prístupov založených na rozvoji spôsobilostí a odraz vplyvu odborníka (Schön, 1987). V poslednom čase je vzdelávanie založené na kombinácii vývojových trendov skorších modelov, napríklad: aspekty učňovského školstva sú zrejmé v tom, že sa teraz pozornosť venuje „praktickým záujmom“ a situovanému vzdelávaniu (Lave a Wenger, 1991). Krajiny v Európe prispôbujú svoje vzdelávacie systémy národným prioritám a situácii v kontexte stratégií Európskej únie. Nasledujúca kapitola poskytuje obraz toho, ako sa v kontexte širších zmien vyvíjalo v poslednom čase vzdelávanie poskytovateľov kariérového poradenstva.

2.3 Špecializované vzdelávanie

Kľúčové zistenie aktuálnej štúdie je, že množstvo krajín robí významné pokroky k špecializovanejšiemu vzdelávaniu. Tabuľka č. 1 podáva rozsiahly (ale nie súhrnný) zoznam príkladov takého vzdelávania, ktoré je akreditované v rámci vysokoškolského vzdelávania. Tabuľka poukazuje na značnú rozmanitosť v úrovni a dĺžke vzdelávacích kurzov a v ich hodnotení tam, kde je to známe.

Táto rozmanitosť je čiastočne dôsledkom toho, že vývoj nových špecializovaných vzdelávacích kurzov je výsledkom rôznych iniciatív: v niektorých prípadoch uskutočňovaných na vládnej úrovni prostredníctvom politických a legislatívnych zmien; v iných prípadoch skúmaných jednotlivými vzdelávateľmi inštitúciami, najmä v rámci sektora vysokoškolského vzdelávania; a v ďalších prípadoch zavádzaných na uspokojovanie potrieb špecifických projektov vrátane (ale nielen) tých, ktoré sú financované prostredníctvom fondov EÚ.

V mnohých prípadoch reaguje spôsob nadobúdania špecializovaného vzdelávania na požiadavky vyplývajúce z rôznych pracovných prostredí. Na Malte je pre osoby, ktoré už vykonávajú prax alebo by chceli pôsobiť ako kariéroví poradcovia, vytvorený externý postgraduálny kurz s možnosťou získania diplomu, zameraný na uspokojenie požiadaviek tak trhu práce, ako i oblasti školstva. V rámci tohto 90-kreditového ECTS kurzu sú pre všetkých účastníkov stanovené základné prvky plus zložky, ktoré sú voliteľné podľa zamerania a špecializácie, o ktorú majú účastníci záujem.

Dlhodobé zavedené kurzy prvého stupňa vysokoškolského vzdelávania v Holandsku kombinujú počas prvých dvoch rokov štúdium manažmentu ľudských zdrojov, pracovné stáže a kariérové poradenstvo. Tretí rok – počas praktickej stáže – a štvrtý rok štúdia umožňujú špecializáciu v kariérovom poradenstve. Pre tých, ktorí chcú pokračovať vo vzdelávaní v oblasti kariérového poradenstva, bude čoskoro na jednej univerzite k dispozícii nový magisterský kurz zameraný na kariérový rast.

Vo Fínsku bol rozvoj vzdelávania poradcov začlenený do rozvoja poradenských služieb v školskom prostredí. Poradenstvo bolo zahrnuté do učebných plánov a učebných osnov všeobecného vzdelávania od roku 1970, do všeobecného stredoškolského vzdelávania od roku 1980 a do odborného stredoškolského vzdelávania v roku 1982. Vzdelávanie

poradcov zostalo oddelené do roku 1998. Reforma základného národného kurikula v roku 1994 si vyžadovala spoluprácu vzdelávacích inštitúcií na stredoškolskej úrovni. Implementáciu tejto reformy podporil národný projekt ďalšieho vzdelávania poradcov, ktorý tiež poskytol informácie na kvalitatívne hodnotenie poskytovania poradenstva na národnej úrovni. Jedným zo záverov hodnotiacej štúdie bolo, že osobitné vzdelávanie poskytovateľov poradenstva bolo jednou z príčin oddelených poradenských služieb. Nová legislatíva o kvalifikáciách poradcov z roku 1998 už preto požaduje všeobecné základné vzdelávanie (60 ECTS kreditov) pre všetkých poskytovateľov poradenstva pracujúcich vo Fínsku v školskom prostredí.

Poľsko v roku 1997 vypracovalo svoje prvé špecializované univerzitné kurikulum v kariérovom poradenstve ako súčasť programu financovaného Svetovou bankou. V nasledujúcej dekáde sa tento kurz rozšíril a boli vytvorené magisterské programy. Tieto široko prístupné kurzy sú určené ľuďom z, alebo zamýšľajúcim vstúpiť do, rôznych odborných oblastí poskytovania kariérového poradenstva.

Na Islande sú postgraduálnym vzdelávaním, ktoré bude čoskoro rozšírené na odbornú magisterskú kvalifikáciu, ľudia školení na prácu poradcu vo všetkých sektoroch: školách, verejných službách zamestnanosti, vysokoškolskom vzdelávaní a pracovisku. Prostredníctvom deviatich centier celoživotného vzdelávania, vytvorených ako súčasť programu Leonardo da Vinci, sa opätovne začal klásť dôraz na poradenstvo na pracovisku.

Inde, ako je opísané ďalej, je špecializované vzdelávanie pre jednotlivé sektory špecifickejšie.

Možno predpokladať, že spoločné počiatočné vzdelávanie, s príslušnou špecializáciou, môže výrazne prispieť k vyššej odbornosti poskytovateľov kariérového poradenstva, ktorá sa od ostatných odborných špecifikácií odlišuje. Medzi výhody koherentnejšej identity profesie kariérového poradcu možno zaradiť zvýšenie povedomia verejnosti o dostupnosti kariérových služieb a o ich potenciálnej využiteľnosti pre jednotlivých občanov. Protiargumentom je, že služby, zamerané na určitú populáciu, sa môžu lepšie venovať špecifickým potrebám týkajúcich sa veku, stavu a iných okolností používateľa služby. Ale nie je ťažké nevšimnúť si výhody z posunu smerom k spoločným základným prvkom základného vzdelávania (ako napríklad v novej postgraduálnej kvalifikácii na Malte). Medzi sektormi to zlepšuje tvorbu sietí, zvýši možnosti pracovnej mobility jednotlivcov a prispeje k budovaniu odborných a akademických výskumných spoločenstiev, schopných pracovať v rámci rôznych sektorov. Tam, kde sa poskytuje vhodné vzdelávanie na báze ďalšieho vzdelávania, realizuje sa takéto spoločné základné vzdelávanie v menšej miere. Avšak v súčasnosti badať jednoznačný posun k zvyšovaniu úrovne kvalifikácie, a to prostredníctvom vzdelávania poskytovaného v rámci vysokoškolského sektora, čo umožňuje uvažovať o jednotnom posune k spoločným základným prvkom vzdelávania.

V niektorých prípadoch je však poskytovanie alebo koordinácia vzdelávania na ústupe. Vo flámsky alebo francúzsky hovoriacej časti Belgicka neexistujú na univerzitách žiadne špecializované kurzy kariérového poradenstva a nedávno bol znížený aj obmedzený počet akademických postov so špecializáciou na kariérové poradenstvo. Rodiaci sa záujem o špecializované vzdelávanie vo francúzsky hovoriacej časti Belgicka sa bude musieť začať tejto problematike venovať.

Spojené kráľovstvo malo na dlhé obdobie vytvorené dve cesty na získanie odbornej kvalifikácie: jedna bola z veľkej časti založená na postgraduálnom akademickom štúdiu, druhá na uznaní spôsobilostí získaných na pracovisku. Nedávne legislatívne zmeny v Anglicku, týkajúce sa poskytovania služieb pre mladých ľudí, presunuli zodpovednosť za uznávanie vzdelávania kariérových poradcov na pracovisku na osobitnú inštitúciu, čo potenciálne ohrozuje schopnosť zamestnancov poradenských služieb pohybovať sa v poradenstve pre dospelých a mladých ľudí, hoci predtým to bolo možné uskutočniť. Naopak, v Škótsku, Walese a Severnom Írsku sú poradenské služby určené pre všetky vekové skupiny.

Niekoľko malých krajín neposkytovalo alebo doteraz neposkytuje vlastné špecializované vzdelávanie, ale namiesto toho umožňuje prístup k takémuto vzdelávaniu v iných krajinách. Preto mali poskytovatelia kariérového poradenstva v Lichtenštajnsku tradične prístup k špecializovanému vzdelávaniu na magisterskej úrovni vo Švajčiarsku; poskytovatelia v Luxembursku absolvovali vzdelávanie v oblasti psychológie v iných krajinách, hoci nebola daná žiadna požiadavka na to, aby toto vzdelávanie obsahovalo prvky špecifické pre kariérové poradenstvo. Postgraduálne vzdelávanie v kariérovom poradenstve tiež nie je možné na Cypre: zamestnanci sa na tento typ štúdia prihlasujú v iných krajinách,

najčastejšie v Spojenom kráľovstve, ale niekedy v USA alebo Francúzsku. Pre tých, ktorí získajú postgraduálnu kvalifikáciu v kariérovom poradenstve v Spojenom kráľovstve, existujú na prvý rok praxe opatrenia, ktoré na Cypre kontrolujú Služby v oblasti poradenstva a kariérového vzdelávania, aby mohli účastníci získať úplnú kvalifikáciu.

V ďalších krajinách možno vzdelávanie dosiahnuť za iných okolností. Tam, kde nie je možné získať magisterský stupeň vzdelania, ako napríklad na Malte, prebieha vzdelávanie v dištančnej forme, v prípade Malty zvyčajne prostredníctvom univerzít Spojeného kráľovstva. Ďalším príkladom spolupráce medzi krajinami je špecializované vzdelávanie (na postgraduálnej a magisterskej úrovni) pre kariérových poradcov, pôsobiacich na univerzitách, ktoré poskytuje Univerzita v Readingu, a ktorého cieľom je pripraviť kariérových poradcov nielen pre Spojené kráľovstvo, ale aj pre Írsko.

2.4 Úlohy škôl

Vo väčšine krajín sa kariérovým poradenstvom v školách zaoberajú zamestnanci, ktorí svoje počiatočné vzdelanie získali v oblasti učiteľstva alebo psychológie; v druhom prípade obvykle so špecializovaným vzdelávaním v školskej alebo vývinovej psychológii.

Špecializované postkvalifikačné kurzy pre tých učiteľov, ktorí popri práci učiteľa poskytujú výchovné, personálne a kariérové poradenstvo ako svoju vedľajšiu činnosť alebo ho majú ako osobitný smer vo svojej kariére, majú v niektorých krajinách dlhú históriu.

Od kariérových poradcov vo fínskych a írskych školách sa dlho vyžadovalo postgraduálne vzdelanie, ktoré poskytovalo niekoľko univerzít. V posledných rokoch sa vzdelávanie obmenilo, zahŕňa externú formu vzdelávania, a rozšírilo, aby bolo možné získať magisterskú úroveň vzdelávania (pozrite prípadovú štúdiu o Írsku v časti 4.4).

- V Rakúsku je ďalšie vzdelávanie školských poradcov upravené nariadením; dĺžka počiatočného vzdelávania bola v uplynulých rokoch predĺžená. Avšak minimálna dĺžka ďalšieho vzdelávania je stanovená na úrovni dvoch odborných seminárov počas piatich rokov a ďalších dvoch seminárov počas 15 rokov a na dvoch zo 14 odborných seminárnych predmetov, ktoré sa môžu priamo týkať práce v kariérovom poradenstve.

Holandsko má štyri vzdelávacie centrá, ktoré poskytujú dvojročné ďalšie vzdelávanie pre učiteľov a ďalších zamestnancov pracujúcich s mladými ľuďmi. Na rozdiel od predchádzajúcich dvoch prípadov nemá Holandsko zákonnú požiadavku týkajúcu sa kvalifikácií pracovníkov v kariérovom poradenstve v školách; veľa z tých, ktorí túto prácu vykonávajú, dostalo buď veľmi krátke špecializované vzdelávanie alebo vôbec žiadne.

Podobná situácia existuje v Maďarsku. Niekoľko univerzít ponúka dvojročný kurz ďalšieho vzdelávania, určený pre kvalifikovaných učiteľov, ktorý je zameraný na školské poradenstvo, čo však nie je podmienkou pre tých, ktorí vykonávajú funkciu školského poradcu.

Česká republika má odlišnú úpravu vzdelávania pre tých učiteľov, ktorí kvalifikáciu získali nedávno, a pre tých, ktorí ju získali dávnejšie. V súčasnosti je pre výchovných poradcov normálnou požiadavkou získať kvalifikáciu učiteľa vrátane magisterského stupňa vzdelania (bez špecifikácie predmetu) a potom absolvovať špeciálny kurz výchovného poradenstva v niektorej inštitúcii vysokoškolského vzdelávania. Témy týkajúce sa kariérového poradenstva tvoria iba malú časť tohto vzdelávania.

V Grécku sa ďalšie vzdelávanie učiteľov uskutočňuje na univerzitách, ale nie je súčasťou akreditovaného programu. Vzdelávanie je v prevažnej miere zamerané na poskytovanie poradenských zručností a len v obmedzenej miere pokrýva témy týkajúce sa kariérového rozvoja a trhu práce. Nedostatok informácií o systéme fungovania trhu práce v Grécku spolu s chýbajúcimi relevantnými skúsenosťami z mimoškolských pracovísk má za následok, že školskí poradcovia nie sú dostatočne vybavení na riešenie problematiky kariérového poradenstva.

V posledných rokoch, a zvlášť ako reakcia na všeobecnú pozornosť venovanú v Európskej únii kariérovému poradenstvu, bol v poradenstve zaznamenaný značný nárast krátkodobého ďalšieho vzdelávania. V Bulharsku absolvovalo okolo tisícky osôb vzdelávanie prostredníctvom 120-hodinového vzdelávacieho programu vedúceho k akreditácii modelu všeobecného kariérového rozvoja (GCDF). Okolo 80 % z nich sú zamestnanci škôl (pozrite prípadovú štúdiu o Bulharsku v časti 4.2).

Niektorí učitelia z Rumunska sa vo svojej krajine zúčastnili na akreditovanom programe GCDF, ktorý tiež pozostával zo 120-hodinového kurzu. Minimálnou vstupnou požiadavkou bolo ukončenie prvého stupňa vysokoškolského vzdelávania; dôraz bol kladený aj na skúsenosť pod dohľadom školiteľa s cieľom vytvoriť časť z portfólia pre akreditáciu GCDF. Okrem toho v Rumunsku sa oveľa viac používa nižšia úroveň vstupu. Vo všetkých stredných školách nahradila nová hodina poradenstva predchádzajúcu vyučovaciu hodinu. Aby bolo možné uskutočniť túto povinnú zmenu vrátane zabezpečenia všetkých nových materiálov, museli učitelia a poradcovia absolvovať trojdňové školenie.

- V Estónsku boli vytvorené tri súbory profesionálnych štandardov. V rokoch 2005 – 2008 testovali tri estónske verejné univerzity prvý spoločný vzdelávací program (12 ECTS) pre kariérových poradcov, kariérových informačných špecialistov a kariérových koordinátorov v školách v rámci projektu kariérových služieb financovaného prostredníctvom ESF. Spolu bolo vyškolených 55 kariérových špecialistov.

V Lotyšsku bol rozvoj vzdelávania pre kariérových učiteľov (72-hodinový kurz) zosúladený s rozvojom modelového programu pre stredoškolských žiakov, ktorý zahŕňa sebaskúmanie, kariérový prieskum a rozvoj kariérových riadiacich zručností. Vzdelávanie do roku 2008 absolvovalo takmer 5 400 učiteľov, pričom čoraz väčšiemu počtu učiteľov umožňuje prístup k internetovým nástrojom a k ďalšiemu profesionálnemu rozvoju vrátane dosiahnutia magisterskej úrovne vzdelania (pozrite prípadovú štúdiu o Lotyšsku v časti 4.5).

Správa OECD (2004) poukázala na to, že kombinácia zodpovednosti za kariérové poradenstvo s inými pracovnými úlohami v školách vedie k tomu, že sa kariérovej práci dáva nižšia priorita a pre ľudí je ťažšie identifikovať, k akým kariérovým službám majú prístup. Takéto obavy podnietili v mnohých krajinách diskusie. Významné zmeny sa udiali najmä v tých krajinách, ktoré presunuli hlavnú zodpovednosť za kariérové poradenstvo na samostatné útvary, ako napríklad v Dánsku, alebo oddelili školské špecializácie tak, že kariérové poradenstvo sa odčlenilo od personálneho a sociálneho poradenstva, ako napríklad v Nórsku. V tých krajinách, ktoré značne zvýšili kvalifikačnú úroveň zamestnancov škôl, ako napríklad vo Fínsku, sa zamerala pozornosť na účel a zlepšenie kvality kariérových služieb. Tam, kde vzdelávacie kurzy navštevujú poskytovatelia kariérového poradenstva tak zo školského, ako i mimoškolského prostredia, ako na Malte (pozrite časť 2.3 uvedenú vyššie) alebo na Islande, možno získať širší pohľad na úlohu kariérového poradenstva.

V iných prípadoch kratšie, ale adresnejšie vzdelávanie, aké poskytuje akreditovaný kurz GCDF, môže oveľa väčšmi pokryť problematiku kariérového poradenstva ako dlhšie, ale menej špecializované kurzy. Toto adresné vzdelávanie sa odlišuje, od 120 hodín v programe GCDF v Bulharsku a Rumunsku, cez 72 hodín v Lotyšsku až po trojdňový kurz (okolo 20 hodín) pre tých učiteľov v Rumunsku, ktorí neabsolvujú vzdelávanie GCDF. Paralelné iniciatívy v Rumunsku (pozrite vyššie) ponúkajú zaujímavú možnosť na komparatívnu hodnotiacu štúdiu.

2.5 Úlohy verejných služieb zamestnanosti

Existuje množstvo príkladov podpory, ktoré ponúkajú verejné služby zamestnanosti a ktoré v širšej miere venujú pozornosť kariérovému plánovaniu a umožňujú prístup ku službám mimo tradičnej cieľovej skupiny nezamestnaných pracovníkov (pozrite tiež Sultana a Watts, 2006). Takým príkladom je Cyprus, kde ministerstvo práce a sociálneho zabezpečenia prestalo zdôrazňovať výhradne nezamestnaných ľudí a poskytovanie služieb prostredníctvom zamestnancov bez špecializovaných vedomostí týkajúcich sa kariérového poradenstva. Ministerstvo teraz vymenovalo 16 vysokoškolsky vzdelaných poradcov, ktorí práve absolvujú špecializované ďalšie vzdelávanie a budú ponúkať poradenské služby obyvateľstvu, ale s osobitným dôrazom na určité skupiny, ako sú dlhodobo nezamestnaní, ženy neaktívne na trhu práce a starší pracovníci.

2.5.1 Špecializované akademické vzdelávanie pre zamestnancov verejných služieb zamestnanosti

Vo verejných službách zamestnanosti sa väčšina zamestnancov získava na základe všeobecných študijných alebo akademických kvalifikácií, ktoré sa považujú za relevantné, a to najčastejšie v psychológii alebo sociálnych vedách. Avšak existuje množstvo príkladov špecializovanejšieho akademického vzdelávania.

Nemecko dlhodobo ponúka vzdelávanie na získanie akademickej hodnosti. Veľa rokov sa to dialo prostredníctvom asociácie medzi *Bundesagentur für Arbeit* (BA) a Univerzitou v Mannheime. Nedávno bola v Mannheime zriadená osobitná súkromná Univerzita BA, ktorá vzdeláva približne 300 študentov za rok v dvoch smeroch. Jedna akademická hodnosť pokrýva kariérové poradenstvo a prípadový manažment, kým druhá sa zameriava viac na problematiku verejnej správy v riadení trhu práce. Na prácu kariérového poradcu však špecializované vzdelávanie v BA nie je povinné.

Fínske verejné služby zamestnanosti pracujú prostredníctvom dvoch vetiev: prvá sa zameriava na uchádzačov o zamestnanie a služby zamestnanosti, druhá na prípravu na povolanie. V druhom prípade musia mať psychológovia, zameraní na poradenstvo, pri voľbe povolania ukončený magisterský stupeň vzdelania v psychológii a oprávnenie na pôsobenie v tejto oblasti (v oboch prípadoch ide o požiadavky vyplývajúce zo zákona). Plánované ďalšie vzdelávanie odráža špecifické potreby každého jednotlivca a meniace sa potreby služieb v národných sociálnych a ekonomických podmienkach. Zamestnanci, pracujúci s uchádzačmi o zamestnanie v zamestnaneckej vetve verejných služieb zamestnanosti, sú čoraz viac zapojení do poradenských aktivít, pričom základný vzdelávací program je zameraný na rozvíjanie ich zručností vo vzťahu ku klientovi, ako i na zručnosti potrebné na poskytovanie služieb zamestnávateľom.

V Írsku má Národná írsky univerzita v Maynoothe dlhú tradíciu v poskytovaní vzdelávania v oblasti poradenstva pre dospelých. So zamestnancami verejných služieb zamestnanosti (FÁS) sa čoraz viac spájajú aj zamestnanci z oblasti vzdelávania dospelých a komunitného prostredia. Ako odpoveď na vzostupnú situáciu na trhu práce a vysokú úroveň zamestnanosti sa kurz počas posledných rokov zmenil; tí, ktorí zostali nezamestnaní, majú často závažné ťažkosti a znevýhodnenia vrátane duševných a zdravotných problémov, postihnutí a medzikultúrnych problémov. Pre vysokoškolské kurzy v Maynoothe je charakteristické, že akceptujú účastníkov s vysokoškolským, ako i nevysokoškolským vzdelaním, ktorí absolvujú spoločný vzdelávací program, pričom sa však od nich očakáva, že budú podliehať rozličným hodnotiacim kritériám s predpokladom uznania, tak tu, ako aj inde, rozličných úrovni spôsobilostí (Roefels a Sanders, 2007). Vývoj je možný smerom od certifikátu, získaného externou formou štúdia (dodatok požiadavka pre všetkých zamestnancov FÁS), cez úroveň kurzov, bakalárskeho vzdelávania až po vzdelávanie na magisterskej úrovni.

V Maďarsku prijímajú verejné služby zamestnanosti malé percento svojich zamestnancov, ktorí absolvovali vzdelávanie na prvom stupni vysokoškolského vzdelávania na Univerzite Szent Istvan v Gödöllő a ktorí tam spoločne študovali s väčšou časťou študentov, ktorých zámerom je pracovať v jednotlivých pedagogických inštitútoch krajiny. V súčasnosti získalo túto kvalifikáciu okolo 170 zamestnancov a ďalších (celkovo okolo 10 až 15) ľudí ukončilo ďalšie postgraduálne vzdelávanie v profesijnom a kariérovom poradenstve na Univerzite Eotvas v Budapešti, na ktorú asi polovica z ich kolegov – študentov – prichádza zo súkromného sektora, pričom ide zvyčajne o funkcie v oblasti ľudských zdrojov vo veľkých súkromných spoločnostiach.

V niektorých krajinách sa tiež pre niektorých zamestnancov vo verejných službách zamestnanosti stáva trendom povinné vzdelávanie v kariérovom poradenstve. V Poľsku sa pri prvom zamestnaní vo funkcii profesijného poradcu v úradoch práce verejných služieb zamestnanosti vyžaduje vysokoškolská kvalifikácia. Avšak nový licenčný systém, zavedený od roku 2004, je založený na troch úrovniach, s podporou druhej úrovne vzdelávania, ktorá si vyžaduje ukončenie postdiplomového vzdelávania v profesijnom poradenstve. Nedávne zmeny na Islande a Malte, uľahčujúce dostupnosť postgraduálneho vzdelávania (pozrite časť 2.2 uvedenú vyššie), sú krokom vpred na zavedenie takýchto kvalifikácií ako povinných.

Nejde však o normu. Štúdia odhalila, že v mnohých krajinách je takéto vzdelávanie ponúkané viac na ad hoc báze. Z toho vyplýva otázka, či je vzdelávanie prístupné pre všetkých relevantných zamestnancov, alebo je skôr určené iba tým s vyššou

mierou záväzku alebo ambícií; ktorá následne vedie k starostiam o celkovú kvalitu poskytovania služieb. McCarthy (2004, s. 160) poznamenáva, že „vzdelávanie možno považovať vo väčšine krajín za jediný mechanizmus zabezpečovania kvality, ktorý pre poradenstvo existuje“.

Je málo dôkazov o tom, že dokonca táto obmedzená pozornosť, venovaná kvalite, je vo všetkých krajinách dostatočne aplikovaná. V Nórsku môžu zamestnanci verejných služieb zamestnanosti absolvovať vzdelávanie kariérového poradcu (30 ECTS), ktoré ponúka niekoľko regionálnych vysokých škôl, ale nemáme k dispozícii žiadne údaje o tom, koľko ich tak urobí.

V Belgicku má väčšina poradcov ukončené vysokoškolské vzdelávanie v psychológii alebo sociálnej práci, tak vo VDAB (Flámsko), ako i vo FOREM (francúzska komunita). V oboch prostrediach sú úlohy kariérového poradenstva a umiestňovania na pracovných miestach jasne vymedzené, ale vzdelávanie je limitované a nie je systematické; povinné je iba pre tých, ktorí nemajú jasne stanovenú pozíciu.

V Českej republike získavajú verejné služby zamestnanosti poradcov v kariérovom poradenstve na prvom a druhom stupni vysokoškolského vzdelávania, ale bez špecifických požiadaviek týkajúcich sa predmetu ich štúdia. Nový zákon o zamestnanosti z roku 2004 stanovuje celý rad opatrení „aktívnej politiky zamestnanosti“, ale nebola prijatá žiadna osobitná akcia na definovanie vzdelávacích potrieb tých, ktorí poskytujú tieto opatrenia.

Verejné služby zamestnanosti v Estónsku a Slovinsku prijímajú absolventov vysokoškolského vzdelávania v oblasti psychológie a ponúkajú ďalšie vzdelávanie. Estónsko má pre tento typ zamestnancov vytvorený krátkodobý program ďalšieho vzdelávania; v Slovinsku bol v posledných rokoch zredukovaný počet predtým poskytovaných (neakreditovaných) vzdelávacích modulov.

Nábor zamestnancov verejných služieb zamestnanosti v Grécku, Španielsku a Rumunsku je zo širšieho rozsahu akademických disciplín vrátane sociológie, ekonómie a práva, ako aj psychológie. V Rumunsku sa berie do úvahy akákoľvek disciplína. Hoci v týchto krajinách je ponúkaná možnosť ďalšieho vzdelávania, existuje v prípade uchádzania sa o takéto vzdelávanie len málo informácií o štruktúrovanom počiatočnom vzdelávaní.

Slovensku chýba akékoľvek formálne vzdelávanie v kariérovom poradenstve. Kvalifikácie zamestnancov verejných služieb zamestnanosti sa významne odlišujú: prehľad z konca roku 2007 poukázal na to, že jeho 269 poradcov (umiestnených na 46 úradoch práce) má 95 rozličných kvalifikácií, pričom žiadna z nich nie je z oblasti kariérového poradenstva. Od tých, ktorí pracujú ako kariéroví poradcovia, sa vyžaduje magisterské vzdelanie, pričom isté aktivity s dlhodobou nezamestnanými ľuďmi môžu vykonávať iba ľudia s touto úrovňou kvalifikácie. Akademická disciplína však nie je špecifikovaná.

2.5.2 Všeobecné vzdelávanie

Veľa krajín vyžaduje, aby odborné úlohy v rámci svojich verejných služieb zamestnanosti vykonávali vysokoškolsky vzdelaní ľudia. Prijateľné kvalifikácie a následné ďalšie vzdelávanie sa značne mení. Ďalšie vzdelávanie môže byť, v niektorých prípadoch, dobre štruktúrované, systematické a zodpovedajúce počiatočným potrebám. Napríklad v Portugalsku sú do verejných služieb zamestnanosti prijímané osoby s psychologickým alebo sociologickým vzdelaním a následne je im poskytnutý šesťmesačný úvodný vzdelávací program, ktorý je zameraný na rozvoj potrebných spôsobilostí na prácu v tomto sektore.

V Rakúsku poskytujú verejné služby zamestnanosti (AMS) základné vzdelávanie, aby bolo možné splniť tri základné ciele: rozvíjať základnú odbornú znalosť pre pracovné úlohy; pokrývať hlavné línie, princípy a ciele organizácie a preverovať primeranosť budúcich zamestnancov na ich pracovnú funkciu (efektívne rozšírenie výberového procesu). Vzdelávanie je ušité na mieru pracovným úlohám jednotlivca. Obsahuje základné vzdelávanie trvajúce počas 15,5 dňa a predĺžené obdobie ďalšieho rozvoja trvajúce 40 týždňov (alebo 52 týždňov v prípade, že sa využije spôsob dištančného vzdelávania: pozrite časť 3.2). Základné vzdelávanie sa hodnotí prostredníctvom záverečnej skúšky.

Luxembursko, Holandsko a Švédsko sú príkladmi krajín, ktoré získavajú pracovníkov na úrovni absolventov škôl a absolventov odborného vzdelávania a prípravy, ako aj z univerzít. Výber v Luxembursku je založený na štátnozamestnaneckých písomných testoch a pohovore; zatiaľ čo príležitostné ďalšie vzdelávanie na zvyšovanie kvalifikácie je ponúkané, ďalšie vzdelávanie je, v značnom rozsahu, ponechané na iniciatívu jednotlivých zamestnancov.

2.6 Úlohy vysokoškolského vzdelávania

V správe OECD (2004) bolo poznamenané, že požiadavky na kvalifikáciu sú, paradoxne, zriedkavé vo vysokoškolskom vzdelávaní, napriek tomu sa práve v tomto prostredí plánuje a poskytuje väčšina tohto vzdelávania. Táto štúdia identifikovala množstvo odkazov na nové požiadavky pre inštitúcie vysokoškolského vzdelávania na poskytovanie služieb kariérového poradenstva, a to buď pre vlastných študentov, alebo pre potenciálnych účastníkov. Avšak neexistujú žiadne referencie na požiadavky na špecifické kvalifikácie pre ľudí hlásiacich sa na novo vytvorené pracovné miesta v tomto sektore.

Dánsko je jedinou krajinou, ktorá má jasne stanovenú požiadavku na špecializované vzdelávanie na terciárnej úrovni v širšom sektore vysokoškolského vzdelávania na vymenovanie na pracovné miesta v *Studievalg* (vysokoškolské poradenské centrá). Stanovenie progresívnych úrovní špecializovaného vzdelávania (Univerzita v Readingu) pre vysokoškolských kariérových poradcov v Spojenom kráľovstve a Írsku vytvorilo z takýchto kvalifikácií normu, hoci nie je povinná ani v jednej krajine. V Bulharsku dostalo akreditáciu po absolvovaní modelu všeobecného kariérového rozvoja (GCDF) okolo sto univerzitných kariérových poradcov.

2.7 Úlohy v ďalších oblastiach

Existuje značné množstvo ďalších oblastí súvisiacich s poskytovaním kariérového poradenstva, pričom v rámci krajín sa podstatne menia: rozsah tejto štúdie je príliš obmedzený na to, aby mohol poskytnúť ich úplný prehľad. V časti 1.5 skúmame poskytovanie kariérového poradenstva prostredníctvom rozptýlených sietí. Tento typ sietí zvyčajne existuje v prostredí vzdelávania dospelých a v niektorých krajinách je predmetom premyslených stratégií, ako je napríklad program „učiacich sa regiónov“ v Nemecku. Ďalšie siete boli vytvorené v odpovedi na možnosti financovania alebo špecificky identifikované potreby klientov: dobrým príkladom je veľký počet nadnárodných projektov financovaných Európskou úniou, ktoré reagujú na potreby, napríklad utečencov a uchádzačov o azyl alebo starších pracovníkov. Vzdelávanie možno vytvoriť na báze ad hoc vzdelávania, aby odrážalo potreby projektu, alebo ho môžu sprístupniť existujúci poskytovatelia.

V kariérovom poradenstve sa vynárajú špecifické otázky vo vzťahu k odbornému vzdelávaniu a príprave (VET). V niektorých krajinách sa individuálny výber medzi akademickou a odbornou cestou vzdelávania kryje s otázkou uznávania alebo vnímaného nedocenenia rovnováhy medzi akademickou a odbornou cestou vzdelávania. Opodstatnené úvahy o rovnováhe je potrebné starostlivo vyvážiť prostredníctvom individuálnych dispozícií a schopností, aby bolo možné čo najviac podporovať možnosť výberu pre každého jednotlivca a zároveň slúžiť národným ekonomickým a kvalifikačným potrebám. Podobne pri výbere odbornej cesty vzdelávania by mali byť žiaci neustále v kontakte s kariérovými poradcami. Podobne ako ostatní učitelia by mali mať možnosť preskúmať všetky možnosti rastu alebo zmeny smeru vo vzdelávaní.

Prispievatelia do štúdie celkovo pracovali so službami financovanými z verejných zdrojov alebo s verejným vzdelávacím sektorom. Pokrytie súkromného sektora je z hľadiska služieb súkromného kariérového poradenstva a podpory zamestnancov preto obmedzené. Nedávna podrobná štúdia o kariérovom rozvoji v práci (Cedefop, 2008) obsahuje niekoľko príkladov spôsobov vzdelávania používaných v súkromnom sektore, ale väčšina z nich je založená buď na krátkodobom projektovom financovaní, alebo využíva aspekty poskytovania verejného vzdelávania, ktoré už boli spomínané v tejto kapitole.

2.8 Širší kontext

Táto štúdia, ktorá sa zameriava konkrétne na spôsoby vzdelávania, podáva iba informácie o všeobecných dojmach o zmenách v poskytovaní kariérového poradenstva. Jedným zo získaných dojmov je rozšírené informovanie o náraste celkového politického záujmu o kariérové poradenstvo (pozrite Kapitulu 1). To je v posledných dvoch rokoch nepochybne

ovplyvnené rozvojom Európskej siete politik celoživotného poradenstva, jej zasadnutiami a pracovnými programami. Systém záznamu údajov pre túto štúdiu zahŕňal časť týkajúcu sa „významných zmien v poskytovaní kariérového poradenstva v posledných piatich rokoch“. Cieľom tejto časti bolo porozumieť kontextu zmien v poskytovaní vzdelávania, ktoré sa môžu odrážať v reakciách jednotlivých krajín. Informácie, získané od národných respondentov, sa značne líšili v dĺžke a v množstve poskytnutých detailov – od niekoľkých slov až po niekoľko strán. Hoci to v rámci kontextu malo význam pre zvyšok poskytnutých údajov, odpovede samej osebe netvorí konzistentný základ, podľa ktorého môže dôjsť k zmenám v poskytovaní poradenských služieb; ale tým sa táto štúdia nezaoberala.

V menšom množstve prípadov odpoveď na túto otázku skúma národné vývojové trendy, ktoré zabraňujú súvislému pokroku v kariérovom poradenstve. Napríklad, v Taliansku bolo zámerom nariadenia o odbornom vzdelávaní a príprave a kariérovom poradenstve z roku 2001 stanoviť celý rad kritérií vrátane kvalifikácií pre zamestnancov pôsobiacich v kariérovom poradenstve. Avšak asi v tom istom čase iné vládne nariadenie významne zvýšilo prenesenie moci do regiónov a provincií. Výsledkom toho bolo, že v roku 2002 bolo schválené, že regióny by mali mať vedúcu úlohu pri definovaní a hodnotení diplomov pre osoby pracujúce v oblasti kariérového poradenstva. Iba malý počet regiónov s prácou začal, pričom táto práca nebola koordinovaná. Preto Taliansko zostáva vzdialené schválenému národnému rámcu pre vzdelávanie a pre služby verejnosti.

Tie krajiny, ktoré do EÚ vstúpili v roku 2004, následne získali väčší prístup k fondom EÚ a k možnostiam zapojiť sa do nadnárodných projektov, ktorých časť sa buď priamo týkala problematiky kariérového poradenstva, alebo kariérovému poradenstvu venovala pozornosť popri primárnej orientácii na iné aspekty zamestnanosti alebo vzdelávania. Niektoré krajiny, ako napríklad Slovensko, informujú o účinku týchto finančných zdrojov. Slovensko je členským štátom EÚ od roku 2004. Od jeho prijatia sa vynorilo oveľa viac možností na rozvoj oblastí, ktoré si vyžadujú investície, a to vrátane ľudských zdrojov. Sektorový operačný plán Ľudské zdroje (2004 – 2006) umožňoval financovať z Európskeho sociálneho fondu, okrem iných vecí, aj vzdelávacie aktivity vrátane možností na vzdelávanie odborníkov v kariérovom poradenstve. Počas ostatných dvoch alebo troch rokov boli v celej krajine vyškolené stovky výchovných poradcov zo základných a stredných škôl.

Ďalšie nové členské štáty informovali o ďalšom rozvoji kariérového poradenstva prostredníctvom budúcich programov využitím štruktúrnych fondov EÚ do roku 2013. Významné projekty boli tiež podporené prostredníctvom finančných programov Svetovej banky a v menšej miere aj prostredníctvom programov Pomoci Spojených štátov pre medzinárodný rozvoj (USAID). Rastúca diverzita v poskytovaní služieb, najmä prostredníctvom rozptýlených sietí, sa odzrkadľuje v množstve odvolávok poskytovateľov vzdelávania, týkajúcich sa väčšej rozmanitosti pracovných cieľov absolventov vzdelávania a zamestnávateľmi poskytovaných programov ďalšieho vzdelávania.

Rastúce úrovne aktivity by mali mať úžitok zo súbežného rozvoja procesov zabezpečovania kvality, v ktorých by mal byť hlavným motívom záujem o kvalitu a spôsobilosť zamestnancov. Takéto systémy zabezpečovania kvality je potrebné posúdiť v intenciách celkovej efektívnosti služieb kariérového poradenstva, najmä pokiaľ ide o spôsobilosť klienta (pozrite časť 5.2), a začať vytvárať základňu údajov, ktorá by mohla poskytovať spätnú väzbu na informovanie o ďalšom rozvoji poskytovaní vzdelávania pre odborníkov v kariérovom poradenstve.

Tabuľka č. 1: Príklady vzdelávacích kurzov vo vysokoškolskom vzdelávaní

Krajina	Krátky opis	ECTS (ak je známe)	Poznámky o vstupných požiadavkách
Rakúsko	Diplom Akademický kariérový poradca. Dva roky externého a diaľkového štúdia; 20 študentov za rok, práca v rôznych oblastiach.	42	Vzdelanie potrebné na prijatie na univerzitu alebo ukončené odborné vzdelávanie plus minimálne jeden rok skúseností z praxe alebo „relevantný“ ⁽³⁾ prvý stupeň.

⁽³⁾ „Relevantné“ stupne sú v rôznych krajinách špecifikované rozlične. Často (ale v závislosti od zamerania kurzu) zahŕňajú psychológiu a pedagogiku. Sociálne vedy sú v širšom meradle často akceptované a v niektorých prípadoch sa zoznam rozšíri napríklad na ekonómiu, právo a štúdium trhu práce.

2. VZDELÁVANIE V KARIÉROVOM PORADENSTVE: AKTUÁLNA SITUÁCIA

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

Krajina	Krátky opis	ECTS (ak je známe)	Poznámky o vstupných požiadavkách
Bulharsko	Magisterský stupeň vrátane GCDF na získanie praxe. V súčasnosti jedna univerzita; nárast na tri kurzy v roku 2008.	74 (z ktorých sa 7 týka GCDF)	Akýkoľvek „relevantný“ stupeň.
Dánsko	Kurz kariérového poradcu. Približne 300 študentov za rok v šiestich regionálnych univerzitách.	60	Relevantné štúdium na prvom stupni vysokoškolského vzdelávania.
Dánsko	Stupeň vzdelania u uchádzača o vzdelávanie. 20 – 30 študentov za rok.	60	Ukončenie relevantného prvého stupňa; pracovná skúsenosť.
Dánsko	Magisterský stupeň. 30 – 50 študentov za rok v dvojročnom kurze.	60	Ukončenie relevantného prvého stupňa; pracovná skúsenosť.
Estónsko	Pilotný vzdelávací kurz: financovaný prostredníctvom ESF v spolupráci s tromi univerzitami. V súčasnosti prebieha hodnotenie.	9 základných, 3 odborné (špecializačné vzdelávanie pre každú z troch skupín odborníkov)	Pilotný kurz v súčasnosti zahŕňa vzdelávanie kariérových poradcov, špecialistov na poskytovanie informácií súvisiacich s kariérou a školských kariérových koordinátorov.
Fínsko	Magisterský stupeň. Ponuka rôznych modelov na troch univerzitách.	120 (alebo 300 podľa postupu cez prvý a druhý stupeň)	Na priame prihlásenie sa na magisterský stupeň štúdia spravidla vzdelanie v oblasti psychológie alebo pedagogiky.
Fínsko	Postgraduálny diplom.	60	Spravidla vzdelanie v oblasti psychológie alebo pedagogiky.
Francúzsko	Conseiller d'orientation psychologue (COP). Dvojročné vzdelávanie.		Vzdelanie v oblasti psychológie plus písomné a ústne testy.
Nemecko	Bakalársky stupeň, Univerzita BA, Mannheim. Približne 300 študentov za rok.	180	Pracovný pomer v BA; akademický štandard požadovaný na prihlásenie sa na univerzitu.
Nemecko	Magisterský stupeň, Univerzita v Heidelbergu: kariérové poradenstvo a organizačný rozvoj.	120 (z ktorých 36 v praxi)	Prvý stupeň v príbuznom odbore. Minimálne jeden rok predchádzajúcej praxe a prax počas študijného programu.
Nemecko	Magisterský stupeň, Univerzita aplikovanej vedy Norimberg; poradenstvo.	120	Prvý stupeň. Dva roky predchádzajúcej praxe.
Maďarsko	Postgraduálny kurz pre učiteľov/poradcov v školách, dva roky, čiastočné. Poskytované niekoľkými vysokými školami (Főiskola, úroveň ISCED 5a)		Prvý stupeň, spravidla pedagogika, bakalársky stupeň.
Maďarsko	Bakalársky stupeň, tri roky. Absolventi pracujú v oblasti vzdelávania a vo verejných službách zamestnanosti.		Vzdelanie potrebné na prijatie na univerzitu.
Maďarsko	Postgraduálny kurz v pracovnom a kariérovom poradenstve, dva roky externého štúdia. Jedna univerzita: približne 20 študentov za rok, zo vzdelávania, ľudských zdrojov, verejných služieb zamestnanosti.		Prvý stupeň, zvyčajne v psychológii, učiteľstve alebo ľudských zdrojoch.
Island	Postgraduálny diplom jednoročné čiastočné, s nepovinným postupom k magisterskému; väčšina učiteľov, ale tiež ľudské zdroje, verejné služby zamestnanosti a poradenstvo na pracovisku.	60	Akýkoľvek relevantný stupeň.

2. VZDELÁVANIE V KARIÉROVOM PORADENSTVE: AKTUÁLNA SITUÁCIA

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

Krajina	Krátky opis	ECTS (ak je známe)	Poznámky o vstupných požiadavkách
Island	Postgraduálny diplom bude od roku 2010 nahradený integrovaným dvojročným magisterským stupňom.	120	
Írsko	Postgraduálny diplom v poradenstve pre učiteľov. Dva roky externého alebo jeden rok riadneho štúdia. Približne 100 študentov za rok na niekoľkých univerzitách.		Učiteľská kvalifikácia a skúsenosti.
Írsko	Vysokoškolský diplom v poradenstve dospelých. Dva roky, externé. 18 študentov za rok. Predovšetkým zamestnanci verejných služieb zamestnanosti; isté typy vzdelávania dospelých.		Akademický titul alebo postup z certifikovaného kurzu.
Írsko	Magisterský stupeň v poradenstve. Riadne alebo externé štúdium na dvoch univerzitách.		Zvyčajne postupom z postgraduálneho diplomu.
Lotyšsko	Magisterský stupeň v kariérovom poradenstve. Dva roky riadneho alebo 2,5 roka externého štúdia.	120	Relevantný akademický titul prvého stupňa alebo iné predmety na absolvovanie daného stupňa plus relevantná prax.
Litva	Magisterský študijný program v kariérovom plánovaní (štyri univerzity) a v kariérovom vzdelávaní (jedna univerzita).	60	Bakalársky stupeň.
Malta	Postgraduálny diplom, dva roky externe. Reaguje na potreby vzdelávania a verejných služieb zamestnanosti prostredníctvom základných zložiek a nepovinných jednotiek.	90	Bakalársky stupeň.
Holandsko	Bakalársky stupeň, štyri roky riadneho štúdia, pokrýva rozvoj ľudských zdrojov a kariérové poradenstvo (špecializácia v posledných dvoch rokoch). Väčšinou práca v súkromných kariérových agentúrach alebo v oddeleniach rozvoja ľudských zdrojov vo väčších organizáciách.	240	Vzdelanie potrebné na prijatie na univerzitu.
Holandsko	Magisterský stupeň, dva roky. Začiatok v roku 2008 s približne 20 študentmi.	90	Bakalársky stupeň.
Nórsko	Diplom kariérového poradcu. Externé vzdelávanie počas niekoľkých týždňov. Väčšinou učiteľia, ale zvyšujúci sa počet ďalších kategórií: verejné služby zamestnanosti, vysokoškolské vzdelávanie, vzdelávanie dospelých.	30	Učiteľská kvalifikácia alebo všeobecné študijné spôsobilosti.
Poľsko	Postgraduálny kurz v kariérovom poradenstve. Odráža rozmanitosť pracovných úloh vo verejnom a súkromnom sektore.		Magisterský stupeň v súvisiacom predmete.
Poľsko	Bakalárske a magisterské stupne v psychológii s možnosťami vo verejne prístupnom kariérovom poradenstve (a posun smerom k väčšiemu poskytovaniu špecifických kurzov kariérového poradenstva).	Líši sa (všetko je riadené podľa ECTS)	Závisí od úrovne kurzu.
Rumunsko	Národné hodnotenie poradenstva: spoločné kurikulum a preskúšanie určené absolventom súvisiacich predmetov (spoločné hodnotenie bez ohľadu na špecializáciu v rámci stupňa vzdelania).		Stupeň získaný v súvisiacom predmete; pripúšťa kvalifikáciu školského poradcu.
Rumunsko	Magisterský stupeň v poradenstve na niekoľkých univerzitách a formou diaľkového štúdia na jednej univerzite.		Príslušný prvý stupeň.

2. VZDELÁVANIE V KARIÉROVOM PORADENSTVE: AKTUÁLNA SITUÁCIA

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

<i>Krajina</i>	<i>Krátky opis</i>	<i>ECTS (ak je známe)</i>	<i>Poznámky o vstupných požiadavkách</i>
Španielsko	Magister v učiteľstve pre stredné školy so špecializáciou vo výchovnom a kariérovom vzdelávaní. Päťročná integrovaná kvalifikácia prvého a druhého cyklu. Nové od roku 2008.	60	Vzdelanie potrebné na prijatie na univerzitu.
Švédsko	Bakalár vzdelávania v kariérovom poradenstve; tri roky riadneho štúdia na troch univerzitách. Väčšina absolventov pracuje v školách, ale niekoľko aj vo verejných službách zamestnanosti a ďalších prostrediach.	180	Vzdelanie potrebné na prijatie na univerzitu.
Spojené kráľovstvo	Postgraduálna kvalifikácia v kariérovom poradenstve (QCG).		Akýkoľvek akademický titul, s niekoľkými výnimkami pre osoby s príslušnými skúsenosťami.
Spojené kráľovstvo	Magisterský stupeň, riadne, externé a diaľkové vzdelávanie (niekoľko univerzít).		Príslušný akademický titul prvého stupňa; mnohí tiež majú kvalifikáciu v kariérovom poradenstve (vyššie).
Spojené kráľovstvo	(Škótsko) Integrovaný postgraduálny diplom a magisterský stupeň: kvalifikácia v kariérovom poradenstve a rozvoji. Nové od roku 2007.	90	Akademický titul prvého stupňa alebo príslušné vzdelávanie a skúsenosti.

Zdroj: Údaje zozbierané výskumným tímom NICEC, január - jún 2008

3. VZDELÁVANIE: AKTUÁLNE OTÁZKY

3.1 Primeranosť: úroveň a špecializácia

V časti 1.5 sa skúmali spôsoby, ktorými môžu odborníci v kariérovom poradenstve prispieť k poskytovaniu kariérových služieb prostredníctvom prenesených a rozptýlených systémov sietí, rovnako ako angažovaním sa vo svojej odbornej praxi s klientmi. Obidva aspekty profesionálnej práce si od odborníka v kariérovom poradenstve vyžadujú značné schopnosti, ktoré sa týkajú veľkého rozsahu všeobecných osobných a intelektuálnych schopností, dôkladnej znalosti teórií podporujúcich kariérový rozvoj a kariérové poradenstvo, a zručnosti pracovať priamo s jednotlivými klientmi, skupinami a členmi partnerských sietí.

Z danej skutočnosti sa objavuje otázka, aká úroveň kvalifikácie by sa mala považovať za „primeranú“ na výkon tejto odbornej úlohy. V súčasnosti je nepravdepodobné, že členské štáty dosiahnu v tejto otázke konsenzus. Existujúci systém vzdelávania a kvalifikácií je príliš odlišný: v niektorých krajinách je dosiahnutie magisterského stupňa vzdelania pravidlom, kým v iných krajinách je poskytovanie špecializovaného vzdelávania veľmi obmedzené. Sultana (v Cedefope; Sultana, 2004 a Sultana, v nasledujúcom vydaní) vyhodnotil súčasný stav kariérového poradenstva ako „zanedbanej profesie“ a načrtoval výhody, ako aj potenciálne nevýhody väčšej profesionalizácie. Nevyhnutnosťou v rozvoji profesie kariérového poradenstva je potreba dbať v istom rozsahu na požadované odborné vzdelanie ešte pred voľbou tohto povolania (Cedefop, Sultana, 2004, p. 75). Je žiaduce v tomto zmysle otvoriť diskusiu aj napriek tomu, že vyriešenie tejto otázky je možné až v ďalekej budúcnosti. Budeme preto pozerieť na koncept „primeranosti“ z dvoch uhlov pohľadu: úrovne a špecializácie.

3.1.1 Úroveň

Schopnosti, ktoré sú opísané vyššie, je možné vo všeobecnosti nadobudnúť vo formálnom systéme vzdelávania. Vo vzťahu k Európskemu kvalifikačnému rámcu (EQF) je minimálna úroveň, ktorá zahŕňa nevyhnutný štandard vedomostí, zručností a spôsobilostí, úroveň 6, zodpovedajúca prvému stupňu vysokoškolského vzdelávania. Deskriptory pre úroveň 6 sú nasledovné:

- vedomosti: pokročilá znalosť v špecializovanom odbore práce alebo štúdia, ktorá zahŕňa kritické porozumenie teórií a princípov;
- zručnosti: pokročilé zručnosti preukazujúce odbornú znalosť a inováciu, potrebnú na riešenie komplexných a nepredvídaných problémov v špecializovanom odbore alebo v štúdiu;
- spôsobilosti: zvládanie komplexných technických alebo odborných aktivít, alebo projektov, preberanie zodpovednosti za rozhodovanie pri nepredvídaných pracovných alebo študijných úlohách, ako aj pri riadení odborného rozvoja jednotlivcov a skupín.

Trojstupňový rámec pre vysokoškolské vzdelávanie bol prijatý v rámci Bolonského procesu na konferencii v Bergene v roku 2005.⁽⁴⁾ Opis kvalifikácií prvého stupňa je sformulovaný odlišne v porovnaní s deskriptormi úrovne 6 EQF, ale Londýnske komuniké (stretnutie európskych ministrov školstva, 2007) potvrdilo, že po obsahovej stránke nejde o žiaden väčší rozdiel. Opis kvalifikácií prvého stupňa ako súčasť Bolonského procesu trvá obvykle od troch do štyroch rokov a zahŕňa 180 – 240 kreditov podľa ECTS a poukazuje na nasledovné:

„Kvalifikácie, ktoré znamenajú ukončenie prvého stupňa, získajú študenti, ktorí:

- preukázali znalosti a vedomosti z odboru štúdia, ktoré nadväzuje na všeobecné stredoškolské vzdelanie, a ktoré zvyčajne zahŕňa, pomocou používania učebníc pre pokročilých, niektoré aspekty výrazných vedomostí v ich odbore štúdia;
- môžu svoje znalosti a vedomosti uplatniť v odbornom prístupe k práci a povolaniu, a majú spôsobilosti navrhovať, argumentovať a riešiť problémy v odbore ich štúdia;

⁽⁴⁾ Bolonský proces: pozrite Kvalifikačný rámec v rámci Európskeho priestoru vyššieho vzdelávania (ďalej „EHEA“) (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qq/qq.asp>) a Prekľučujúci rámec kvalifikácií (EHEA) (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qq/overarching.asp>) [obidva citované 28. 11. 2008]

- majú schopnosti zhromažďovať a vysvetľovať relevantné údaje (obyčajne v odbore ich štúdia) a posudzovať spoločenské, vedecké a etické otázky;
- môžu sprostredkovať informácie, myšlienky, problémy a ich riešenia odbornému, ale aj laickému auditóriu;
- v procese vzdelávania nadobudli také zručnosti, ktoré sú pre nich nevyhnutné na ďalšie pokračovanie v štúdiu s vysokým stupňom samostatnosti⁽⁵⁾.

Tvorcovia politik, vyučujúci a združenia odborných pracovníkov v každej krajine musia prehodnotiť, či je na národnej úrovni táto úroveň vzdelania primeraná, a ktoré kroky treba podniknúť na naplnenie tohto cieľa. V malom počte krajín, kde sa vyššia úroveň kvalifikácií stáva pravidlom, by mali byť konkrétne výhody vysokoškolského vzdelania identifikované a predložené na diskusiu v širokej celoeurópskej komunite poradcov. Tieto diskusie môžu otvoriť cestu na hľadanie dôkazov o tom, aká úroveň vzdelania a aký stupeň odbornej špecializácie sú potrebné na dosiahnutie požadovaných výsledkov klientov, ktoré majú byť v súlade s národnými a európskymi stratégiami.

3.1.2 Špecializácia

V širšom ohľade možno poznamenať, že v predošlých štúdiách (OECD, 2004; Cedefop; Sultana, 2004; McCarthy, 2004) záujemcovia o pôsobenie v kariérovom poradenstve zvyčajne absolvovali súvisiace študijné odbory, ako sú napr. psychológia, pedagogika, sociológia a sociálna práca alebo ekonómia, a tieto predmety sú niekedy považované za adekvátnu náhradu vzdelania v oblasti odborného vzdelávania v kariérovom poradenstve (pozrite časť 2). Napriek tomu, že spomínané predmety poskytujú náležité základy, na ktorých môže byť založené hlbšie pochopenie kariérového poradenstva, nepodporujeme názor, že nahrádzajú potrebu odborného vzdelania v tejto oblasti. Odborníci v oblasti kariérového poradenstva potrebujú odbornú prípravu s cieľom osvojenia si špecifických teórií a metód kariérového poradenstva. Takéto štúdium zabezpečuje poskytovanie vysokokvalitných služieb, a tiež jedinečný prínos, ktorým odborník v kariérovom poradenstve prispieva do sietí poradenských služieb. Posilňuje odbornú identitu a v rámci každej krajiny je dôležitým stavebným prvkom na vytváranie aktívnej akademickej obce s cieľom zapájať ju do národného výskumu a vývoja a spolupracovať s medzinárodným výskumným spoločenstvom.

Existuje nespočetné množstvo teórií a metód, ktoré sa tejto problematike venujú. Účelom tejto správy nie je obhajovať nejakú špecifickú teóriu alebo metódu. Názory na príslušnú teoretickú podporu aktivít kariérového poradenstva sa časom menia a reagujú na osobité sociálne a kultúrne tradície rozličných krajín. Odborní poskytovatelia kariérového poradenstva musia mať bohaté historické a medzikultúrne vedomosti z oblasti svojho teoretického zamerania, ako i vedomosti o rozličných metódach poskytovania služieb kariérového poradenstva, ktoré reflektujú na rôzne teoretické hľadiská. Musia byť schopní uplatniť svoje znalosti a vedomosti v spojitosti s ekonomickými, sociálnymi a kultúrnymi podmienkami vo vlastnej krajine a v širšom európskom a medzinárodnom kontexte. Toto tvorí hlavnú časť odborných vedomostí zameraných na kariérový rozvoj a kariérové poradenstvo, ktorá vychádza z – a radí sa – k širokej skupine iných študijných odborov (vrátane psychológie, pedagogiky, ekonómie a sociológie), ale so špecifickým ohľadom na pokrok v učení sa a práci počas života každého jednotlivca.

Každá krajina by mala reagovať na problém rozsahu odborného základu v celkovom systéme vzdelávania. V tých krajinách, v ktorých bolo ustanovené dosiahnutie určitej úrovne vzdelania, ako napríklad v Dánsku, Fínsku, Holandsku a Veľkej Británii, je zvyčajne minimálne trvanie odborného štúdia jeden rok (alebo jeho príslušný ekvivalent v externej forme štúdia), čo predstavuje obdobie, ktoré sa uplatňuje v krajinách ako Malta, kde sa v súčasnosti vytvárajú nové vzdelávacie kurzy. Rok odborného štúdia môže byť voľne zostavený, alebo môže byť zahrnutý v troj/štvorročnom prvom cykle programu vysokoškolského vzdelávania. Môže pozostávať z praktických skúseností, alebo môže nasledovať po úvodnej fáze pôsobenia na pracovisku, pričom po ukončení získa akreditáciu. Skutočná podstata a forma štúdia a akreditácie by mali byť predmetom diskusií na národnej úrovni. V skutočnosti však platí to, že v zmysle existujúceho systému vzdelávania je jeden rok riadneho vysokoškolského štúdia alebo 60 ECTS kreditov náležitým ukazovateľom, od ktorého by sa mala odvíjať spomínaná diskusia.

⁽⁵⁾ Pozrite: http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520_Framework_qualifications.pdf [citované 28. 11. 2008]

3.1.3 Podpora mobility

Je pozoruhodné, že súčasná odborná príprava, zameraná na povolanie kariérového poradcu, v súvislosti s ktorou Cedefop a Sultana (2004, s. 76) poznamenávajú, „paradoxne... vyzvala k väčšej podpore... širokej európskej mobility a „bezhraničných“ povolanií“, ktorá však neumožňuje takéto presuny vlastných členov medzi členskými štátmi.

Ďalšia úloha kariérového poradenstva spočíva v podpore európskych stratégií na zlepšenie vertikálnej mobility pracovnej sily, ktorá by umožnila uznanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania, ako aj poskytovanie prístupu k novým príležitostiam na vzdelávanie. Kariérové poradenstvo je vzhľadom na svoju vlastnú pracovnú silu považované jednak za odbornú činnosť, ale aj za politický nástroj a má snahu zaručiť to, že akékoľvek aktivity, ktoré možno považovať za primerané, ako už bolo naznačené vyššie, sú citlivé na potrebu progresivity vrátane takej, ktorá mení stav poloprofesionálnej pozície na plno profesionálny stav. K tomu tiež vo veľkej miere prispievajú neformálne a informálne mechanizmy poskytovania služieb, najmä pri aktivitách týkajúcich sa marginalizovaných a znevýhodnených skupín obyvateľstva. Uznávanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania (APEL) musí byť v súlade so vstupnými požiadavkami na účasť na jednotlivých častiach vzdelávacieho kurzu, ako i na celom kurze (čo je zámerom v dánskom prístupe zameranom na získanie spôsobilostí).

3.1.4 Ďalší odborný rozvoj

Z predošlých diskusií je zrejmé, že pri vstupe na profesionálnu dráhu sa kladie dôraz na počiatočné vzdelávanie. Ďalší odborný rozvoj (CPD) je však rozhodne nesmierne dôležitý, jednak pri obnovovaní a zlepšovaní si vedomostí a zručností, ako aj pri podpore kariérového postupu. Pre túto štúdiu sa podarilo zozbierať len málo údajov poukazujúcich na to, že krajiny majú vybudované systémy pre CPD, ktoré pomáhajú udržiavať spôsobilosti ľudí na potreby vykonávania ich pracovných úloh, hoci ide o nevyhnutný element riadenia kvality poskytovaných služieb. Viac informácií existuje skôr v oblasti rozvoja príležitostí pre odborný pokrok, o čom svedčia napríklad magisterské stupne vzdelania.

3.2 Vzdelávacie metódy využívajúce dištančné vzdelávanie a e-learning

Štúdia sa zaoberá aj iniciatívami využitia metód dištančného vzdelávania a e-learningu ako prostriedkov vzdelávania pre poskytovateľov kariérového poradenstva. Využívaním IKT pri vzdelávaní, a, samozrejme, pri poskytovaní služieb kariérového poradenstva, sa zaoberá iná rozsiahla a špecifická literatúra, ktorej výskumy siahajú nad rámec tejto štúdie. Bezpochyby však existujúce iniciatívy a podnety poskytujú nápady a inšpiráciu pre ostatných.

- a) Verejné služby zamestnanosti (AMS) v Rakúsku ponúkajú počiatočné vzdelávanie pre nových uchádzačov prostredníctvom televízneho kurzu ako alternatívu k tradičnému poskytovaniu vzdelávania. Pre záujemcov o štúdium využívajú odborní školitelia najmodernejšie výdobytky internetu a intranetového vybavenia. Táto metóda poskytovania vzdelávania predlžuje obvykle obdobie vzdelávania zo 40 na 52 týždňov. V súčasnosti je to pilotný projekt, ale javí sa ako perspektívny trend do budúcnosti v zmysle zvýšenia miery flexibility vzdelávania a zodpovednosti študenta.
- b) V Českej republike prebiehal prostredníctvom financovania z ESF v období 2006 – 2008 e-learningový kurz – eKariera. Cieľovou skupinou boli učitelia a poradcovia v školách, ale túto formu využívali aj poradcovia úradov práce a iní. Na tomto školení sa podieľali študijní poradcovia. Kurz zahŕňal základné vedomosti o kariérovom poradenstve so zameraním sa na „svet práce“.
- c) Univerzity vo Fínsku, ktoré poskytujú postgraduálne vzdelávanie pre poradcov kariérového poradenstva, využívajú pri vzdelávaní a vyhodnocovaní digitálne portfóliá. Vo Fínsku sa v roku 2008 uskutočnil pre takmer 600 poradcov kariérového poradenstva vzdelávací program, počas ktorého bol minimálne jeden týždeň zameraný na využívanie ICT v poradenstve. Obsah tohto vzdelávania bol taktiež zahrnutý do počiatočných vzdelávacích programov.
- d) Učebné materiály na získanie diplomov v postgraduálnom štúdiu na Írskej národnej univerzite v Maynoothe sú vo veľkej miere prístupné a prepojené na webe, čo umožňuje to, že k učebnej látke v jednom module možno nájsť prepojenie na ďalší obsah vzdelávania v rámci daného kurzu. Poskytovanie študijných materiálov prostredníctvom internetu tiež znamená, že materiály sú voľne dostupné aj na dištančné vzdelávanie. Národné centrum pre

poradenstvo vo vzdelávaní v Írsku (NCGE) ponúka v rámci celoškolského poradenského plánovania ďalší odborný rozvoj (CPD) pre poradcov kariérového poradenstva (ktorí pôsobia na stredných školách). Program pozostáva z troch modulov, pričom každý trvá viac ako tri mesiace a využíva výskumný prístup vo vzdelávaní. Program okrem iného využíva kombinovaný prístup vo vzdelávaní, ktorý pozostáva z odborných seminárov a e-learningovej formy vzdelávania. Po úspešnom ukončení všetkých troch modulov získajú kariéroví poradcovia diplom na úrovni 8 z 10 možných úrovní írskoho národného kvalifikačného rámca (NQF).

- e) Poľsko vytvorilo e-learningovú platformu pre kariérových poradcov, tzv. Multimediálne centrum, ktoré pomáha kariérovým poradcom zlepšiť si svoju kvalifikáciu.
- f) Vysoká škola Georg-Simona-Ohma v Nemecku používa v magisterskom štúdiu prvky e-poradenstva. Tento prístup sa v Nemecku v spolupráci s Grundig Akademie v Norimbergu zameriava na medzinárodné štandardy a využíva sa v nemecky hovoriacich krajinách. Témy sú širokospektrálne a zahŕňajú štúdium elektronických médií v kontexte poradenstva.

3.3 Prax

Termín „prax“ zahŕňa v tejto štúdii vo všeobecnosti využitie pracovných skúseností na pracovisku, a to hlavne u tých, ktorí sa vzdelávajú popri zamestnaní, a využitie krátkodobých pracovných skúseností a stáží, ktoré môžu organizátori vzdelávacieho programu zabezpečiť pre študentov denného štúdia. Pracovné stáže, zamerané na získanie skúseností, môžu byť vo svojej podstate založené na pozorovaní, alebo môžu byť prostriedkom na získanie praktických skúseností, ktoré odrážajú ďalší systém výučby (napríklad prostredníctvom prípadových štúdií) alebo aktuálne vyhodnocujú úlohy súvisiace s danou kvalifikáciou. Takéto úlohy je možné sledovať a zároveň vyhodnocovať prostredníctvom pohovorov alebo skupinových stretnutí, detailných prípadových štúdií vyplývajúcich zo skúseností študentov, či prípadových štúdií týkajúcich sa napríklad povolání (štúdie o pracovných miestach) alebo informácií o trhu práce.

Prax predstavuje miesto, v ktorom sa prekrýva študijný odbor s uznávaním spôsobilosti a z toho dôvodu sa týka obidvoch aspektov tohto štúdia. Prispievatelia do tejto štúdie zaznamenali mnoho rozličných prípadov využitia praxe, hoci by bolo potrebné poznamenať, že významný počet prispievateľov sa vyjadril, že v systéme vzdelávania, ktorý načrtli, neexistujú žiadne zvláštne prepojenia medzi teoretickým predmetom štúdia a praktickými skúsenosťami.

Vzorový príklad spojenia teoretického vyučovania a praxe možno vidieť na Univerzite aplikovanej vedy Bundesagentur für Arbeit (BA), ktorej sídlo je v Mannheime v Nemecku. Spomínaný príklad možno vyjadriť nasledovne: „S cieľom čo najužšieho prepojenia teórie a praxe má štúdium duálnu štruktúru. Päť trimestrov univerzitného štúdia dopĺňajú štyri trimestre stáže, na ktoré dohliada univerzita (projektová práca). Uskutočňujú sa v rôznych oddeleniach Bundesagentur für Arbeit (BA) v podnikoch a iných organizáciách. Uskutočňujú sa aj formou ponuky pracovných miest do zahraničia.“

Vybrané kurzy v Írsku (na Národnej univerzite v Maynoothe) dávajú veľký dôraz na prax. Kľúčovým hodnotiacim elementom na získanie diplomu v poradenstve pre dospelých sú štyri opisy a záznamy reálnych rozhovorov s klientmi. Program CPD v Národnom centre pre poradenstvo vo vzdelávaní, ktorý využíva výskumný prístup vo vzdelávaní (pozrite časť 3.2), sa špecificky venuje rozvoju praxe.

Správy z vysokoškolského prostredia vo Švédsku reflektujú záujem o rovnovážny stav medzi praktickým vzdelávaním a vysokoškolským štúdiom. Dĺžka vzdelávacieho kurzu predstavuje približne 20 týždňov praxe počas trojročného štúdia, ktoré kladie dôraz na riešenie rôznych úloh, s ktorými sa študenti stretávajú. Zahŕňajú rozhovory s obyvateľmi Švédska, ako aj imigrantmi, ktoré sú následne podrobené analýze a prezentované na univerzite plus skupinové a individuálne postoje, ktoré sú zaznamenávané na video a prezentované na seminároch. Okrem iného vyučujúci minimálne dvakrát navštívia pracoviská študentov ako pozorovatelia na pohovoroch, ktoré následne vyhodnotia (a môžu ho, ale aj nemusia, schváliť).

Vzdelávanie na pozíciu Conseiller d'orientation psychologue (COP) vo Francúzsku zahŕňa 16-týždňovú stáž v poradenskom centre a 6- až 8-týždňovú stáž v podniku. Obidve pracovné skúsenosti podliehajú záverečnému vyhodnoteniu.

Nedávno vytvorený magisterský kurz v Lotyšsku je výsledkom rozsiahlych medzinárodných konzultácií. Do každého modulu sa začleňuje praktické vzdelávanie s nasledovným cieľom: „Cieľom praktického vzdelávania je podporiť rozvoj odborných spôsobilostí študenta v oblasti kariérového poradenstva, ktoré sú charakterizované zručnosťou pracovať profesionálne a kreatívne s klientmi a zároveň zaujať analyticko-hodnotiaci postoj k práci poradcu.“ (pozrite prípadová štúdia, Lotyšsko, v časti 4.5).

V Bulharsku zahŕňa magisterský stupeň štúdia model všeobecného kariérového rozvoja (GCDF) zameraného na spôsobilosti s cieľom poskytovať prax vrátane vyhodnotenia prípadovej štúdie (pozrite prípadová štúdia, Bulharsko, v časti 4.2).

Na úradoch práce sa vo Fínsku od kariérových psychologických poradcov vyžaduje magisterský stupeň vzdelania, ktorý je zároveň najvyšším možným stupňom vzdelania v odbore psychológie. V rámci ich úvodného programu, ktorý zahŕňa informácie o zmenách v spoločnosti a na trhu práce, sa od nich vyžaduje, aby jeden alebo dva týždne strávili na pracovisku mimo úradu práce.

V Škótsku zaviedli novú postgraduálnu odbornú kvalifikáciu, ktorá kladie dôraz na učenie, ktoré je založené na základe praktických skúseností. Všetci študenti troch univerzít, ktorí sa zúčastňujú na kurze, majú prideleného praktického školiteľa z Careers Scotland, ktorá je národnou organizáciou v oblasti kariérového poradenstva. Školitelia pôsobia prakticky ako poradcovia a experti počas celej dĺžky kurzu a podieľajú sa na individuálnom učebnom pláne študentov a na ich odbornom rozvoji (pozrite prípadová štúdia, Škótsko, v časti 4.7).

Menej informácií je známych v niekoľkých ďalších prípadoch, kde sa praktické vzdelávanie aktívne využíva, alebo sa len uvažuje o jeho zavedení:

- vzdelávacie kurzy s možnosťou získania titulu v oblasti rozvoja ľudských zdrojov s voliteľnou špecializáciou na kariérové poradenstvo podliehajú v Holandsku takému procesu hodnotenia, ktorý zahŕňa prepis nahrávok a test zameraný na spôsobilosti. Tieto kurzy sú štruktúrované tak, aby sa tretí rok zo štyroch rokov štúdia realizoval na pracovisku;
- v Poľsku je súčasťou niektorých vzdelávacích kurzov umiestnenie na pracovisku v dĺžke trvania približne ôsmich týždňov;
- na Islande sa element praktického vyučovania vyvíja smerom od kurzov, v ktorých sa diplom získava v postgraduálnom štúdiu k magisterskému stupňu vzdelávania.

3.4 Pracovný trh a vedomosti týkajúce sa povolania

Dostupnosť informácií o príležitostiach je pre každého jednotlivca kľúčovým elementom poskytovania služieb kariérového poradenstva s cieľom byť informovaný o možnostiach výberu vlastnej budúcnosti. V tomto zmysle je porozumenie pracovnému trhu a špecifickým povolaniam významným prvkom, avšak vo väčšine prípadov to nie je súčasťou vzdelávacích kurzov:

„Mnoho ľudí je informovaných o rastúcej flexibilitate na trhu práce a potrebe oboznámenia sa s trhom práce, aby mohli klientovi, ktorý o túto službu žiada, zaručiť čo najadekvátnejšiu pomoc. Niekoľko ľudí však má dostatok informácií o pracovných možnostiach, prípadne o novovznikajúcich pracovných miestach.“ (Cedefop, Chioussé a Werquin, 1999, s. 58).

Watts (1992) definuje „informačný manažment“ podľa štyroch nasledovných oblastí:

- možnosti vzdelávania a odbornej prípravy;
- kariéra a povolania;
- pracovný trh;
- podporné služby (ako sú agentúry na finančnú podporu, na podporu v starostlivosti o dieťa a iné agentúry, ktoré sú určené na pomoc).

Termín „informačný manažment“ si zaslúži značnú pozornosť. Zhromažďovanie a uchovávanie informácií je dnes v najväčšej forme sprostredkované prostredníctvom internetu. Poskytovatelia kariérového poradenstva, ktorí pracujú s klientmi, však potrebujú tri osobitné schopnosti: po prvé, jasné pochopenie štruktúry a vývojových smerov týkajúcich sa vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania; po druhé, schopnosť nájsť a spracovať dôležité informácie, aby zodpovedali určeným potrebám; a po tretie, schopnosť zdieľať tieto informácie so svojimi klientmi spôsobom, ktorý je náležitý ich individuálnym potrebám a ktorý učí klientov do budúcnosti schopnostiam, ktoré ich vedú k nezávislému získavaniu si informácií.

Existuje mnoho faktorov, ktoré zamedzujú primeranému získavaniu si informácií o pracovných miestach a pracovnom trhu. Vo väčšine prípadov sa kariérové poradenstvo poskytuje v rámci vzdelávacieho systému – v školách, inštitúciách odborného vzdelávania, inštitúciách vysokoškolského vzdelávania a vo vzdelávaní dospelých – a to prostredníctvom ľudí, ktorí sa zo študentov vypracovali na učiteľov bez výrazných skúseností v iných sektoroch na trhu práce. Tí, ktorí poskytujú služby kariérového poradenstva v rámci verejných služieb zamestnanosti, sa presunuli z oblasti vzdelávania do týchto služieb bez užšieho zamerania sa na obchodný a priemyselný sektor, v ktorých sú sústredené najväčšie pracovné príležitosti. Takmer všetci poskytovatelia služieb kariérového poradenstva pracujú vo veľkých organizáciách, ktoré sa v podstate líšia len veľkosťou od malých a stredne veľkých podnikov (SMEs), ktoré sú dôležitou súčasťou európskej ekonomiky. Menšia časť ľudí, poskytujúcich služby kariérového poradenstva v súkromnom sektore, môže mať viac vedomostí o tomto sektore, ale často sú ich služby prístupné len pre obmedzené skupiny a ich vzájomné pôsobenie vo verejných službách kariérového poradenstva nie je dostatočné.

Verejné služby zamestnanosti ponúkajú svoje služby jednak zamestnávateľom, ako aj uchádzačom o prácu, takže úlohy ich pracovníkov pri sprostredkovaní informácií o voľných pracovných miestach môžu slúžiť aj na rozvoj vedomostí samotných pracovníkov o jednotlivých povolaniach, čo im zároveň umožní porozumieť organizáciám, v rámci ktorých sa voľné pracovné miesta vyskytujú. V niektorých prípadoch sa tak aj vedome dialo. Vzdelávacie programy na Univerzite aplikovaných vied (BA) v Nemecku sa vo výraznej miere zaoberajú štúdiom trhu práce. Poradcovia úradov práce v Českej republike sú zodpovední najmä za sprostredkovanie práce a odborného vzdelávania; v mnohých ďalších prípadoch sú úlohy zamerané na poradenstvo a umiestňovanie do zamestnania navzájom oddelené. V Belgicku (flámske aj francúzske spoločenstvo) sú tieto služby poskytované v rámci iných odborov verejných služieb zamestnanosti. Vo Fínsku zabezpečujú verejné služby zamestnanosti dve základné funkcie, ktoré si vyžadujú odlišnú vstupnú kvalifikáciu a vzdelanie.

Niektoré vzdelávacie kurzy sa vo významnej miere zamerali na otázky trhu práce. V Lotyšsku sa magisterský stupeň štúdia zameriava na problematiku trhu práce, povolani a kultúry zamestnávateľských organizácií, pričom zahŕňa aj praktické vzdelávanie, ktoré je zamerané na pozorovanie a výskum. V Dánsku a na Malte umožňujú nové vzdelávacie a pracovné opatrenia užšie spojenie so službami v oblasti vzdelávania a pracovného trhu. V Rumunsku pomohol vytvoriť Svetovou bankou financovaný informačný projekt a projekt v oblasti kariérového poradenstva v období rokov 2005 – 2008 takmer 100 nových pracovných profilov (len na porovnanie uvádzame príklad vytvorenia viac než 700 pracovných profilov v Spojenom kráľovstve prostredníctvom služby kariérového poradenstva „Learndirect“, ktoré sú dostupné na internete).

V niektorých krajinách však rozhodne chýba národný systém zhromažďovania a analýzy informácií o trhu práce a povolaniach. Niektoré krajiny, najmä nové členské štáty EÚ, zaznamenávajú rozvoj v oblasti klasifikácií povolani a odvetví, hoci si to vyžaduje dlhodobejšie riešenie danej problematiky. Grécko, ako aj Island, preukazujú nedostatok národných mechanizmov na zhromažďovanie a analýzu údajov o trhu práce, čo pôsobí ako faktor, zabraňujúci akejkolvek snahe školiteľov vniesť vedomosti o trhu práce do vzdelávania poskytovateľov kariérového poradenstva.

3.5 Odbornosť

Vzájomný vzťah pracovných úloh a úloh kariérového poradenstva vysvetlený skôr (v časti 2.1) naznačil, že problémy môžu nastať v prípade, ak je poskytovanie kariérového poradenstva subšpecializáciou v rámci inej hlavnej pracovnej funkcie. Najväčšími problémami sú: nižšia priorita k iným pracovným úlohám; slabá dostupnosť pre potenciálnych používateľov; a prekážky pre tvorcov politik identifikovať a monitorovať rozsah a účinok služieb kariérového poradenstva.

Arthur (2008) sa tiež zaoberá problematikou odbornosti. Pojem „poskytovateľ kariérového poradenstva“ môže mať rozličný význam v rámci rôznych poradenských skupín a môže byť viac alebo menej akceptovaný ako odborník na danú oblasť. Najväčšou výzvou v rozvoji štandardov na výkon tohto povolania je otázka jeho uplatniteľnosti pre čo najväčší počet poskytovateľov poradenstva v rámci možností jeho využitia. Napríklad rozdiel medzi funkciami a úlohami, ktoré vykonávajú jednotliví poskytovatelia kariérového poradenstva, je výzvou na identifikáciu základných prvkov uplatňovania v praxi; spoločné štandardy na výkon práce musia byť zadané ako základ pre všetkých poskytovateľov kariérového poradenstva. Tým môže verejnosť získať predstavu o základných kvalifikačných štandardoch, ktoré poskytovateľ uplatňuje v akejkoľvek oblasti rozvoja kariérového poradenstva.

V mnohých krajinách dochádza k istým náznakom zmien v odbornosti v danej oblasti. Nové poradenské centrá pre mládež v Dánsku, Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), sú osobitným miestom, určeným pre zamestnancov, ktorí pôsobia v oblasti kariérového poradenstva. Tí, ktorí spĺňajú požadované kvalifikačné predpoklady na prácu v UU, sa zriekajú svojho predošlého odborného zamerania a vystupujú ako poskytovatelia kariérového poradenstva. Spôsoby vzdelávania na Malte, ktoré pripravujú jednak na prácu vo verejných službách zamestnanosti a jednak na prácu v oblasti vzdelávania, odstraňujú predošlé bariéry medzi službami a posilňujú zmysel pre spoločnú odbornú identitu. V Nórsku reorganizácia kariérového vzdelávania a kariérového poradenstva v školách do dvoch špecializovaných prúdov, pričom kariérové poradenstvo je oddelené od sociálneho/osobného poradenstva, zvýši informovanosť a odbornosť v danej oblasti.

Rôznorodejšia je situácia vo Veľkej Británii. Služby kariérového poradenstva v Škótsku, Walese a Severnom Írsku sú štruktúrované tak, aby poskytovali poradenstvo všetkým vekovým kategóriám ľudí, pričom najznámejšími sú spoločnosti Careers Scotland a Careers Wales. Naopak, v Anglicku je práca v oblasti kariérového poradenstva, zameraná na mladých ľudí, ohrozená stratou identity, pričom práca s dospelými podstupuje ďalšie štrukturálne zmeny, čo vedie k celkovej premene v poskytovaní služieb.

Mnohí prispievatelia sa už v tejto štúdii zmienili o národných sústavách povolání, ktoré v mnohých prípadoch zaznamenali v poslednom období relatívny rozvoj. Niektorí sa vo svojich príspevkoch zmieňovali o tom, že kariérové poradenstvo nebolo formálne uznaným povolaním v klasifikácii povolání v tej ktorej krajine: zaradenie do týchto klasifikácií by mohlo byť dôležitým krokom smerom k uznaniu kariérového poradcu ako osobitnej funkcie v krajinách, v ktorých je táto problematika aktuálna.

Iné faktory môžu pôsobiť proti snahám oddeliť osobitosť tohto povolania. V Portugalsku až dodnes väčšina absolventov psychologického poradenstva v sektore vzdelávania pôsobí v školách, hoci ide o prácu, ktorá si vyžaduje celoživotný prístup. V súčasnosti sa uvažuje o umiestnení týchto psychológov do zariadení mimo školy kdekoľvek v rámci ich samospráv. Mnohí z nich to považujú za krok späť vzhľadom na to, že ich to vzdaluje od skupiny klientov a sťažuje tým prístup k ich službám pre tú časť obyvateľstva, ktorá je školopovinná. Predtým boli ich pracovné podmienky podobné ako pre učiteľov v školách; toto sa v súčasnosti zmenilo a ich týždenný pracovný čas sa percentuálne nepomerne zvýšil. Podobný problém nastal aj v Rumunsku, kde podľa nedávno prijatého Zákona o vzdelávaní malo dôjsť k zmene postavenia kariérových poradcov v školách, čo by znamenalo oslabenie podmienok učiteľov v zamestnaní (zahŕňajúc bezkontaktné hodiny a nárok na prázdniny) a nahradenie ich pracovného času štandardným 40-hodinovým týždenným pracovným časom a menším príplatkom v čase prázdnin. Zamestnanci, ktorých sa to týka, proti tomuto rozhodnutiu protestujú. Problematika, týkajúca sa postavenia v zamestnaní a odbornosti poskytovateľov kariérového poradenstva, sa v súčasnosti rieši prostredníctvom aktivít stavovských organizácií, ktoré konajú v záujme svojich členov, klientov a profesie ako takej. V niektorých krajinách majú Stavovské organizácie dlhú tradíciu; v iných sa tieto združenia ešte len formujú vzhľadom na to, že pribúda počet ľudí, ktorí pôsobia v oblasti kariérového poradenstva.

3.6 Výzvy v rozvoji služieb kariérového poradenstva

Táto časť odhalila mnoho otázok týkajúcich sa rozvoja služieb kariérového poradenstva, najmä vo vzťahu k zamestnancom ako zdroju poskytovania vysokokvalitných služieb. Narastajúci posun smerom k širšiemu chápaniu špecializovaného vzdelávania na vysokoškolskom akademickom stupni bol už naznačený v časti 2. Rozhodne však tento posun neplatí vo všeobecnosti

a existuje niekoľko príkladov stagnovania alebo spiatočnickeho vývoja. Je potrebné dosiahnuť rozsiahly európsky konsenzus pri tvorbe primeraných štandardov na špecializované vzdelávanie poskytovateľov kariérového poradenstva.

Metódy výučby a obsah kurzov ponúkajú široký priestor na rozvoj: v získavaní vedomostí o trhu práce a povolaniach, v efektívnom využívaní praktického vzdelania na získanie skúseností z prvej ruky a v ďalšom rozvoji zručností a vo využití rôznych metód výučby. A nakoniec je to využívanie technológií pri zlepšovaní vzdelávania v školskom prostredí (napr. využívaním digitálnych portfólií ako vo Fínsku) a poskytovanie a vylepšovanie študijných materiálov na diaľkové vzdelávanie (ako v Írsku). V tomto smere sa už podnikajú kroky, ktoré sú navrhované v rôznych štúdiách OECD alebo ktoré využívajú metodológiu OECD (Watts a Sultana, 2004). Príklady inovatívneho využívania existujú vo všetkých aspektoch vzdelávania spomenutých vyššie; náležité hodnotenie a efektívne šírenie získaných výsledkov by bolo prospešné pre celú komunitu v oblasti kariérového poradenstva v Európe.

4. PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE

4.1 Úvod

V tejto časti je uvedených šesť prípadových štúdií, ktoré poskytujú detailnejšiu správu o vývoji kariérového poradenstva v jednotlivých krajinách. Vybrané príklady demonštrujú spôsoby, ktorými rozličné krajiny dosiahli rozvoj v oblasti služieb kariérového poradenstva. Žiaden z príkladov neposkytuje univerzálny recept na rozvoj, ale všetky ponúkajú hodnotný pohľad na to, čo a akým spôsobom sa v tejto problematike dosiahlo.

Štyri prípadové štúdie (Bulharsko, Lotyšsko, Poľsko a Škótsko) poukazujú na špecifické aktivity v tejto oblasti, ktoré viedli k rozvoju nových vzdelávacích kurzov. Všetky majú rovnakú štruktúru a reflektujú na otázky, ktoré boli načrtnuté v časti 3 tejto štúdie.

Jedna prípadová štúdia (Dánsko) skúma širokú škálu integrovaných postupov, ktoré vplyvajú na systémy poskytovania služieb a s tým súvisiace zmeny vo vzdelávaní pre poskytovateľov kariérového poradenstva.

Ďalšia štúdia (Írsko) diskutuje o snahe vytvorenia národného rámca spôsobilostí pre poskytovateľov poradenstva, čo nadväzuje na veľký počet súvisiacich štúdií a správ vrátane analýzy názorov a potrebných spôsobilostí používateľov služieb kariérového poradenstva.

4.2 Bulharsko

4.2.1 Zhrnutie

V nadväznosti na projekt, ktorý sa venoval trhu práce a ktorý podporili USA, mohlo Bulharsko po prvýkrát ponúknuť magisterský stupeň vzdelávania v kariérovom poradenstve. Stále väčší počet bulharských univerzít sa hlási k podpore vytvorenia rovnakých kurzov.

4.2.2 Politické a legislatívne podnety

Rozvoj odborného vzdelávania, zameraného na poskytovateľov kariérového poradenstva, sa v Bulharsku uskutočnil pod záštitou ministerstva školstva a Vedeckého národného pedagogického centra, a to prostredníctvom medzinárodnej dohody s USA o zapojení sa do projektu orientovaného na trh práce. Tento projekt umožnil vzdelávanie v rámci modelu všeobecného kariérového rozvoja (GCDF) pre takmer tisíc odborníkov v Bulharsku. Z hľadiska vytvárania kapacít v Bulharsku bolo dôležitým prvkom tejto dohody zavedenie vzdelávacieho programu tzv. „učenie učiteľov“.

Realizátori tohto projektu v Bulharsku identifikovali potrebu nachádzania ďalších progresívnych spôsobov vo vzdelávaní ľudí, ktorí už toto vzdelávanie absolvovali, a tým podnietili diskusie s niektorými univerzitami o možnostiach nachádzania vhodných riešení. V rámci tohto projektu s podporou USAID jedna z menších univerzít (Univerzita v Ruse) súhlasila s tým, aby jedna osoba absolvovala magisterský stupeň vzdelávania, pričom táto osoba bude vystupovať ako líder programu GCDF. Spomínaná univerzita preukázala záujem a flexibilitu pri zavedení magisterského programu vzdelávania, ktorý je už porovnateľný s existujúcimi programami v pedagogike, sociológii a psychológii. Tento program začal v roku 2006 a mal veľký vplyv na to, aby dve najväčšie univerzity v krajine, Univerzita v Sofii a súkromná Nová bulharská univerzita, začali pripravovať podobné magisterské vzdelávacie programy.

4.2.3 Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces

Bulharsko má rozvojový program, prostredníctvom ktorého sa majú kurzy vysokoškolského vzdelávania nastaviť tak, aby zodpovedali požadovaným postupom, vyplývajúcim z Bolonského procesu. Magisterský vzdelávací program na Univerzite v Ruse tvorí 74 ECTS kreditov, pričom 30 kreditov je za každý z dvoch semestrov, ktoré sú viac zamerané na

teóriu a ďalších 14 kreditov za tretí semester, ktorý je viac zameraný na prax. V treťom semestri je 7 kreditov alokovaných na kurz GCDF.

4.2.4 Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu

Vo všeobecnosti je vstupnou požiadavkou na zaradenie do magisterského programu ukončený prvý cyklus vysokoškolského stupňa vzdelania v súvisiacom odbore, ako je pedagogika, sociológia alebo psychológia. Pre nízky počet študentov pri prihlasovaní sa však program neuskutočnil a na získanie väčšieho počtu študentov bolo podniknutých niekoľko opatrení:

- a) uľahčenie prístupu pre absolventov univerzity s ukončeným prvým stupňom vzdelania v už spomínaných relevantných odboroch;
- b) uverejnenie v prestížnych národných novinách, ktoré sa venujú problematike vzdelávania a podnikania. Novinári, ktorí prispievajú do týchto periodík, absolvovali okrem iného aj študijnú návštevu v Írsku a následne na to uverejnili množstvo článkov s tematikou kariérového rozvoja;
- c) tie isté noviny uverejňovali súťaže, ktoré mali umožniť pre niekoľkých záujemcov absolvovať kurz, ktorý bol sponzorovaný. Podmienkou pre uchádzačov bola súťaž v eseji;
- d) ľudia, ktorí mali požadovaný stupeň vzdelania, ale nie v relevantných odboroch (ako napr. technické odbory), si tiež mohli podať prihlášku na základe získaných skúseností vo výchovnom poradenstve. Kritériom na výber boli pohovory a zdokumentovanie ich doterajších pracovných skúseností, ako aj uznanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania (APEL).

4.2.5 Metódy výučby

Kurzy prebiehajú priamo na univerzite. Praktické vzdelávanie v individuálnom poradenstve a priebeh skupinových stretnutí sa sčasti hodnotí podľa rámca GCDF. Praktické skúsenosti s reálnymi používateľmi služieb kariérového poradenstva prispievajú k hodnoteniu a akreditácii vo vysokoškolskom systéme vzdelávania.

4.2.6 Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach

Poskytovanie informácií o trhu práce a nových trendoch je uspokojivé, ale vo väčšej miere sa využíva prístup zameraný na výskum zmien na trhu práce, čo vyplýva z premeny riadenej ekonomiky na ekonomiku voľného trhu. Pozornosť je tiež venovaná potrebe prepojenia informácií so zamestnávateľmi vrátane prieskumu budúcich potrieb zručností a pomoci zamestnávateľom s cieľom vytvoriť také programy, ako sú napríklad stáže, ktoré prilákajú vhodných uchádzačov.

Nechýbajú ani špecifické informácie o povolaniach, zamerané na profily povolání a požiadavky na pracovné miesta. Bulharsko pripravuje národný systém profesií a povolání, ktorý má zahŕňať detailný opis pracovných úloh a prepojenie s informáciami o možnostiach získania potrebného vzdelania.

4.2.7 Odbornosť

Na zvýšenie povedomia o kariérovom poradenstve ako špecializovanom povolání vplyvávajú tri faktory. Prvým je zaradenie do národného systému profesií a povolání. Druhým je poskytovanie informácií prostredníctvom národných periodík, ktoré pritiahli pozornosť širšej verejnosti, rovnako ako aj ľudí, ktorí sa tejto oblasti venujú profesionálne. Tretím faktorom je vytvorenie národnej stavovskej organizácie pod názvom Národná asociácia kariérových poradcov, ktorú založil a aktívne podporuje tím, ktorý má na starosti implementáciu programu GCDF.

4.3 Dánsko

4.3.1 Zhrnutie

V posledných rokoch sa v Dánsku zmenila štruktúra poskytovania kariérového poradenstva. Značné zmeny viedli aj k zvýšeniu rozsahu vysokoškolského vzdelávania pre poskytovateľov kariérového poradenstva a vytvorili špecifickejšiu odbornú identitu kariérového poradenstva.

4.3.2 Politické a legislatívne podnety

V roku 2004 sa v Dánsku uskutočnila „reforma poradenstva“. Kariérové poradenstvo, ktoré poskytovali učitelia v školách, bolo zrušené a začali ho poskytovať odborníci pre poradenstvo v poradenských centrách pre mládež v rámci jednotlivých samospráv, tzv. Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), a tiež bolo poskytované prostredníctvom poradenských centier vysokoškolského vzdelávania, známych ako Studievalg. Tieto zmeny boli začiatkom roka 2000 zahrnuté do mnohých významných národných a medzinárodných štúdií vrátane príspevku Dánska do správy OECD (2004), ako aj do národnej správy o stave kariérového poradenstva. Obidve správy ostro kritizovali nedostatok odbornosti kariérových poradcov. Dvadsať rozdielnych, ale zároveň paralelných spôsobov vzdelávania, zameraných na výchovné poradenstvo, bolo vnímaných ako duplikovanie aktivít a nedostatok koordinácie: to spôsobilo znehodnotenie zdrojov, pretože prevažná časť vzdelávania (až do rozsahu 400 hodín, ale zväčša s omnoho kratším rozsahom) bola postavená na báze učenia sa na základe výmeny poznatkov a dosahovala rôznu kvalitu. Výnimkou bola (v súčasnosti) Dánska pedagogická univerzita, v ktorej sa v rámci systému kurikula, schváleného na národnej úrovni, vzdelávali učitelia zameraní na kariérové poradenstvo s cieľom získať vysokoškolský diplom.

4.3.3 Vzdelávanie s cieľom získania diplomu

Takmer všetky vzdelávacie postupy boli od roku 2004 nahradené jednotným základným vzdelávacím kurzom, ktorý je ukončený diplomom a je určený pre poskytovateľov kariérového poradenstva v mnohých odvetviach (pôvodne 30 bodov ECTS, neskôr zvýšené na 60 bodov ECTS (pozrite schéma č. 1). Na tomto vzdelávaní, ktoré je v ponuke na 6 regionálnych univerzitách, sa zúčastní približne 200 študentov ročne: univerzity ponúkajú kurzy, ktoré sa len nepatrne od seba odlišujú, ale prebiehajú v rámci centrálne vydaných kurikulárnych pravidiel.

Táto úroveň spôsobilostí sa až po niekoľkých rokoch lobovania stala zo zákona povinnou pre poskytovateľov poradenstva na UU a Studievalg. Kľúčovými hráčmi v rozvoji vzdelávania sú ministerstvo školstva, regionálne univerzity (ktoré poskytujú vzdelávanie), Spoločná rada asociácií pre výchovné a profesijné poradenstvo (FUE) a Dánska pedagogická univerzita. Experti z týchto organizácií vytvorili pracovné skupiny, ktoré mali za úlohu vypracovať kurikulum, ktoré zodpovedá jednému roku denného štúdia (60 bodov ECTS), ale zvyčajne sa uskutočňuje vo forme externého štúdia v dĺžke trvania dvoch rokov.

Schéma č. 1.: Kurikulum kariérového poradenstva v rámci základného vzdelávacieho kurzu zameraného na získanie diplomu (poskytovaného na 6 regionálnych univerzitách)

Program zahŕňa tri povinné moduly (každý je hodnotený 9 bodmi ECTS):

Kariérové poradenstvo a poskytovatelia poradenstva (teórie a metódy poradenstva, etika, informačno-komunikačné technológie v poradenstve atď.). Študent získa:

- (i) prehľad o teóriách voľby, o poradenstve a kariérovom rozvoji a o metódach poradenstva;
- (ii) spôsobilosti na rozvoj, plánovanie a hodnotenie poradenských aktivít pre deti, mládež a dospelých, ktorí majú rozdielne nároky na poradenstvo;
- (iii) komplexné vedomosti o poradenských aktivitách a o etike v poradenstve.

Kariérové poradenstvo a jednotlivec (rozličné cieľové skupiny, osobný rozvoj, teórie učenia atď.). Študent získa:

- (i) prehľad o psychológii a sociálnom rozvoji, o kultúrnych a individuálnych odlišnostiach vo vzťahu ku kariérovému rozvoju vrátane špecifických cieľových skupín;

- (ii) spôsobilosti vo vzťahu k uznávaniu predchádzajúceho vzdelania a na stanovovanie si kariérových cieľov;
- (iii) schopnosť preniknúť do vlastných odborných hodnôt.

Kariérové poradenstvo a spoločnosť (stratégie a podmienky trhu práce, vzdelávací systém a politika vzdelávania, rozvoj spoločnosti a ekonomiky atď.). Študent získa:

- (i) znalosť globálnych trendov a ich vplyvu na spoločnosť a jednotlivcov v podmienkach kariérového rozvoja;
 - (ii) prehľad o národnom systéme vzdelávania so zameraním na poradenstvo;
 - (iii) prehľad o trendoch na súkromnom a verejnom trhu práce so zameraním na poradenstvo, inovácie a podnikateľstvo.
- Patria sem aj dva ďalšie moduly (každý za 9 bodov ECTS), kde si študent môže vybrať z viacerých tém, ako napr.:

- kariérové rozhodovanie v teórii a praxi;
- výskum a vývoj, hodnotenie kvality a riadenia v poradenstve;
- inovácia a podnikateľstvo;
- poradenstvo pre dospelých;
- poradenstvo pre mládež so špeciálnymi potrebami.

Na záver sa vyžaduje záverečná písomná skúška (15 ECTS).

Zdroj: <http://eng.uvm.dk/guidance/Diploma%20programme.htm> a doplnil Peter Plant

Snahy o zavedenie bakalárskeho titulu sa uskutočňujú od roku 2008 v rámci programu verejnej správy (210 ECTS) na troch univerzitách. Program zahŕňa špecializáciu na kariérové poradenstvo (90 ECTS) vrátane praxe (20 ECTS). Ďalej ponúka spôsoby získania kvalifikácie pre mladších ľudí so zameraním na profesiu kariérového poradenstva, a to popri ďalších možných špecializáciách, ako sú riadenie ľudských zdrojov, sociálna práca a riadenie zamestnanosti. To, popri možnosti získať diplom v postgraduálnom štúdiu v odbore riadenia zamestnanosti, ktoré sa uskutočňuje od roku 2007 na piatich univerzitách, otvára pre ľudí v sektore verejnej zamestnanosti možnosť získať kvalifikáciu v tom istom systéme vzdelávania, ktorý absolvujú kariéroví poradcovia.

4.3.4 Magister kariérového poradenstva, uchádzač o štúdium a vzdelávanie na úrovni PhD.

V rámci hierarchie vzdelávania, poskytovaného pre lídrov poradenských skupín, výskumníkov, vývojových pracovníkov a tvorcov politík, je možné magisterský stupeň vzdelania v kariérovom poradenstve získať na Dánskej pedagogickej univerzite. Je to štvor-modulový kurz so 60 ECTS, ktorý trvá dva roky. Najčastejšie ho absolvujú dospelí študenti s množstvom skúseností v kariérovom poradenstve a v súvisiacich odvetviach: približne 30 – 50 študentov ročne. Spomínané štyri moduly sú nasledovné: teórie kariérového poradenstva a kariérového rozvoja; kariérové poradenstvo, spoločnosť a stratégie poradenstva; metódy kariérového poradenstva; a záverečná magisterská práca.

Okrem toho, ako pozostatok štruktúry vzdelávania, ktorá bola inšpirovaná nemeckým systémom vzdelávania z čias pred bolonským procesom, možno na Dánskej pedagogickej univerzite získať titul absolventa (Cand. Paed. so špecializáciou na kariérové poradenstvo). Je to kurz, ktorý pokrýva 60 bodov ECTS a za rok ho absolvuje približne 20 – 30 študentov z rôznych relevantných odvetví, ktoré súvisia s poradenstvom.

Päť alebo šesť študentov kariérového poradenstva študuje v Poradensko-výskumnom oddelení Dánskej pedagogickej univerzity s cieľom získať titul PhD., pričom ide doposiaľ o najväčší počet študentov v danom odbore. Títo starostlivo vybraní študenti reprezentujú nastávajúcu generáciu dánskych výskumníkov v oblasti poradenstva.

Všeobecný obraz odbornosti poradcov vo všetkých sektoroch dánskeho kariérového poradenstva je jednou z hlavných investícií, čo sa týka vynaložených finančných prostriedkov a času. Ide o formálne spôsoby vzdelávania, ktoré spoločne prezentujú hlavný posun v spôsobilostiach kariérových poradcov, dokonca aj na základnej úrovni získavania diplomu. V päťčlennej typológii spôsobov vzdelávania, ktorá je prezentovaná v štúdiu OECD (2004), sa to označuje ako „špecializované kvalifikácie kariérového poradenstva“.

4.3.5 Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces

Politické ciele Lisabonskej stratégie s dôrazom na ekonomický rast a konkurencieschopnosť v medzinárodnej znalostnej ekonomike boli reflektované v cieľoch dánskej stratégie poradenstva a v reforme poradenského systému z roku 2004. Už od roku 2000 sa kladie väčší dôraz na zabránenie predčasnému opúšťaniu škôl, na flexibilnejšie študijné postupy a na priame väzby medzi vzdelávaním a zamestnaním vrátane samostatnej zárobkovej činnosti a podnikania. Konkrétne bol z hľadiska obsahu vzdelávania kariérových odborníkov jedným z modulov, ktorý pozostáva zo 60 bodov ECTS (od roku 2007), modul „podnikateľstvo v poradenstve“. Spomínaný modul bol nariadený ministerstvom školstva. Okrem toho sa dnes zamestnatelnosť a prechod od odborného vzdelávania a prípravy na prácu dostáva do pozornosti pri vzdelávaní odborníkov kariérového poradenstva.

V súvislosti so vzdelávaním odborníkov kariérového poradenstva sa Bolonský proces odráža v prepise kurikula z hľadiska cieľov a výsledkov vzdelávania (pozrite príklad v schéme č. 1., ktorá je uvedená vyššie), systémov hodnotenia kvality a ďalšieho hodnotenia jednotlivých kurzov. Ďalším všeobecným politickým cieľom Bolonského procesu, napríklad tým, ktoré súvisia s mobilitou a možnosťou prenosu spôsobilostí v rámci národných hraníc, sa nevenovala dostatočná pozornosť, pretože niekoľko dánskych kariérových poradcov nie je v rámci svojho povolania obmedzovaných akoukoľvek hranicou, či už geografickou alebo sektorovou.

4.3.6 Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu

Uchádzači o toto vzdelávanie musia mať kvalifikáciu aspoň na úrovni prvého stupňa vysokoškolského vzdelávania; prípadne vyššiu. Všetci kandidáti musia mať minimálne dva roky odbornej praxe, hoci väčšina má viac rokov praxe.

Od roku 2007 je jednou z možností účasti na štúdiu forma APEL: týka sa vstupu, účasti na určitej časti vzdelávacieho kurzu a ako alternatíva na získanie úplnej kvalifikácie. Zaujímavé je, že APEL nie je alternatívou: je integrovanou súčasťou ďalšieho zvyšovania si spôsobilostí kariérových poradcov. Toto naznačuje, že už zamestnaní kariéroví poradcovia sú na splnenie kvalifikačných požiadaviek svojej súčasnej pracovnej pozície obvykle zaradení do svojho osobného APEL. Pre niektorých to môže znamenať priťažujúcu okolnosť, keďže sa nemusia preukázať ako spôsobilí, a na to, aby mohli vykonávať svoju každodennú prácu, sa budú musieť ešte vzdelávať. Tou istou expertnou skupinou bola s týmto cieľom predstavená veľmi detailná procedúra APEL. Zahŕňa širokú škálu metód, sebahodnotenia, pozorovaní, písomných prác, podrobných pohovorov s cieľom, aby kandidát demonštroval relevantné zručnosti v oblasti kariérového poradenstva a všeobecný prehľad v poradenstve, jeho metódach, stratégiách a výzvach.

4.3.7 Metódy výučby

Vo veľmi malej miere sa využívajú metódy e-learningu, ktoré sa obmedzujú na využitie informačno-komunikačných platforiem, ako je Blackboard, ktorý umožňuje skupinové odosielanie pošty, streaming, skupinové diskusie atď. Viac sofistikované spôsoby dištančného vzdelávania nie sú zatiaľ súčasťou týchto kurzov a ani sa neplánujú zaviesť. Dôvodom je najmä malá rozloha krajiny, ale dištančné vzdelávanie nie je v súčasnosti len o vzdialenosti: je aj o flexibilných spôsoboch učenia sa, prístupe, ktorý sa vyvinul v škandinávskom regióne, obzvlášť pri vyhodnocovaní národných a európskych projektov, ktoré dokazujú, že vzdelávanie a aktivity, zamerané na premýšľanie, písanie esejí a ich hodnotenie, môžu byť poskytované práve touto formou.

Obdobie praxe nie je zahrnuté v súčasných kurzoch vzhľadom na to, že navrhovaný bakalársky titul, spomínaný vyššie, ešte neexistuje a vo všeobecnosti prevláda posun na všetkých úrovniach vysokoškolského vzdelávania: v posledných rokoch sa zvyšujú požiadavky na záverečnú prácu v zmysle úrovne abstraktného myslenia, podrobných akademických analýz, dokonca aj na úrovni získania diplomu. Toto je jeden z – možných a nevyhnutných – dôsledkov zvyšovania stupňa profesionalizácie. Jedným z mála miest, kde sú pracovné skúsenosti základňou na hodnotenie spôsobilostí zamestnancov v oblasti poradenstva, je vyššie spomínaná procedúra APEL.

4.3.8 Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach

Všetky kurzy pokrývajú do istej miery trh práce a širšie sociálne otázky súvisiace s úlohou poradenstva. Ďalším možným informáciám sa v užšom slova zmysle dostane len málo pozornosti, pretože je to vnímané ako základná znalosť, ktorú je možné získať prostredníctvom mnohých prepracovaných internetových stránok a odborných periodík určených pre záujemcov o poradenstvo, ako aj pre odborníkov v oblasti poradenstva.

Podnikateľstvo je jedným z modulov vzdelávacieho kurzu, v ktorom je možné získať diplom. Kurzy na Dánskej škole verejnej správy ponúkajú viac administratívny a na trh orientovaný spôsob vzdelávania. V súčasnosti verejné služby zamestnanosti neuprednostňujú poradenskú časť svojich služieb, a preto už skôr vytvorené ďalšie vzdelávanie v rámci verejných služieb zamestnanosti má veľmi zúženú ponuku služieb v oblasti kariérového poradenstva, riadenia a vzdelávania, ktoré je zamerané na interpersonálne zručnosti atď. Nie je to výhodné, najmä v porovnaní s tým, že predchádzajúce vzdelávanie v rámci verejných služieb zamestnanosti prebiehalo 20 – 30 týždňov a ponúkalo v prevažnej väčšine poradenstvo zamerané na získanie zručností a riadenia.

Paradoxne, a sčasti ako odpoveď na existujúce problémy, istý počet súkromných poskytovateľov vzdelávania predáva v súčasnosti svoje služby verejným službám zamestnanosti, centrá, ktoré poskytujú prácu a iným aktérom na tomto poli: ich krátke vzdelávacie kurzy ponúkajú možnosti na oboznámenie sa so špecifickými oblasťami kariérového poradenstva, ako je systémové vyučovanie, prieskum alebo nové prístupy v riešení úloh.

4.3.9 Odbornosť

Od roku 1970 boli hlavnou skupinou odborníkov v kariérovom poradenstve učitelia. Do určitej miery to tak stále je, ale došlo k značným politickým zmenám, ktoré uprednostnili novú skupinu odborníkov v oblasti poradenstva, ktorí absolvovali odborné vzdelávanie, ako už bolo vyššie naznačené. Mnohí z týchto „nových“ odborníkov patria medzi bývalých učiteľov v oblasti poradenstva, ktorí si zvýšili svoju formálnu kvalifikáciu a poradenstvo vykonávajú na plný úväzok, v porovnaní s predchádzajúcou situáciou, keď odborníci pracovali na čiastočný úväzok, pričom ďalej pokračujú v plnení svojich úloh v oblasti poradenstva popri širšom rozsahu učiteľských povinností. Keď bolo hlavnou metódou v poradenstve psychomotorické testovanie (v rokoch 1880 až 1960), odbornosť patrila do rúk psychológov: učitelia v poradenstve boli vnímaní ako prostí pomocníci v procese poskytovania poradenských služieb. Táto situácia sa radikálne zmenila v 60. a 70. rokoch, keď boli učitelia, pôsobiaci v oblasti kariérového poradenstva, vnímaní ako základná skupina odborníkov vo väčšine sektorov zaoberajúcich sa poradenstvom. V súčasnosti je Dánsko v tejto oblasti na ceste k rovnovážnemu stavu, keďže pretrváva tak potreba odborníkov v oblasti kariérového poradenstva, ako aj učiteľov. Čo sa týka učiteľov, ide predovšetkým o oblasť výchovného poradenstva, ktoré je základom celoživotného poradenstva.

4.4 Írsko

4.4.1 Zhrnutie

Počas írskeho predsedníctva, ako aj v správe OECD (2004), sa politická pozornosť upriamila viac na kariérové poradenstvo. V tomto období vzniklo Národné fórum pre poradenstvo, ktorého úlohou bolo hodnotenie kvality, služieb a spôsobilostí kariérových poradcov. Svoju pozornosť tiež venovalo potrebám občanov, ktorí hľadali uplatnenie svojich predstáv o štúdiu s cieľom definovať kariérové spôsobilosti, ktoré občania potrebujú.

4.4.2 Národné fórum pre poradenstvo

Vznik Národného fóra pre poradenstvo ako jednotnej iniciatívy ministra školstva a vedy a ministra priemyslu, obchodu a zamestnanosti bol vyhlásený na medzinárodnej konferencii, ktorá bola počas írskeho predsedníctva Európskej únie v apríli 2004 venovaná poradenstvu. Spomínaná správa OECD poukázala na dôležitosť poradenských služieb pri podpore dôležitých verejnopolitických cieľov a obzvlášť poukázala na to, akým spôsobom prispieva poradenstvo k podpore celoživotného vzdelávania, ekonomického rozvoja, efektivity trhu práce a sociálnej kohézie. Na účely štúdie, vypracovanej OECD, bolo kariérové poradenstvo definované ako „služby, ktoré majú slúžiť občanom v akomkoľvek veku

ich života a pomáhať im pri voľbe vzdelávania, odbornej prípravy a voľbe povolania a riadiť ich kariérový rozvoj“ (OECD, 2004, s.19). Rozhodne je však dôležité poznamenať, že v niektorých krajinách, vrátane postprimárnej úrovne v Írsku, vytvárajú kariérové poradenstvo a osobné poradenstvo integrovanú službu.

Írsky rozvojový plán (2000 – 2006) predstavil štyri kľúčové oblasti sociálneho a ekonomického rozvoja. V rámci oblasti, zameranej na vzdelávanie a odborný rozvoj, bolo uvedené zlepšenie poradenstva na druhej úrovni v oblasti ďalšieho vzdelávania a vzdelávania dospelých. Počas návštevy OECD sa v roku 2001 uskutočnil národný seminár, ktorý poukázal na význam spoločného prepojenia kľúčových hráčov v oblasti poradenstva s cieľom reagovať na problémy spoločného záujmu. Jedným z odporúčaní kontrolného tímu bolo vytvoriť írské poradenské fórum, ktoré by posilnilo jednotu a spoluprácu medzi hlavnými poskytovateľmi poradenstva.

V auguste 2003 oddelenie pre vzdelávanie a vedu vyslovilo požiadavku, aby Národné centrum pre poradenstvo vo vzdelávaní (NCGE) koordinovalo vytvorenie Národného fóra pre poradenstvo. Národné centrum zriadilo pozorovaciu skupinu, ktorej členmi boli zástupcovia oddelenia pre priemysel, obchod a zamestnanosť spoločne so zástupcami pre vzdelávanie a vedu, FÁS a Inštitútu poradcov. Inštitút pre občianske otázky a otázky rozvoja sa stal členom pozorovacej skupiny až po vzniku fóra.

Spoločnými cieľmi fóra sú:

- a) zabezpečiť to, aby sa poradenstvo stalo centrálnou súčasťou verejnej politiky a procesu plánovania vo vzdelávaní, v oblasti trhu práce a sociálnych stratégií;
- b) vytvoriť, predstaviť a implementovať zmysluplné modely poradenstva, ktoré podnecujú víziu osobnostného naplnenia, rovnej spoločnosti a trvalo udržateľnej zamestnanosti;
- c) proaktívne využívať existujúce prostriedky poradenstva a zaviesť mechanizmy na hodnotenie relevantných a reálnych výstupov;
- d) nesúrodé videnie poradenstva premeniť na kohézne mnohostranné profesionálne a dostupné služby, ktoré zodpovedajú potrebám jednotlivcov a spoločnosti.

4.4.3 Výstupy

Výstupy Národného fóra pre poradenstvo boli rozsiahle:

- a) národný rámec pre celoživotné poradenstvo vytýčil vedomosti, zručnosti a spôsobilosti, ktoré má poradenstvo rozvíjať medzi jednotlivcami v rôznom období ich života;
- b) správa o uplatňovaní poradenských služieb v oblasti vzdelávania, trhu práce a v dostupnej miere v rámci spoločnosti;
- c) rámec spôsobilostí pre poskytovateľov poradenstva;
- d) kvalitatívny rámec poradenských služieb;
- e) súvislý rámec organizačných štruktúr na poskytovanie koordinovaných a komplexných služieb celoživotného poradenstva;
- f) správa o konzultačnom procese s verejnosťou.

Výsledkom prvého výstupu bol dokument, ktorý identifikuje rozdielne smery a štádiá vo vývoji jednotlivca. Írsky národný rámec pre celoživotné poradenstvo navrhuje štyri skupiny osobných výstupov, z ktorých je každý podrobnejšie vysvetlený prostredníctvom využívania vedomostí, zručností a spôsobilostí⁽⁶⁾: emocionálny rozvoj, sociálny rozvoj, vzdelanostný rozvoj a kariérový rozvoj.

Výsledkom tretieho výstupu je rámec spôsobilostí, ktorý zahŕňa kariérové poradenstvo a osobné poradenstvo. Rámec zahŕňa jednu hlavnú oblasť (z piatich), ktorou je vzdelávanie a odborná príprava na trh práce, a zahrnul aj prípravu na zamestnateľnosť v iných oblastiach. Vzdelávacie centrá nedávali vždy dôraz na poskytovanie znalostí o trhu práce, sčasti na základe očakávaní, že tak sústavne sa meniacu oblasť by lepšie pokrýval ďalší odborný rozvoj (CPD). Veľmi pozitívne

⁽⁶⁾ Pozri Írsko – Rámec kompetencií pre poskytovateľov poradenských služieb: <http://www.nationalguidanceforum.ie/>

je vnímaná skutočnosť, že znalosti o trhu práce sú zahrnuté do rámca spôsobilostí, ktorý vytvorilo Národné fórum pre poradenstvo, a to, že prinajmenšom v jednom prípade bol zavedený nový modul vzdelávacieho kurzu na postgraduálnej úrovni vzdelávania. Koordinačná skupina na postgraduálne vzdelávanie v Írsku dáva dôraz na poskytovanie informácií o trhu práce a povolani ako dôležitých elementoch v procese vzdelávania.

4.4.4 Hlas občanov

Írsko je mimoriadne tým, že uprednostňuje vo svojej strategickej správe zameranej na poradenské služby hlas občanov. Národné fórum pre poradenstvo uskutočnilo výskum a konzultácie s členmi laickej verejnosti s cieľom zistenia ich skúseností, názorov a odporúčaní v súvislosti s poskytovaním poradenských služieb. Kľúčovým výstupom tohto výskumu bolo nájsť jednoznačnú podobnosť v tom, ako laická verejnosť a tvorcovia politik vidia dôležitosť celoživotného poradenstva⁽⁷⁾.

4.5 Lotyšsko

4.5.1 Politické a legislatívne podnety

Magisterský program štúdia, zameraný na kariérové poradenstvo, vznikol v Lotyšsku ako súčasť širšieho a intenzívnejšieho rozvoja kariérového vzdelávania a poradenstva. V roku 2006 vydalo ministerstvo pre sociálne záležitosti v spolupráci s tromi ďalšími ministerstvami (ministerstvom pre vzdelávanie a vedu, ministerstvom hospodárstva a ministerstvom regionálneho rozvoja), Asociáciou samospráv, sociálnymi partnerskými organizáciami a odborníkmi v oblasti poradenstva Bielu knihu o poradenstve, ktorú schválil Kabinet ministrov. Tento dokument pokrýva všetky aspekty celoživotného poradenstva vrátane mechanizmu zaistenia lepšej kooperácie a koordinácie medzi kľúčovými hráčmi v kariérovom a odbornom poradenstve na rozličných úrovniach.

V septembri 2007 vznikol Výbor pre spoluprácu v oblasti systému kariérového poradenstva (Karjeras attistibas atbalsta Sadarbības padome) a zahŕňa všetkých partnerov v oblasti poradenstva. Oddelenie kariérového poradenstva Štátnej vzdelávacej zamestnávateľskej agentúry (VIAA) plní vo Výbore úlohu sekretariátu. Agentúra pre verejnú zamestnanosť a Štátna agentúra pre odborné kariérové poradenstvo sa v septembri 2007 zlúčili s cieľom „poskytovania cielenejšieho kariérového poradenstva a ponúk práce“.

Projekt ESF, za ktorý bola zodpovedná VIAA a ktorý sa skončil v septembri 2008, sa zamerl na zlepšenie prístupnosti poradenstva v oblasti vzdelávania. Partnermi tohto projektu bolo celkovo 38 školských rád a šesť inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, čo zároveň prispelo k uznaniu kariérového poradcu ako kľúčového sprostredkovateľa v celoživotnom vzdelávaní a systematickom kariérovom vzdelávaní na všetkých úrovniach, a tiež v poskytovaní podpory školám v oblasti informačných a metodologických zdrojov.

Projekt sledoval vytvorenie:

- a) modelu kariérového vzdelávania vrátane sebarozvíjania, kariérového výskumu a riadenia;
- b) magisterského programu štúdia pre kariérových poradcov (vrátane e-platformy pre program štúdia „kariérový poradca“ a dva príklady teoretických materiálov a publikácií);
- c) metodologických materiálov (sedem brožúr a tri CD na kariérové vzdelávanie v základných a stredných školách pre žiakov na stupňoch 7 – 9, 10 – 12 a v stredných odborných školách);
- d) informačných zdrojov vrátane: troch katalógov, ktoré sa venujú vzdelávaniu a kariérovým príležitostiam; národnej databázy zameranej na príležitosti vo vzdelávaní, ktorá by mala byť v roku 2009 široko dostupným elektronickým a informačným nástrojom pre rôzne cieľové skupiny s prepojením na portál Európskej komisie Ploteus II; testov sebahodnotenia v e-poradenstve; a piatich DVD, ktoré sú zamerané na ponuku kariérových príležitostí v piatich vybraných ekonomických sektoroch.

⁽⁷⁾ *Detaily konzultácií s laickou verejnosťou, ako aj ostatné výstupy práce Národného fóra pre poradenstvo v rozmedzí rokov 2004 a 2006 sú prístupné na: www.nationalguidanceforum.ie/publications.htm*

To poukazuje na to, že v stratégii celoživotného poradenstva v Lotyšsku je magisterský program vzdelávania kľúčovým prvkom. V budúcnosti sa plánuje zriadenie školských centier kariérového poradenstva riadených kvalifikovanými poradcami. Poradcovia, pôsobiaci v školách, budú okrem iného koordinovať prácu v poradenstve, podporovať učiteľov a poskytovať relevantné informácie a individuálne poradenstvo.

Magisterský program vzdelávania v kariérovom poradenstve bol vytvorený na základe skúseností z Dánska, Estónska, Fínska, Nemecka, Maďarska, Írska, Litvy a Poľska s významnou pomocou expertov z týchto krajín.

4.5.2 Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces

Vytvorenie programu vychádza z cieľov Lisabonskej stratégie EÚ (2005) na rok 2010. Stratégia celoživotného poradenstva v Lotyšsku, ako už bolo naznačené v Bielej knihe z roku 2006, bola vytvorená v rámci Lisabonskej stratégie a jej následných politických dokumentov a iniciatív vrátane Rezolúcie Rady Európskej únie o posilňovaní politik, systémov a aktivít v oblasti celoživotného poradenstva z roku 2004, ktorá bola určená pre všetky krajiny Európy. Druhý cyklus magisterského programu vzdelávania v kariérovom poradenstve je kľúčovým elementom spomínaným v Lotyšskej stratégii.

Lotyšsko vypracovalo akčný plán na uznávanie kvalifikácií iných členských štátov a okrem iného uzatvorilo s Estónskom a Litvou dohodu, tzv. Baltický vzdelávací priestor, a ďalšiu dohodu uzatvorilo s Nemeckom. Obidve zmluvy boli podpísané v roku 2001 po tom, čo Lotyšsko podpísalo Lisabonský dohovor o uznávaní kvalifikácií.⁽⁸⁾

Magisterský program, zameraný na kariérové poradenstvo, vznikol v súlade s Bolonským procesom a zahŕňa 120 kreditov ECTS.

4.5.3 Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu

Uchádzanie sa o dvojročný magisterský program je podmienené jednak ukončením bakalárskeho štúdia v pedagogike, sociológii alebo psychológii, alebo získaním kvalifikácie odborného psychológa, alebo kvalifikácie učiteľa. Eventuálne je možné uchádzať sa o kurz v prípade absolvovania iného bakalárskeho štúdia a získania najmenej dvojročnej praxe vo funkcii kariérového poradcu. Je tu tiež možnosť externej formy štúdia, ktorá trvá 2,5 roka.

4.5.4 Metódy výučby

Obsah programu pozostáva zo štyroch modulov: kariérové teórie; sociálne prostredie a trh práce; metodológia odborných aktivít a výskum. Každý modul zahŕňa teoretické aj praktické vzdelávanie, aby študenti, ktorí kurz navštevujú, získali aj vedomosti, aj praktické skúsenosti v metodológii kariérového poradenstva, a mohli sa tak v záverečnej práci venovať všetkým relevantným otázkam.

Všetky moduly programu zahŕňajú niekoľko študijných kurzov, pričom každý má svoj vlastný obsah. Výstupom každého kurzu je, že študenti získajú spôsobilosti v zmysle požiadaviek Lotyšských štandardov povolání (kariérový poradca). Formami hodnotenia môžu byť konzultácie, testy, prezentácie na seminároch, projekty, uskutočnenie praktického cvičenia, preskúšanie a testy na konci každého študijného kurzu a obdobia praktického vzdelávania.

Praktické vzdelávanie je rozdelené do štyroch častí:

- výskum, ktorý vykoná inštitúcia poskytujúca poradenstvo;
- skúmanie práce kariérového poradcu;
- vykonávanie poradenstva pod dohľadom odborníkov;
- výskum súvisiaci so záverečnou prácou a uplatňovanie teoretických a praktických znalostí;
- ukončenie výskumu a poradenskej činnosti.

⁽⁸⁾ Pozrite: http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC_en.asp (citované dňa 28. 11. 2008).

4.5.5 Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach

Cieľom modulu, ktorý je zameraný na trh práce a zamestnanosť, je pomôcť študentom získať vedomosti o štruktúre trhu práce a jeho kľúčových charakteristikách. Cieľom je, aby študent porozumel vývoju na trhu práce a získal tiež prehľad o problematike nezamestnanosti ako socioekonomického a psychologického problému. Na záver študenti v otázkach, ktoré sa týkajú zamestnania, získajú potrebné vedomosti o fungovaní pracovných vzťahov v súkromnom a verejnom sektore a zručnosti, potrebné na samostatné vyhľadávanie si nevyhnutných informácií v legislatíve Lotyšskej republiky, ktoré súvisia so zamestnaním a problematikou daní.

V rámci modulu sa študenti oboznámia s vývojom na trhu práce a aktuálnymi otázkami v Lotyšsku a iných členských štátoch EÚ. Okrem iného majú príležitosť preskúšať si predpovedanie trendov na trhu práce. Predmetom ich štúdia je tiež analýza otázok súvisiacich so získaním ďalších informácií a ich využitie v praxi v kariérovom vzdelávaní; to zahŕňa poskytnutie podpory klientovi s ohľadom na jeho alebo jej individuálne schopnosti a zručnosti získať spôsobilosti požadované v potenciálnom zamestnaní.

4.5.6 Odbornosť

Úspešní študenti získajú titul MA(Ed) v pedagogike a odbornú kvalifikáciu ako kariérový poradca (kód 241213 v katalógu povolání Lotyšskej republiky). To, či získaná kvalifikácia aj oprávňuje kariérového poradcu na výkon povolania, je v súčasnosti stále predmetom diskusií.

4.6 Poľsko

4.6.1 Zhrnutie

Poľsko zaviedlo svoj prvý vzdelávací kurz na postgraduálnej úrovni v oblasti kariérového poradenstva na Univerzite v Łódži pred viac ako desiatimi rokmi. Následné zmeny a ďalší vývoj vzdelávacích kurzov v Poľsku sú načrtnuté nižšie.

4.6.2 Politické a legislatívne podnety

Počiatkové zavedenie postgraduálneho vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva pramenilo v Poľsku primárne z potreby pomôcť spoločnosti posunúť sa z „pridelovania“ zamestnania k „výberu“ zamestnania. Národný úrad práce v roku 1993 nariadil, že kariéroví poradcovia sa môžu vzdelávať len prostredníctvom vysokoškolských kurzov, a len absolventi s univerzitným titulom, predovšetkým v psychológii, pedagogike alebo sociológii, môžu byť zamestnaní ako kariéroví poradcovia.

V roku 1994 bolo po prvýkrát z iniciatívy ministra práce a sociálnych vecí na Univerzite v Łódži vytvorené postgraduálne vzdelávanie, zamerané na kariérové poradenstvo, ktoré bolo súčasťou projektu Svetovej banky TOR 8. Univerzita navrhla vzdelávací program s pomocou expertov z Veľkej Británie (Manchester) a Írska (Dublin). V roku 1997 bolo vypracované univerzitné kurikulum pre kariérové poradenstvo, ktoré vychádzalo z programu, ktorý zaviedla Univerzita v Łódži a odvtedy aj iné inštitúcie využívali personálnu pomoc tejto univerzity, aby mohli vytvoriť vlastné vzdelávacie programy na postgraduálnej úrovni. Univerzitné kurikulum má v súčasnosti v ponuke najmenej 10 univerzít.

Nedávny rapídny nárast ponuky postgraduálnych kurzov v Poľsku pramenil z potreby vzdelávania väčšieho počtu kariérových poradcov, ktorí by reagovali na nárast poskytovania odborného poradenstva, ktoré podporila legislatíva vo vzdelávaní, zamestnanosti a službách pre mládež. V roku 2003 ministerstvo pre národné školstvo a šport vypracovalo smernicu o organizácii psychologickkej podpory a podpory vzdelávania vo verejných materských školách, školách a vzdelávacích inštitúciách, ktorá zaviedla kariérové poradenstvo do škôl. Na prelome rokov 2004/2005 vytvorilo ministerstvo školstva programy kariérového poradenstva pre školy, čo si vyžadovalo vyškolenie učiteľov v oblasti poskytovania kariérového poradenstva. V súvislosti s týmto vypracovalo ministerstvo školstva rámec na postgraduálne štúdium a poskytlo granty na podporu a zvýšenie rozvoja postgraduálnych programov spolufinancovaných z Európskeho

sociálneho fondu (ESF). Po absolvovaní externej formy štúdia, trvajúcej od 12 do 18 mesiacov, prichádzali postupne kariéroví poradcovia do škôl.

Vzhľadom na to, že zákon vyžaduje, aby boli kariéroví poradcovia absolventmi vysokoškolského vzdelávania (univerzity), sa postgraduálne štúdium, zamerané na kariérové poradenstvo, zaviedlo na približne 30 univerzitách. Väčšina z týchto vzdelávacích programov trvá tri semestre (1,5 roka). Keďže išlo o novovznikajúci element na trhu, takmer polovica súkromných univerzít v Poľsku vytvorila vzdelávacie kurzy spolu s ďalšími univerzitami, ktoré boli schopné ponúknuť postgraduálne štúdium zamerané na poskytovateľov kariérového poradenstva zadarmo, pričom boli spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu.

Programy sa navzájom odlišujú. Vo väčšine prípadov si univerzity vytvárajú vlastné programy na základe existujúcich modelov a kurikúl, ktoré vytvorilo ministerstvo práce a ministerstvo školstva; v ostatných prípadoch na túto činnosť využili externých expertov. Navrhované boli aj špecializované kurzy, ako napríklad kariérové poradenstvo na prácu s klientmi s postihnutím, ktoré majú lekárske zameranie.

4.6.3 Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces

Až doteraz ani Bolonský proces ani Lisabonská stratégia nemali vplyv na poskytovanie postgraduálnych kurzov na Univerzite v Łódži. Kurz pozostáva z predmetov, nie modulov. Na univerzite je zavedený systém prenosu kreditov, ktorý zahŕňa tie vysokoškolské programy a výmeny študentov, ktoré spadajú pod program Sokrates.

4.6.4 Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu

Účastníci postgraduálneho štúdia na Univerzite v Łódži musia mať magisterský stupeň vzdelania v odbore sociálnych vied, ako je sociológia, psychológia alebo pedagogika, a vo všeobecnosti jeden alebo dva roky pracovných skúseností. Vysokoškolské štúdium dáva dostatočný akademický základ na špecializáciu v oblasti kariérového poradenstva, ale neexistujú žiadne výnimky na požiadavku kvalifikácie na magisterskom stupni štúdia. Dospelo sa k rozhodnutiu, že ponuka sa má rozšíriť aj na okruh žiadateľov, ktorí sa o túto oblasť zaujímajú, ale nemajú pracovné skúsenosti; no môžu sa zúčastniť na jednomesačnej pracovnej sťaži v organizácii, ktorá poskytuje kariérové poradenstvo, ako je úrad práce alebo súkromná spoločnosť zameraná na kariérové poradenstvo. V prípade, že to účastník absolvuje, neuznáva sa mu predchádzajúce vzdelanie alebo predchádzajúce pracovné skúsenosti, ktoré mu umožnili vstup do programu, a tiež sa mu neuznávajú žiadne výnimky z predmetných oblastí štúdia.

Ostatné inštitúcie sa riadia podľa vlastných vstupných požiadaviek, ktoré sa môžu od predchádzajúcich odlišovať.

4.6.5 Metódy výučby

Na Univerzite v Łódži sa tento kurz neuskutočňuje formou dištančného vzdelávania. E-mailová komunikácia sa využíva len na vzájomnú komunikáciu vyučujúcich a študentov s cieľom získať študijné materiály a zúčastňovať sa na on-line diskusných fórach, avšak virtuálne výučbové prostredie neexistuje.

Postgraduálny kurz na Univerzite v Łódži zahŕňa jednomesačnú prax na pracovisku, čo sa zvyčajne uskutočňuje počas prázdnin medzi druhým a tretím semestrom. Môže prebiehať na viacerých miestach vrátane:

- školy, kde je zamestnaný kariérový poradca;
- oddelenia ľudských zdrojov v podniku;
- kariérového centra;
- úradu práce.

Kontaktný človek na mieste, ktorý organizuje pracovnú sťaž – vo všeobecnosti zamestnávateľ alebo kariérový poradca v škole – napíše hodnotenie študenta. Študenti vyplnia záznam o svojich skúsenostiach z každodennej praxe, ktorý si následne prečíta školiteľ a prediskutuje ho so študentom. Nadobudnuté skúsenosti na pracovisku môže študent využiť

pri písaní 30–40-stranovej záverečnej práce, ktorá sa môže venovať praktickej téme, ako je „tvorba stratégie na podporu kariérového poradenstva v školách“.

4.6.6 Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach

Postgraduálny kurz vzdelávania na Univerzite v Łódži je rozdelený na niekoľko predmetov, ktoré sa čiastočne vyučujú prostredníctvom prednášok a čiastočne prostredníctvom odborných seminárov. Informácie o trhu práce spadajú pod vedomosti o povolaniach a svete práce a o riadení poskytovania odborných informácií. Študenti tiež odovzdávajú prezentáciu o trhu práce.

Podľa aktuálnych výziev sa učebné osnovy pravidelne obnovujú. Do nich bola zaradená aj tematika „práce so staršou populáciou“, ako pokus bojovať proti diskriminácii, s ktorou sa starší ľudia na trhu práce stretávajú. Rovnako aj otázky vstupu na trh práce spadajú pod tematiku multikulturalizmu.

Študenti získavajú informácie z rôznych zdrojov, ako elektronických, tak aj z papierových záznamov vrátane:

- relevantných webových stránok na internete;
- informácií poskytovaných ministerstvom práce, najmä prostredníctvom rozšírenej databázy informácií o povolaniach, ktorá sa každoročne obnovuje.

Študenti môžu využívať zdroje LMI na potreby svojej záverečnej práce a na prípravu materiálov na prácu v skupinách alebo s jednotlivcami.

4.6.7 Odbornosť

Študenti postgraduálneho štúdia na Univerzite v Łódži sa zúčastňujú na programe s cieľom získať magisterský stupeň vzdelania v odborných disciplínach, ako je pedagogika, ale po ukončení programu sa budú radiť medzi odborníkov na kariérové poradenstvo. Vstup do stavovskej organizácie kariérových poradcov im umožní stretnúť sa aj s inými odborníkmi z rôznych oblastí, čo len posilní koncept ich odlišnej identifikácie ako odborného kariérového poradcu, čo je profesia, ktorá je v Poľsku relatívne nová.

4.7 Škótsko

4.7.1 Zhrnutie

Opatrenia, týkajúce sa poskytovania služieb kariérového poradenstva, sa v Škótsku, na rozdiel od Anglicka, vyvíjali odlišne, a to tak, že hlavný zamestnávateľ poskytovateľov kariérového poradenstva v Škótsku spolupracoval s vládnymi úradmi a miestnymi univerzitami s cieľom vytvoriť nový vzdelávací kurz, kvalifikáciu v kariérovom poradenstve a rozvoji.

4.7.2 Politické a legislatívne podnety

Poskytovanie kariérového poradenstva sa vo všetkých štyroch krajinách Spojeného kráľovstva vyvíjalo odlišným spôsobom. V Škótsku vznikla národná organizácia Careers Scotland, ktorú vytvorila a financovala škótska vláda a ktorá poskytuje kariérové poradenstvo a služby zamestnanosti pre všetkých bez ohľadu na vek. Táto organizácia identifikovala potrebu vytvorenia odbornej kvalifikácie, ktorá by v užšom slova zmysle zodpovedala ich potrebám v porovnaní s už existujúcou kvalifikáciou v Británii, a to nasledovným spôsobom:

- a) poskytovanie služieb kariérového poradenstva podľa aktuálnych potrieb a pre všetkých ľudí bez ohľadu na vek;
- b) rozvoj služieb poskytujúcich podnikateľskú a motivačnú „inklúziu“ aktivít;
- c) dôraz na „kariérové plánovanie“ ako kľúčovú zručnosť, ktorú majú nadobudnúť žiaci v školách a ktorú majú rozvíjať počas svojho života ďalej; celoživotné kariérové plánovanie podporené celoživotným vzdelávaním;
- d) spolupráca so širšou skupinou klientov (napr. s neustále vzrastajúcou populáciou dospelých).

Konzultačný proces ako súčasť štúdie efektívnosti naznačil, že súčasný stav nebol optimálny a že dvojročná kvalifikácia na postgraduálnej úrovni sa ukázala ako nevyhnutná. Najväčší zamestnávateľ v krajine, Careers Scotland, chcel zaručiť, aby:

- poskytované vzdelávanie zodpovedalo meniacim sa podmienkam;
- boli účastníci tohto vzdelávania lepšie pripravení vstúpiť do pracovného prostredia;
- mali ľudia mimo centrálnej časti Škótska možnosť dištančne sa vzdelávať, obzvlášť sa to týkalo odľahlejších častí krajiny, ako je vysočina a ostrovy (nedostatok vzdelávania v týchto oblastiach mal negatívny vplyv na prijímanie nových zamestnancov a udržanie si pracovných miest; spoločnosť tiež chcela zvýšiť diverzitu uchádzačov s rôznym vzdelaním a pracovnými skúsenosťami, aby mohli poskytovať služby všetkým komunitám v krajine).

Riadiaca skupina rozhodla, že je dôležité ujasniť si výsledky vzdelávania súvisiace s novou kvalifikáciou; a následne na to Careers Scotland vytvoril v rokoch 2005 až 2007 ukazovateľ, podľa ktorého mali absolventi počiatočného odborného vzdelávania v Škótsku získať potrebné spôsobilosti v oblasti kariérového poradenstva, čo zároveň aj v plnej miere zodpovedalo konzultačnému procesu. Toto vyhlásenie, ktoré vzniklo so súhlasom odbornej asociácie a vlády, zverejnila Agentúra na zabezpečovanie kvality (QAA) na vysokoškolské vzdelávanie. Od tohto sa odrážal ďalší vývoj a smerovanie postgraduálnej kvalifikácie v kariérovom poradenstve a rozvoji.

Zmluva na vytvorenie kvalifikácie bola uzavretá s konzorciom troch univerzít: Západoškótskej univerzity (ako vedúcej inštitúcie), Univerzity v Napier a Univerzity v Strathclyde. Nastavenie referenčného ukazovateľa viedlo k vzniku kvalifikácie a tento proces trval jeden rok. Vznikla expertná hodnotiaci skupina, ktorá sa na tomto procese podieľala nasledovne:

- poskytovala rady k obsahu a využitiu kvalifikácie;
- posudzovala štruktúru kvalifikácie, aby sa zabezpečila flexibilita a využitie modulov na ďalší odborný rozvoj (CPD);
- navrhovala spôsob, akým môžu byť výsledky vzdelávania a prierezové témy integrované do modulov;
- prispievala k praktickému vzdelávaniu sa ako integrálnej súčasť kvalifikácie;
- zabezpečovala, aby požiadavky na kvalifikáciu v kariérovom poradenstve (existujúca kvalifikácia v Spojenom kráľovstve pre poskytovateľov kariérového poradenstva) boli inkorporované.

Hodnotiace výbory na univerzitách, ktoré zastupujú najväčšieho zamestnávateľa v sektore, sa vyjadrili k novej kvalifikácii pozitívne, rovnako ako aj k uznaniu širokej spolupráce a využitia inovatívnych faktorov súvisiacich s dištančným vzdelávaním a vzdelávaním na pracovisku. Zhodli sa na dvojročnom programe, pričom druhý rok už prebieha v zamestnaní (prvý rok vedie k postgraduálnemu diplomu (60 ECTS); druhý rok vedie k magisterskému titulu (ďalších 30 ECTS). Žiadny z modulov nie je voliteľný, hoci program kladie značný dôraz na individualizované vzdelávanie: každý študent má svoj plán vzdelávania, vyučujúceho a možnosť flexibilného výberu pracovného miesta v závislosti od svojich potrieb. Druhý rok prebieha v zamestnaní a spolu s flexibilnou štruktúrou programu MSc. mu poskytuje viac odbornosti a obsahových súvislostí.

4.7.3 Zmeny reagujúce na Lisabonskú stratégiu a Bolonský proces

Kvalifikácia je v súlade s Bolonským procesom, pretože stavia na báze výsledkov vzdelávania a pridelovania kreditov. Západoškótska univerzita sa úzko zaviazala zhromažďovať kredity a stala sa jednou z prvých univerzít v Škótsku, ktorá vytvorila systém transferu kreditov, ktorý predchádzal Bolonskej deklarácii z roku 1999.⁽⁹⁾ V roku 2007 univerzita opätovne prehodnocovala svoje vzdelávacie programy, aby boli všetkým udeľované 20-kreditové moduly, čo je v súlade s Európskym systémom prenosu a akumulácie kreditov.

4.7.4 Vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávania a alternatívne spôsoby uchádzania sa o štúdium a kvalifikáciu

Štandardnou vstupnou požiadavkou na účasť na vzdelávacom programe je úspešné ukončenie prvého stupňa vysokoškolského štúdia. Systém je ale flexibilný v tom zmysle, že účastníci môžu preukázať svoje zručnosti, vedomosti, zrelosť a dostatočnú úroveň vzdelania, aby mohli získať postgraduálnu kvalifikáciu. Na Západoškótskej univerzite

⁽⁹⁾ Pozrite: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF (citované dňa 28. 11. 2008).

prechádzajú všetci účastníci pohovormi, v ktorých sa preverí ich predchádzajúce relevantné vzdelanie a skúsenosti, za čo môžu získať kredity. Tí, ktorí majú relevantné skúsenosti, ale nedosiahli príslušnú úroveň vzdelania, môžu byť prijatí v závislosti od prípadu k prípadu, a to tým, že sa uchádzač preukáže dostatočnou schopnosťou získať postgraduálnu kvalifikáciu. Od niektorých sa môže požadovať ukončenie štúdia na úrovni prvého stupňa vysokoškolského vzdelávania v oblasti sociálnych vied, pričom ich prijatiu predchádza preukázanie schopnosti študovať na vysokoškolskom stupni vzdelania.

4.7.5 Metódy výučby

Virtuálne vzdelávacie prostredie (VLE) (Blackboard) na univerzitách sa využíva s cieľom poskytovania vzdelávania prostredníctvom e-learningu. Vo fáze vzniku bola časť finančných prostriedkov využitá na zamestnanie e-vývojára na úpravy, ktoré by zodpovedali potrebám študentov v novom programe. Všetci študenti sa zapisujú do rôznych typov modulov, ktoré sú prepojené na VLE, čo im umožňuje:

- prístup k vzdelávacím materiálom;
- sledovať odkazy a knižničné webové stránky (napr. elektronické periodiká);
- zúčastňovať sa na diskusných fórach (tým získajú všetci študenti väčšie skúsenosti vrátane tých, ktorí si zvolili dištančnú formu vzdelávania).

Účastníci dištančného vzdelávania využívajú ako spôsob vzdelávania on-line diskusie a telefonický kontakt so svojimi osobnými pedagógmi na univerzite a praktickými vyučujúcimi na pracovisku.

E-learning je podporený aj plánovaním osobného rozvoja (PDP), ktorého cieľom je vo väčšej miere podporiť samostatné uvažovanie a schopnosti zamestnať sa. Študenti v postgraduálnom štúdiu, zameranom na získanie kvalifikácie v kariérovom poradenstve a rozvoji, využívajú e-portfólio, ktoré je chránené heslom a kde môžu zaznamenávať svoje postrehy vyplývajúce z pracovných skúseností, čím podporujú vlastný rozvoj ako odborníka v kariérovom poradenstve. Jeden modul je tiež venovaný reflektívnej poradenskej praxi.

Prvá správa o systéme vzdelávania identifikovala potrebu podporiť vedomosti študentov a skúsenosti na pracovisku. To bolo v postgraduálnom programe zabezpečené prostredníctvom:

- určenia 60-členného personálu z Careers Scotland, ktorý je ochotný vystupovať ako praktický vyučujúci, aby bola zabezpečená praktická stránka kurzu;
- získavania pracovných skúseností na rozličných pracoviskách.

Školitelia z praxe vystupujú ako „experti v odbore“ a študentov môžu podporovať aj tým, že ich oboznámia s ponukou rôznych pracovných miest. V prvom pilotnom roku trvania kurzu sú všetci školitelia z praxe členmi Careers Scotland. Študenti môžu prostredníctvom e-mailu, telefonicky alebo osobne prediskutovať detaily pracovných zmlúv, na základe čoho môžu školitelia pomôcť študentom vytýčiť ten správny smer, aby tak podporili ich samostatnosť a nezávislosť. Za istých okolností môžu byť školitelia počas konzultácií so študentom zapojení do hodnotenia na pracovisku, avšak je dokázané, že týmto spôsobom sa mení tendencia vzťahu so študentom. Možno veriť, že zapojenie členov Careers Scotland do tohto procesu pomôže rozvoju odborného prejavu a praktických skúseností v rámci firmy, pretože zamestnanci prídu do kontaktu s novými myšlienkami a existujúcimi prístupmi, ktoré sa stávajú výzvou.

Študenti denného štúdia majú počas prvého roka štúdia 6 týždňov praxe na pracovisku, ktoré je zamerané na kariérové poradenstvo. Na Západoškótskej univerzite sa pracovné miesta nevyhodnocujú len tak, ale vyučujúci získavajú spätnú väzbu od kontaktnej osoby na pracovisku, ktorá sa týka pôsobenia študenta, na čo si študent pripraví komentár; tieto skutočnosti formujú základ na diskusiu medzi vyučujúcim a študentom. Pracovné miesta v rôznom prostredí tiež poskytujú možnosť preskúšať si niektoré z kľúčových zručností zameraných na prácu s jednotlivcom, ako i zručností, ktoré sú zamerané na skupinovú prácu s klientmi.

4.7.6 Poskytovanie informácií o trhu práce, povolaniach a ďalších možnostiach

Časť, venujúca sa kariérovým informáciám vo vyhlásení o referenčnom ukazovateli, zahŕňa zručnosti a schopnosti „interpretovať informácie a prispôbiť ich potrebám klientov, partnerov a kľúčových hráčov“. Expertná referenčná skupina sa zameriavala najmä na skutočnosť, akým spôsobom sú informácie o trhu práce (LMI) využité v kontexte kariérového poradenstva.

Aspekty, venujúce sa trhu práce, sú zahrnuté v ukazovateli a súvisiacich moduloch, z ktorých jeden je zameraný na trh práce. Okrem toho, jeden z odborných praktických modulov zahŕňa časť, ktorá poskytuje informácie týkajúce sa kariéry, ktoré umožňujú študentom získať aj papierové, aj elektronické zdroje. Vyučujúci zabezpečujú, aby zdroje LMI boli prístupné pre študentov pri pohovoroch so žiakmi v školách a v súčasnosti plánujú vyzvať študentov na to, aby uskutočnili hlbší výskum zameraný na možnosti výberu kariéry, ktoré boli predmetom diskusií na pohovoroch. Študenti tiež uskutočňujú výskum a záznamy zamerané na špecifické povolania, ako napríklad cestovanie a turizmus.

4.7.7 Odbornosť

Kvalifikácia v kariérovom poradenstve a rozvoji sa vyučuje v rôznych odboroch (pedagogika; sociológia; zdravotníctvo) a neustále na tieto disciplíny poukazuje. Na základe skutočnosti, že odborníci v oblasti kariérového poradenstva sa v tejto problematike vzdelávajú prostredníctvom postgraduálnych kurzov oddelene, je dosť pravdepodobné, že koncept kariérového poradenstva sa stane samostatným povolaním. Okrem toho, dôraz na vytvorenie reflektívnych poskytovateľov poradenstva, ktorí prispievajú k výskumu na postgraduálnej úrovni, by mal posilniť verejné vnímanie kariérového poradenstva ako samostatného „povolania“ a nie ako „práce“ alebo špecializácie v rámci inej profesie, ako napríklad učiteľstva či psychológie.

5. VYTVORENIE RÁMCA SPÔSOBILOSTÍ

5.1 Koncept spôsobilostí

Pred vytvorením rámca spôsobilostí je nevyhnutné preskúmať základný koncept spôsobilostí. Sultana (v nasledujúcom vydaní)⁽¹⁰⁾ poskytuje prehľad problémov, ktoré sa týkajú použitia „spôsobilostí“ a „rámca spôsobilostí“ v kariérovom poradenstve. Sultana mapuje rozvoj konceptu spôsobilostí a využitia spôsobilostí s ohľadom na rozličné sociokultúrne súvislosti, najmä v USA a európskych krajinách, ktoré sú postavené na rozličných tradíciách.

Sultana sa zaoberá diskusiami o výhodách a nevýhodách prístupov zameraných na spôsobilosti vo vzdelávaní. Na jednej strane je dôležité identifikovať špecifické zručnosti a charakteristiky, ktoré môžu kauzálne súvisieť s výkonom práce a následne zamerať vzdelávanie na ich získanie. Na druhej strane, je tu nebezpečenstvo podceňovania toho, že znalosti a vedomosti prispievajú k efektívnemu výkonu práce a potláčajú „vzdelávanie založené na tvorivosti a predstavivosti“. Vedomosti predstavujú viacstranný koncept, čoho odrazom sú deskriptory v európskom kontexte uvádzané na referenčnej úrovni Európskeho kvalifikačného rámca (EQF) a v cykloch vysokoškolského vzdelávania, ktoré boli prijaté v rámci Bolonského procesu (takzvané Dublinské deskriptory).

Vedomosti sa rozdeľujú do troch prvkov (aj keď iní ich rozdeľujú na väčší počet prvkov: pozrite Reid, 2007):

- logické vedomosti: vedieť to (savoir);
- praktické vedomosti: vedieť ako (savoir faire);
- procedurálne vedomosti: vedieť ako byť (savoir être).

Všetky tieto prvky vedomostí musia byť zahrnuté do definície, ktorá bude odrážať spôsobilosti potrebné na výkon povolania s tým, že bude široko uplatniteľná, keďže je založená na dostatočnej odbornej samostatnosti a etickej praxi, pričom zohľadňuje rôznorodosť individuálnych potrieb používateľov služieb.

Európska únia reflektovala na otázku definovania „spôsobilostí“ v kontexte rozvoja Európskeho kvalifikačného rámca. Formálne prijatie EQF v apríli 2008 ju definuje nasledovne:

„Spôsobilosť je preukázaná schopnosť použiť vedomosti, zručnosti a osobné, sociálne a/alebo metodologické schopnosti v pracovných alebo študijných situáciách a v odbornom a osobnom rozvoji. V kontexte Európskeho kvalifikačného rámca je spôsobilosť opísaná vo vzťahu k zodpovednosti a samostatnosti.“ (Európsky parlament, 2008, s. 4).

V počiatočnej fáze prípravy tejto výskumnej práce, keď ešte nebola formálne prijatá definícia v rámci EÚ, bola v pracovnom dokumente použitá tá definícia Komisie, ktorá sa týkala Európskeho kvalifikačného rámca (Európska komisia, 2005c, s. 11). Je to zložitá definícia a odráža prvky už skôr spomínaných vedomostí:

„Spôsobilosť zahŕňa: (i) kognitívnu spôsobilosť týkajúcu sa využitia teórie a chápania, ako i informálnych nevyslovených vedomostí získaných skúsenosťou; (ii) funkčnú spôsobilosť (zručnosti alebo know-how) týkajúcu sa záležitostí, ktoré by mala byť osoba schopná vykonávať, keď pracuje v danej oblasti práce, vzdelávania alebo sociálnej aktivity; (iii) osobnú spôsobilosť týkajúcu sa znalosti, ako sa správať v špecifických situáciách; (iv) etickú spôsobilosť zahŕňajúcu určité osobné a odborné hodnoty.“

Tieto definície kladú dôraz na konceptualizáciu spôsobilostí podporujúcu rámec spôsobilostí, ktorý nie je založený na mechanickom delení pracovných úloh na mikroschopnosti a izolované časti samostatných odborných úloh. Predstavuje integračný model spôsobilostí, ktorý umožňuje identifikáciu aspektov osobnej nezávislosti a reflektívnej praxe vrátane dôležitých schopností na odborný rozvoj od nováčika po experta. Vývoj vzájomných vzťahov vrátane rozličných spôsobov a tradícií vzdelávania je možné vidieť v časti 2.2.

⁽¹⁰⁾ Tento prehľad konceptu spôsobilostí a špecifických otázok, ktoré sa vynárajú vo využití rámca spôsobilostí v kariérovom poradenstve, zďaleka presahuje to, čo je možné obsiahnuť v tejto správe. Vo veľkej miere sa odporúča predovšetkým tým, ktorí sa snažia lepšie pochopiť danú problematiku alebo tým, ktorí mienia uplatniť navrhovaný rámec spôsobilostí vo svojej krajine alebo vo svojom pracovnom prostredí.

5.2 Návrh rámca spôsobilostí

5.2.1 Existujúce rámce

Existuje už niekoľko medzinárodných a národných rámcov, ktoré sa vytvorili vďaka rôznym podobám medzinárodnej spolupráce, medzinárodným projektom a iniciatívam na národnej úrovni. V prílohe č. 3 je zoznam rôznych relevantných internetových stránok. V princípe sa medzi tieto rámce zaraďujú:

- a) Medzinárodná asociácia pre výchovné a profesijné poradenstvo (IAEVG): rámec spôsobilostí, ktorý sa vytvoril prostredníctvom medzinárodného výskumného projektu v období rokov 1999 – 2003, tento rámec tvorí súbor 11 základných spôsobilostí a súbor ďalších 10 špecializovaných spôsobilostí, pričom každá obsahuje 5 až 11 ďalších detailných charakteristík danej spôsobilosti;
- b) Európska akreditačná schéma (EAS): projekt Leonardo da Vinci financovaný EÚ, ktorý vychádza zo spôsobilostí IAEVG, zameraný na vytvorenie spoločnej akreditačnej schémy pre všetky európske krajiny, tento projekt vytvoril svoj vlastný súbor piatich úloh zameraných na klienta, ktoré majú byť základom navrhovaných akreditačných postupov;
- c) Medzinárodný inštitút kariérovej certifikácie (ICCI): už skôr vytvorený rámec piatich základných spôsobilostí a ďalších 5 súborov špecializovaných spôsobilostí nahradil v roku 2008 za rámec 12 základných spôsobilostí a 19 vybraných spôsobilostí;
- d) MEVOC: kvalitatívny manuál pre výchovné a profesijné poradenstvo: projekt Leonardo da Vinci financovaný EÚ, koordinovalo ho Rakúsko, ktoré vytvorilo súbor štandardov v štyroch kategóriách spôsobilostí, pozostávajúcich z 35 štandardov spôsobilostí v 12 zoskupeniach. Ďalšie práce na vytvorení systému certifikácie, založenej na týchto štandardoch, pokračujú prostredníctvom projektu Európsky certifikát kariérového poradcu (ECGC);
- e) kanadské štandardy a smernice pre kariérový rozvoj poskytovateľov: tento súbor štandardov je detailne rozpracovaný, so základným súborom (5 oblastí) a šesť oblastí špecializácie; každá oblasť je rozdelená do niekoľkých funkcií, ktoré sú ďalej delené na spôsobilosti;
- f) odborné štandardy pre kariérový rozvoj rakúskych poskytovateľov poradenstva: sedem rozsiahlych kategórií, rozdelených do 10 oblastí, pričom jedna z kategórií skúma špecializácie pre tú oblasť;
- g) rámec spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva v Írsku: tento rámec zahŕňa päť hlavných oblastí, pričom niektoré sa ďalej rozdeľujú, a každá poukazuje na vedomosti a znalosti, ktoré by mal poskytovateľ získať, ako i na to, čo by mal byť poskytovateľ schopný vykonávať;
- h) národné odborné kvalifikácie v Spojenom kráľovstve (NVQ): štandardy povolania patrili dlhý čas pod systém NVQ Spojeného kráľovstva. Odvtedy, čo v roku 1990 vznikli, prešli už niekoľkými revíziami; v súčasnosti ich tvorí 30 častí venovaných spôsobilostiam, pričom niekoľko častí sa venuje povinnej akreditácii (ich presná identifikácia závisí od dosiahnutej úrovne hodnotenia);
- i) estónska kvalifikačná autorita: odborné štandardy pre kariérových poradcov, odborníkov v oblasti poskytovania kariérových informácií a kariérových koordinátorov v školách boli schválené v roku 2005. Odborné štandardy pre kariérových poradcov boli aktualizované na základe predošlých štandardov z roku 2001, kým v roku 2005 boli vytvorené ešte dva nové štandardy.

Ostatné štandardy existujú, alebo sú vo fáze vývoja, ale v čase tohto projektu žiadne z nich neboli v kompletnej forme a v dostupnom jazyku. Každý rámec spôsobilostí bol na začiatku tohto projektu prehodnotený, aby sa identifikovali princípy návrhu tohto rámca a jeho využitie. Pri tvorbe návrhu rámca spôsobilostí sa v projekte do detailov dbalo na to, aby v porovnaní s existujúcimi rámcami neboli žiadne oblasti spôsobilostí zvýhodnené či zanedbané.

5.2.2 Rozsah rámca spôsobilostí

V skorších štúdiách (McCarthy, 2004; OECD, 2004; Sultana, 2003) sa rozoberá vzťah medzi povinnosťami a úlohami poskytovateľov kariérového poradenstva. Ako už bolo uvedené (časť 2.1), kariérové poradenstvo je zvyčajne súbor povinností, ktoré niekto vykonáva popri inej špecializácii, pričom pre niekoho je to hlavná pracovná náplň, alebo v niektorých krajinách ide o alternatívu k špecializovanej odbornej funkcii. Rámec spôsobilostí, ktorý je tu prezentovaný, sa zameriava len na tie povinnosti, ktoré súvisia s poskytovaním kariérového poradenstva, či už ako špecializácie alebo subšpecializácie.

Rozdiel v úlohách sa často stiera: učiteľ sa môže pri konverzácii so žiakom venovať osobným, výchovným a kariérovým otázkam a prostredníctvom osobných kontaktov je možné preniesť sa cez prípadné rozdiely v ich vzájomnom postavení. Pri stanovovaní úloh, ktoré bude rámec spôsobilostí pokrývať, bola prijatá pracovná definícia kariérového poradenstva, o ktorej sa zmieňuje OECD vo svojom prieskume (2004, s. 19) a ktorá bola všeobecne uznaná. Služi ako definícia na účely tohto projektu:

„Kariérové poradenstvo sa týka služieb, ktorých zámerom je pomáhať ľuďom akéhokoľvek veku a zamerania počas ich života robiť rozhodnutia v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania a riadiť svoju kariéru. Kariérové poradenstvo pomáha ľuďom uvažovať o svojich ambíciách, záujmoch, kvalifikáciách a schopnostiach. Pomáha im porozumieť trhu práce a vzdelávacím systémom a nadviazať na to, čo vedia sami o sebe. Komplexné kariérové poradenstvo sa pokúša ľudí naučiť plánovať a robiť rozhodnutia o práci a vzdelávaní. Kariérové poradenstvo lepšie sprístupňuje informácie o trhu práce a o vzdelávacích možnostiach, a to tým, že ich organizuje, systematizuje a sprístupňuje vtedy a tam, kde ich ľudia potrebujú.“

Táto definícia načrtla hranice medzi kariérovým poradenstvom a inými odbornými úlohami, pričom pri projekte sa bralo tiež do úvahy vertikálne a hierarchické vymedzenie. Ďalšie aktivity sa zamerali na skúmanie spôsobilostí riadenia, pričom tieto spôsobilosti nie sú do tohto rámca zahrnuté. Rozdiely medzi úlohami poskytovateľov a riadiacimi úlohami (najmä v spojení s rovnakou pracovnou úlohou) nie sú jednoznačné, ale vo všeobecnosti je ich ľahšie pomenovať na rozdiel od profesionálnych, podporných alebo poloprofesionálnych úloh. Rozdiely sa môžu určiť na základe definície, ktorá je spomenutá vyššie; rozpracované sú v ďalších častiach. Vo všeobecnosti platí, že ak je úloha alebo aktivita prínosom pre kariérové poradenstvo v zmysle definície uvedenej vyššie, zahrnie sa do rámca spôsobilostí. Je potrebné reagovať na problémy vyplývajúce z pracovných úloh „v rámci pôsobnosti“ v prípade, že rámec spôsobilostí sa využije na hodnotenie a uznanie spôsobilostí zamestnancov, čo je však len jednou z mnohých vecí, ktoré v tomto prípade prichádzajú do úvahy. Niektoré z týchto úvah sú uvedené v časti 7.

5.2.3 Spôsobilosti klienta

Jedným z plánovaných pracovných výstupov poskytovateľa kariérového poradenstva by mal byť rozvoj pracovných aktivít a spôsobilostí – zručností zameraných na riadenie kariéry – jednotlivých klientov. Niekoľko krajín sa zaviazalo zadefinovať spôsobilosti potrebné pre ľudí, ktorí vstupujú na trh práce, ktoré im umožnia účinne riadiť vlastnú kariéru. V USA, a neskôr v Kanade, bol vytvorený model pre život/prácu, ktorý bol úspešný aj v Austrálii, kde bol vytvorený austrálsky plán kariérového rozvoja (ABCD). V Írsku riadilo Národné fórum pre poradenstvo súbor niekoľkých rozvojových projektov, ktoré vypracovali rámec spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva, ktorý je uvedený vyššie, a národný rámec pre celoživotné poradenstvo (Národné fórum pre poradenstvo, 2007), ktorý podrobnejšie opisuje kariérové spôsobilosti potrebné od skorého detstva po dospelosť. Okrem iného sa uskutočnil konzultačný prieskum verejnej mienky, zameraný na vnímanie poradenských služieb, kvality v poradenstve a rámca na zabezpečenie kvality v poradenstve. (Internetové adresy štandardov spôsobilostí klientov sú uvedené v prílohe č. 3.)

Snahy o vytýčenie rámca spôsobilostí na vlastný kariérový rozvoj individuálneho študenta a občana vo veľkej miere prispievajú k zadefinovaniu potrebných spôsobilostí odborníkov v kariérovom poradenstve. Vo vzťahu k paralelnej odbornej oblasti vzdelávania Roelofs a Sanders (2007) navrhujú, aby bola spôsobilosť učiteľa odrazom učiteľských aktivít, z ktorých najdôležitejšie sú aktivity vedúce k vzdelávaniu študentov (s. 127). Jasné vymedzenie cielených výstupov pre klientov môže slúžiť ako referenčný ukazovateľ, podľa ktorého možno hodnotiť zložitejšie situácie, ktoré vznikajú pri definovaní úloh a spôsobilostí odborníkov. Identifikácia zamýšľaných dôsledkov odbornej aktivity môže poskytnúť užitočný pohľad na formu a požadované štandardy tejto aktivity. Použitie tohto referenčného ukazovateľa bolo nápomocné v prípravnej fáze tvorby rámca spôsobilostí pre kariérové poradenstvo, podľa ktorého sa bude postupovať aj pri hodnotení ďalších vyvíjaných aktivít.

5.2.4 Štruktúra rámca spôsobilostí

Vo väčšine prípadov, ale nie vždy, obsahujú existujúce rámce „hlavné“ alebo povinné časti, ako aj špecializované alebo doplnkové časti. Rozdiel je možné spozorovať len zriedka. V niektorých prípadoch povinné časti odrážajú „hlavné“ aktivity, čoho predpokladom je to, že ich musia vykonávať všetci odborníci v každom pracovnom prostredí; inokedy sa zdá, že odrážajú základnú požiadavku podpory postupu do ďalších úrovní odborných spôsobilostí. Vzhľadom na rozmanitosť prostredí a spôsobov poskytovania poradenstva, ktoré sa vzťahujú na poskytovateľov kariérového poradenstva v celej Európe, nie je možné predpokladať, že konkrétna činnosť je zásadnou súčasťou série úloh, ktoré na seba prevezme každý jednotlivec. Dôveryhodnejšou hypotézou je tá, že niektoré spôsobilosti sú „prierezové“ a zahŕňajú schopnosti alebo vedomosti, dotýkajúce sa všetkých špecifických aktivít, ktoré budú klientom nápomocné pri rozvoji a vzdelávaní s cieľom rozvíjať vlastnú kariéru.

Ďalšie úvahy tejto teórie viedli k návrhu, že prierezové spôsobilosti, ktoré by sa mali vo všeobecnosti objaviť všade, sa nikde neobjavia v izolácii. Ako príklad možno uviesť etické správanie, ktoré je vo všeobecnosti prijaté „s uspokojením“, ale poskytovatelia kariérového poradenstva nie sú „etickí“ v izolácii a nečinnosti; mali by preukazovať etický prístup pri každej odbornej úlohe, ktorú na seba prevezmú, či už je to pri práci s individuálnym klientom, skupinou, alebo pri písaní informačných materiálov v rámci ich pracovnej náplne. Toto tvrdenie viedlo k identifikácii počtu prierezových spôsobilostí, ktoré sa označujú ako základné spôsobilosti, s cieľom odrážať ich vzťah s inými spôsobilosťami a s odbornou praxou. Všetky sa vyznačujú tým, že samy osebe nie sú pracovnými úlohami, ale sú základnou podporou a prierezovým prvkom všetkých pracovných úloh.

V prípade upriamania pozornosti na tie charakteristické črty vykonávania kariérového poradenstva, ktoré možno považovať za odlišné činnosti, využíva rámec spôsobilostí rozdielnosť stanovenú v projekte EAS (Reid, 2007) a Vourinen (2006). Táto rozdielnosť spočiatku identifikuje tie úlohy, ktoré sú významné alebo viditeľné pre používateľov služieb kariérového poradenstva v tom, že sa bežne vyskytujú ako činnosti, ktoré priamo zahŕňajú jedného klienta alebo celú skupinu klientov. Šesť z týchto spôsobilostí je identifikovaných a označených ako spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom. Aj keď sú, v prípade, že sa tieto aktivity objavia, pre používateľov významné, nevyhnutne sa nevyžadujú od poskytovateľov kariérového poradenstva aj napriek tomu, že niektoré z nich zaväzujú všetkých používateľov.

Okrem iného obsahuje rámec spôsobilostí celý rad podporných činností, ktoré často vykonávajú poskytovatelia kariérového poradenstva na podporu a posilnenie zdrojov a obsahu ich práce s klientmi, v závislosti od presného rozsahu úloh spadajúcich do výkonu ich pracovnej činnosti. Sú označované ako podporné spôsobilosti.

Rozdiel medzi službami viditeľnými pre klientov a službami v podobe návrhov stratégií a rozvoja politik a organizácie poskytujúcej kariérové poradenstvo, ktorý opísal Vourinen a kol. (2006), sa vytvoril najmä vo vzťahu ku kariérovým službám vo vysokoškolskom vzdelávaní, ale s potenciálne oveľa širším uplatnením. Dôraz sa kladie na potrebu rôznych služieb na rôznych úrovniach pre každého individuálneho klienta a na rozličné služby podľa individuálnych potrieb klientov v zdanlivo rovnakom období ich kariérového rozvoja. Prepojením so základnou spôsobilosťou s cieľom poskytovať klientom vysokokvalitné služby je schopnosť posúdiť skutočnosť, ktoré špecifické služby a metódy sú vhodné na zmapovanie rôznorodých potrieb klienta a na podporu širšej paradigmy poradenstva.

Šiesta časť tejto správy obsahuje prehľad a detailné vysvetlenie rámca spôsobilostí, ktorý bol už v tejto kapitole načrtnutý. Je dôležité porozumieť tak spôsobilostiam zameraným na komunikáciu s klientom, ako aj podporným spôsobilostiam ako oblastiam pôsobenia, ktoré z holistického hľadiska majú odlišnú a významnú funkciu, pričom ich výkonnosť by mala byť vždy podmienená prienikom so základnými spôsobilosťami.

5.3 Vysvetlenie rámca spôsobilostí

5.3.1 Slová a jazyk

Jazyky, preklad a výklad majú dôležitú funkciu pri príprave jednotného nástroja, používaného v mnohých jazykoch a kultúrach členských štátov EÚ. Je to aj v prípade kariérového poradenstva, kde sa mnoho slov používa ako technické termíny, ako napríklad „poradenstvo“, ktoré má tiež širokú škálu každodenných významov v angličtine a v preklade do iných jazykov.

Výklad so sebou prináša ďalšie problémy. Slovo, ktoré bolo bez problémov presne preložené, môže byť v inom jazyku interpretované inak alebo jeho význam môže byť v danej kultúre pochopený odlišne na rozdiel od pôvodnej kultúry. Drobné rozdiely vo výklade sú rozšírené a odrážajú rozdielnosť európskych kultúr. Ako jeden z príkladov možno uviesť príklad trhu práce, ktorý má veľmi rozdielne tradície. Tento projekt zaznamenáva veľmi časté používanie termínov „podnikateľský“ a „podnikanie“, obzvlášť v krajinách, ktoré mali príkazové ekonomiky, a to v tom zmysle, že uvedené termíny sú viac-menej zhodné so zapojením sa do súkromného sektora. Namiesto toho jeho súčasné využitie v angličtine stále odráža jeho význam z francúzskeho originálu, ktorý je spájaný s istým prvkom osobného rizika, v nádeji na finančný zisk, v podobe samostatnej zárobkovej činnosti a naštartovania podnikania.

Problémy môžu nastať nielen medzi jazykmi, ale aj v rámci nich samotných. Ako ďalší príklad možno uviesť to, že mladí ľudia si môžu osvojiť drobné rozdiely pri špecifických slovách, ktorých význam bol staršej populácii vo všeobecnosti zrozumiteľný; „mladí“ si ho však v tomto prípade môžu vykladať v súvislosti s ich sociálnymi návykmi a nie s chronologickým vekom. Často môžu takéto posuny významov slov odrážať základné hodnotové usporiadanie. Každý preklad a výklad rámca spôsobilostí potrebuje nájsť vhodnú rovnováhu medzi tým, ako zachovať pôvodný význam termínu a mienený význam každého vyjadrenia spôsobilostí, pričom je tiež potrebné prispôbiť rámec národným a sektorovým podmienkam.

5.3.2 Kultúra, súvislosti a osobné hodnoty

Forma a poskytovanie služieb kariérového poradenstva neostáva bez svojho významu. Ako používatelia služieb kariérového poradenstva, tak aj poskytovatelia kariérového poradenstva prinášajú svoje vlastné súvisiace a kultúrne prostredie a súbor osobných hodnôt. Služby, ktoré poskytujú odborníci a ktoré sú prístupné pre používateľov, sú obyčajne výsledkom národnej a organizačnej politiky. Ako príklad možno uviesť integrované princípy Lisabonskej stratégie pre rast a zamestnanosť (Európska komisia, 2005b) a národné stratégie zamestnanosti viacerých členských štátov, ktoré podporujú maximálnu mieru zárobkovej činnosti (plná zamestnanosť) ako ústredného politického cieľa, pričom nie každému občanovi musí tento cieľ politiky priniesť uspokojenie. V tomto, ale aj v iných ohľadoch, môžu mať niektorí poskytovatelia kariérového poradenstva výhrady k spôsobom, akým sa politické ciele vzťahujú na ich prácu. Mnoho sociálnych, kultúrnych, ekonomických a osobných pomerov a prístupov vstupuje do hry v snahe pomôcť ľuďom zvládať situáciu pri voľbe vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania, ktoré prispievajú k rozvoju ich kariéry, či už v platenej práci, dobrovoľníctve alebo mimo formálnej ekonomiky. Práca môže byť vyhľadávaná buď ako zdroj vnútornej radosti a odmeny alebo ako vonkajšej odmeny (najmä finančnej), alebo nemusí byť vôbec vyhľadávaná.

Tento rámec spôsobilostí môže iba naznačiť dôležitosť osobných postojov a pohľadov na svet tak na poskytovateľov kariérového poradenstva, ako aj na používateľov ich služieb. Každý poskytovateľ kariérového poradenstva potrebuje vytvoriť vysokú úroveň osobnej reflexie, čomu zodpovedá základná spôsobilosť na komunikáciu s klientom v závislosti od rôznorodosti jeho potrieb. Stručný opis rámca spôsobilostí neumožňuje rozšírenejší prieskum týchto problémov, ktoré sú ale veľmi dôležité pri uplatňovaní rámca na konkrétne situácie v práci kariérového poradcu.

5.4 Vysvetlenie osobitných prvkov rámca spôsobilostí

Táto časť podáva analýzu, ktorá sa špecificky venuje dvom spôsobilostiam zameraným na komunikáciu s klientom: hodnoteniu a prístupe klienta k informáciám.

5.4.1 Prvok komunikácie s klientom: viesť a umožniť hodnotenie

Termín hodnotenie zahŕňa širokú škálu opatrení od všeobecného hodnotenia cez prvé dojmy, ktoré človek získa pri stretnutí s cudzincom, až k detailnému a formalizovanému hodnoteniu mentálnych a/alebo fyzických schopností, ktoré môžu vykonávať psychológovia alebo zdravotnícky personál. Definícia kariérového poradenstva, podľa ktorej tento projekt spočíva v „pomoci ľuďom reagovať na svoje ambície, záujmy, kvalifikácie a schopnosti“, čo si vyžaduje sebahodnotenie prostredníctvom neformálnych a formalizovaných metód. Kariérové poradenstvo využíva mnohé metódy hodnotenia v závislosti od druhu potrieb. Ich rozsah je uvedený v tomto prvku rámca spôsobilostí, ktorý má zahŕňať všetky tieto opatrenia, čo ale neznamená, že by mal zahŕňať všetky, alebo len niektoré, ale mal by sa uplatňovať pri ktoromkoľvek jednotlivom klientovi. V tomto ohľade sa spomínaný prvok od ostatných líši v kvalite, pričom sa dá predpokladať, že sa to bude vzťahovať na všetky „hlavné úlohy“ (v ľavom stĺpci), hoci spôsobom, ktorý sa riadi „v daných súvislostiach a v podmienkach“ (v pravom stĺpci) pracovnou situáciou každého poskytovateľa kariérového poradenstva.

Stanovenie tohto prvku ako základnej časti rámca spôsobilostí umožňuje klientom zapojiť sa do zámeru, postupu a analýzy hodnotenia, pričom akákoľvek forma hodnotenia má obmedzené použitie v prípade, že neprispieva k lepšiemu sebaepochopeniu klienta. Podpora sebaepochopenia je kľúčovým výsledkom spôsobilosti poskytovateľa kariérového poradenstva pri rozvoji osobných zručností klienta zameraných na riadenie kariéry.

Hodnotenie a sebahodnotenie hrá úlohu pri uznávaní predchádzajúcich skúseností a vzdelania (APEL). Proces APEL možno vidieť z dvoch širších uhlov pohľadu: po prvé, z pohľadu uznania vzdelania a zručností jednotlivca; po druhé, z pohľadu formálneho potvrdenia dosiahnutého vzdelania a zručností vo vzťahu k akreditačnému rámcu, prípadne ako výnimku od normálnych kvalifikačných požiadaviek. Prvá etapa procesu – identifikovanie predchádzajúceho neformálneho vzdelania a existujúcich zručností – spadá do pôsobnosti kariérového poradenstva. Často sa to spája s procesom identifikácie preferovanej voľby budúcnosti, čo si môže vyžadovať prejavenie podpory jednotlivcovi v zmysle posilnenia jeho sebavedomia a ďalšej identifikácie nevyhnutných krokov smerujúcich k uznaniu vzdelania a skúseností.

5.4.2 Prvok komunikácie s klientom: umožniť prístup k informáciám

Poskytovateľ kariérového poradenstva musí byť oprávneným používateľom širokej škály informačných materiálov v rôznych formátoch. Ústredným bodom tohto prvku je úsilie odborníka rozvíjať schopnosti klienta zamerané na identifikáciu, prístup a interpretáciu relevantných a vhodných informácií vzhľadom na ich potreby.

Výklad tohto prvku v porovnaní s hodnotiacim prvkom, ktorý bol spomínaný vyššie, môže mať väčší význam v prípade, že existuje jasná predstava o spôsobilosti kariérového riadenia, ktorú si má jednotlivý študent a občan osvojiť (pozrite subčasť o klientskych spôsobilostiach v časti 5.2 vyššie).

5.5 Sú všetky spôsobilosti „naučiteľné“?

Sultana sa (v nasledujúcom vydaní) zaoberá otázkou, či môžu byť všetky spôsobilosti vyučované alebo naučiteľné, alebo či niektoré z nich predstavujú vlastnosti jednotlivca, ktoré sa stanú viditeľné pri výkone úloh. To vyvoláva zásadné otázky o teóriách, ktoré podporujú výber zamestnancov, uchádzanie sa o prácu a rozvoj, ako aj poskytovanie služieb.

Ak sú niektoré spôsobilosti vo svojej podstate osobnými črtami, môžu podliehať zmene a rozvoju? Táto otázka sa musí brať do úvahy pri riešení organizácie personálnej politiky, a zároveň je súčasťou filozofie, ktorá je základom jej prístupu k práci s klientmi. V závislosti od odpovede na túto otázku môže zamestnávateľská organizácia (alebo súvisiaca

vzdelávacia inštitúcia) zvážiť, či existujú isté zručnosti, hodnoty a prístupy, ktoré musia v ľuďoch identifikovať pri prijímaní do zamestnania alebo počas odbornej prípravy.

Štúdiá o existujúcich spôsoboch vzdelávania, uvedené v predchádzajúcej časti tejto správy, uvádza nasledovné príklady:

- vstup do vzdelávania, v ktorom sa značná pozornosť venuje existujúcim hodnotám a prístupom, bez ktorých by sa také vzdelávanie neuskutočnilo, vyvoláva presvedčenie, že tieto atribúty nie sú „naučiteľné“;
- protikladné príklady, v ktorých sa uchádzanie o zamestnanie uskutočnilo prostredníctvom inzercie a predchádzajúcej úrovne kvalifikácie, s obmedzeným zreteľom na individuálne vlastnosti, poukazuje na to, že ktokoľvek so zodpovedajúcimi akademickými schopnosťami by vzdelávaním získal nevyhnutné osobné hodnoty, zručnosti a prístupy.

5.6 Reakcie na konzultačný proces

Na rámec spôsobilostí mohli vo forme dotazníka reagovať respondenti v 30 krajinách (pozrite Príloha č. 4). Celková štruktúra rámca spôsobilostí získala veľmi veľký priaznivý ohlas, pretože prístup, akým bola spracovaná, bol ľahko zrozumiteľný. Jeden z respondentov (z Poľska) poznamenal, že je „jasná a jednoduchá, a mohla by slúžiť aj pre tých, ktorí rozhodujú na regionálnej a národnej úrovni... aby mohli lepšie chápať špecifickosť práce poskytovateľov kariérového poradenstva“.

Niektorí respondenti reagovali na celistvosť spôsobilostí ako „prílišnú“; rozhodne však títo respondenti vo všeobecnosti potvrdili, že všetky spôsobilosti boli v ich krajine vhodné a žiaduce. Niektorí zdôraznili potrebu rozsiahleho dohľadu a podpory, ktorú by si vyžadovali odborníci v oblasti poradenstva. Tieto požiadavky boli vyslovené najmä v krajinách, ako je Bulharsko (školiťel GCDF), Rumunsko a Slovensko, v ktorých je vzdelávanie a infraštruktúra na pracovisku v súčasnosti veľmi obmedzená. Ostatné výpovede reflektovali na aktuálny vývoj kariérového poradenstva v tej ktorej krajine: napríklad dôraz na hodnotenie a umiestnenie v Českej republike, kde aktivity zamerané na kariérový rozvoj, ako sú „objavovanie nových perspektív, formovanie stratégií a plánov“ neboli vnímané ako „nevyhnutné“, hoci žiaduce.

Konzultačný proces identifikoval malý počet oblastí, ktoré pri použití jazyka neboli ľahko interpretovateľné: tieto otázky sa riešili v priebehu revízie. Reakcie, týkajúce sa využitia rámca spôsobilostí, sú detailne obsiahnuté v časti 7.

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTÍ

6.1 Prehľad rámca spôsobilostí

6.1.1 Cieľ

Cieľom tohto rámca spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva je ponúknuť všeobecne použiteľný opis, ktorý zahŕňa všetky aktivity potrebné na poskytovanie kariérového poradenstva, ako ich definuje správa OECD o kariérovom poradenstve a verejnej politike (OECD, 2004). Zámerom rámca spôsobilostí je poskytnúť pracovný nástroj na podporu poskytovateľov poradenstva a tvorcov politik pri vytváraní národných a sektorových rámcov, nástrojov zabezpečovania kvality a odborných štandardov. V členských štátoch je východiskovým bodom rozvoja a experimentovania a možno ho posilniť prostredníctvom projektov spolupráce, čím sa testuje jeho ďalšia platnosť a navrhujú sa metódy jeho využitia. Detailnejší výklad potenciálneho využitia rámca spôsobilostí je uvedený v časti 7.

6.1.2 Konceptné pozadie a potenciálne využitie

Rámec zahŕňa tri vzájomne prepojené súbory vyjadrenia spôsobilostí. Ich chápanie, vrátane diskusie o tom, ako vychádzajú z vedomostí, zručností a osobných hodnôt poskytovateľov kariérového poradenstva, je v určitej šírke prediskutované v časti 5. O potenciálnom využití rámca spôsobilostí sa hovorí v časti 7.

6.1.3 Jazyk, výklad a definície

Problematikou prekladu a výkladu sa podrobnejšie zaoberá časť 5.3. Základné definície spôsobilostí a kariérového poradenstva sú pre budúcu potrebu reprodukované v tejto časti bezprostredne pred rámcom.

6.1.4 Súvislosti a podmienky

V Európe je badať pohyb smerom k zblížovaniu v rámci politik celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ale podmienky na poskytovanie služieb kariérového poradenstva sa medzi členskými štátmi značne menia, pričom odrážajú ich kultúrne a ekonomické tradície a dedičstvo. Krajiny sa zároveň odlišujú v ekonomických pomeroch a podmienkach trhu práce a pre každú krajinu sa tieto pomery časom menia. Tieto obmeny majú dôležitý vplyv na spôsoby poskytovania kariérového poradenstva.

Každý prvok rámca spôsobilostí naznačuje „súvislosti a podmienky“, ktoré by mohli používatelia rámca spôsobilostí vzhľadom na svoju situáciu presne vymedziť. Kontextové záležitosti možno využiť na národnej a regionálnej úrovni, odrážajúc dostupné národné zdroje a súčasné podmienky na trhu práce a tiež aj sektorové potreby. „Sektory“, pre služby kariérového poradenstva, najčastejšie súvisia s organizáciou poskytovania služieb, ako sú školy, inštitúcie odborného vzdelávania a prípravy, verejné služby zamestnanosti, vysokoškolské vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, projekty na miestnej úrovni alebo zamestnávateľské organizácie. Každý z nich má svoje vlastné metódy a postupy, a nevyhnutné finančné zdroje sa rôznia, pričom odrážajú potreby používateľov služieb kariérového poradenstva. Avšak „sektor“ možno definovať akýmkoľvek spôsobom, ktorý odráža špecifický súbor vplyvov na poskytovateľov kariérového poradenstva a ich klientov.

6.2 Štruktúra rámca spôsobilostí

Rámec spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva pozostáva z troch častí: základných spôsobilostí, spôsobilostí zameraných na komunikáciu s klientom a z podporných spôsobilostí.

6.2.1 Základné spôsobilosti

Prvá časť rámca spôsobilostí opisuje schopnosti, zručnosti a vedomosti, ktoré by mali preniknúť všetkými odbornými aktivitami poskytovateľov kariérového poradenstva. Tieto vyjadrenia nie sú odrazom samostatných aktivít, ale sú základom osobných zručností, hodnôt a etických prístupov, ktoré by sa mali prejavovať vo všetkých aktivitách vykonávaných s alebo pre používateľov poradenských služieb. Navyše, základné spôsobilosti súvisia so subčasťami (c) a (d) definície spôsobilosti, ktorá bola použitá pri tvorbe tohto rámca a je uvedená nižšie.

6.2.2 Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom

Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom zahŕňajú tie aktivity, ktoré sú význačné a zjavné pre používateľov poradenských služieb. Pokrývajú najmä aktivity, do ktorých sú sami klienti priamo zainteresovaní, a to prostredníctvom rozhovorov alebo účasťou v skupinách či prostredníctvom komunikačných technológií, alebo podporou prístupu k ďalším službám a zariadeniam. Aktivity, orientované na klienta, sa nedejú vždy len v situáciách z „očí do očí“ a táto časť obracia v úvode pozornosť na rozdiely, ktoré sa objavujú, keď sú poradenské služby poskytované na diaľku prostredníctvom rôznych médií.

6.2.3 Podporné spôsobilosti

Podporné spôsobilosti opisujú škálu dodatočných aktivít, ktoré podporujú poskytovateľov kariérového poradenstva v ich práci s používateľmi služieb. Súvisia s rozvojom ponúkaných služieb, s riadením vlastnej úlohy poskytovateľa kariérového poradenstva a so spôsobom, ktorým poskytovateľ kariérového poradenstva komunikuje v rámci príslušných geografických a odborných spoločenstiev.

6.3 Definície spôsobilostí a kariérového poradenstva

Nasledovné definície, už skôr predstavené v tejto správe (časť 5.1), sa tu reprodukovujú ako dôležitý aspekt kontextu na pochopenie a využitie rámca spôsobilostí.

6.3.1 Definícia spôsobilostí

Táto štúdia si osvojila nasledovnú definíciu spôsobilostí, zloženú zo štyroch častí:

- (a) kognitívna spôsobilosť týkajúca sa využitia teórie a chápania, ako i informálnych nevyslovených vedomostí získaných skúsenosťou;
- (b) funkčná spôsobilosť (zručnosti alebo know-how) týkajúca sa záležitostí, ktoré by mala byť osoba schopná vykonávať, keď pracuje v danej oblasti práce, vzdelávania alebo sociálnej aktivity;
- (c) osobná spôsobilosť týkajúca sa znalosti, ako sa správať v špecifických situáciách;
- (d) etická spôsobilosť zahŕňajúca určité osobné a odborné hodnoty.

6.3.2 Definícia kariérového poradenstva

Táto štúdia si osvojila pracovnú definíciu kariérového poradenstva používanú v správe OECD o kariérovom poradenstve a verejnej politike:

„Kariérové poradenstvo sa týka služieb, ktorých zámerom je pomáhať ľuďom akéhokoľvek veku a zamerania počas ich života robiť rozhodnutia v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania a riadiť svoju kariéru. Kariérové poradenstvo pomáha ľuďom uvažovať o svojich ambíciách, záujmoch, kvalifikáciách a schopnostiach. Pomáha im porozumieť trhu práce a vzdelávacím systémom a nadviazať na to, čo vedú sami o sebe. Komplexné kariérové poradenstvo sa pokúša ľudí naučiť plánovať a robiť rozhodnutia o práci a vzdelávaní. Kariérové poradenstvo lepšie sprístupňuje informácie o trhu práce a o vzdelávacích možnostiach, a to tým, že ich organizuje, systematizuje a sprístupňuje vtedy a tam, kde ich ľudia potrebujú.“ (OECD, 2004, s. 19).

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

Schéma č. 2: Rámec spôsobilostí

ZRUČNOSTI A HODNOTY POSKYTOVATEĽA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA	1	ZÁKLADNÉ SPÔSOBILOSTI
	1.1	Etická prax
	1.2	Identifikovanie a reagovanie na rôzne potreby klienta
	1.3	Prepojenie teórie a výskumu s praxou
	1.4	Rozvoj vlastných schopností a rozpoznanie akýchkoľvek obmedzení
	1.5	Komunikačné a pomocné zručnosti
	1.6	Informačné a počítačové technológie
PRÁCA S KLIENTMI	2	SPÔSOBILOSTI ZAMERANÉ NA KOMUNIKÁCIU S KLIENTOM
	2.1	Uskutočňovať aktivity kariérového rozvoja
	2.2	Umožniť prístup k informáciám
	2.3	Riadiť a umožniť hodnotenie
	2.4	Rozvíjať a poskytovať programy kariérového vzdelávania
	2.5	Uskutočňovať spätnú väzbu a poskytovať podporu
	2.6	Uľahčiť prístup ku vzdelávaniu a práci
SYSTÉMY A SIETE	3	PODPORNÉ SPÔSOBILOSTI
	3.1	Riadiť služby poskytujúce informácie o možnostiach
	3.2	Pôsobiť v rámci sietí a budovať partnerstvá
	3.3	Riadiť vlastnú klientelu a udržiavať záznamy používateľov
	3.4	Plánovať stratégie kariérového rastu
	3.5	Zapojiť sa do spolupráce s účastníkmi
	3.6	Zapojiť sa do výskumu a hodnotenia
	3.7	Rozvíjať vlastné zručnosti a vedomosti

6.4 Základné spôsobilosti

Základné spôsobilosti, uvedené nižšie, sa týkajú osobných zručností, hodnôt a etického postoja osoby vykonávajúcej pracovné úlohy, ale tieto vyjadrenia neodrážajú samotné pracovné úlohy. Všetky základné spôsobilosti by sa mali preukázať, a to spôsobom primeraným miestnemu prostrediu a podmienkam, vo všetkých aktivitách pokrytých spôsobilosťami, zameranými na komunikáciu s klientom, a podpornými spôsobilosťami v rámci tohto rámca spôsobilostí.

Základné spôsobilosti sú predovšetkým dôležité vo vzťahu k tretím a štvrtým aspektom všeobecnej definície spôsobilostí: osobná spôsobilosť (vedieť, ako sa správať v špecifickej situácii) a etická spôsobilosť (mať určité osobné a odborné hodnoty).

6.4.1 Súvislosti a podmienky

Kľúčové problémy, týkajúce sa etickej praxe, sú zahrnuté v tejto kapitole. V etickej praxi je navyše potrebné reagovať na situáciu, v ktorej odborník na kariérové poradenstvo pracuje. Rozličné problémy sa objavia vtedy, keď je klientom nariadené zúčastňovať sa na poradenstve (napríklad ako podmienka získania sociálnych výhod) alebo keď má tretia strana záujem o kontrolu (napríklad prostredníctvom financovania). Základné problémy sú rôzne, ale mali by zahŕňať nasledovné:

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

- poskytovatelia kariérového poradenstva sú si vedomí obmedzení, ktoré sa týkajú ich práce, a zaoberajú sa nimi v súvislosti s ich vlastnými osobnými hodnotami;
- zabezpečiť to, že možné podmienky a obmedzenia sú pre ich klientov zrejmé.

Klienti majú rôzne potreby, pričom niektoré z nich môžu mať za následok nevýhodu alebo diskrimináciu. Niektoré potreby sú pre druhých zjavné a môžu byť predmetom legislatívy a zbierky zásad. Ďalšie potreby môžu byť skryté a môžu zahŕňať komplex problémov, ako sú autostereotyp alebo rozpor medzi kultúrnym a etnickým dedičstvom a kultúrou krajiny súčasného pobytu. A naopak, niektorí klienti môžu mať výnimočné schopnosti a talent. Od poskytovateľa kariérového poradenstva sa žiada, aby si vo svojej práci rozširoval svoje znalosti a vedomosti v čo najširšom rozsahu a aby sa vo svojej praxi stále usiloval o čo najvyšší stupeň reflexie.

Schéma č. 3: Oblasť spôsobilostí č. 1: Základné spôsobilosti

1.1 Etická prax
Zahŕňa znalosti o zbierke zásad a etických pravidlách, premýšľanie o spôsoboch, ako aplikovať štandardy do každodenného správania sa a povedomie o legislatíve.
1.2 Identifikovanie a reagovanie na rôzne potreby klienta
Týka sa získavania vedomostí a uvedomenia si vlastných postojov ku kultúrnym rozdielom, diskriminácii a stereotypu. Dôležité sú vedomosti o legislatíve rovnosti šancí a zbierke zásad. Zahŕňa to aj rešpekt k rozličným hodnotám a videniu sveta očami iných ľudí.
1.3 Prepojenie teórie a výskumu s praxou
Týka sa prijímania pozitívnych opatrení na rozvíjanie vašich vedomostí o procesoch celoživotného kariérového rozvoja, teórie a praxe kariérového poradenstva a ďalších teoretických oblastí relevantných pre vašu pracovnú funkciu. To zahŕňa prístup k posledným výskumom a úvahám o jeho aplikovaní do praxe.
1.4 Rozvoj vlastných schopností a rozpoznanie akýchkoľvek obmedzení
Vyžaduje si hlbavý prístup k úvahám o vlastných schopnostiach a obmedzeniach, pochopenie odborných hraníc a vhodnú spätnú väzbu a využívanie riadenia a podpory partnerov.
1.5 Komunikačné a pomocné zručnosti
Komunikácia si vyžaduje celý rozsah zručností, upravených a prispôbených rozličným pracovným prostrediam: zručnosti zamerané na počúvanie a pozornosť; tvorba otázok, sondovanie, podpora a vyzývanie; sumarizovanie a zabezpečovanie recipročného chápania; skupinové a verejné prezentácie; písanie; interpersonálne zručnosti.
1.6 Informačné a počítačové technológie
Toto sa týka kompetentného využitia rôznych médií: telefonická a video komunikácia; e-mailovanie a posielanie správ; prístup k internetu s cieľom získania finančných zdrojov; prístup k internetu s cieľom komunikácie.

6.5 Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom

Šesť spôsobilostí, zameraných na komunikáciu s klientom, opisuje aktivity, ktoré sa uskutočňujú priamo s používateľmi služieb kariérového poradenstva. V každom prípade sa opis spôsobilostí týka aktivity, nezávislej od spôsobu poskytnutia, ktorá je určená buď pre jednotlivcov alebo pre skupiny, a takisto na komunikáciu buď z očí do očí alebo na diaľku (napríklad využívaním telefónu, internetu alebo e-mailovej komunikácie).

Rozličné spôsoby poskytovania si vyžadujú rozličné postupy uplatňovania spôsobilostí:

- poskytovanie služieb malým alebo veľkým skupinám si vyžaduje rozličné používanie zručností vyplývajúcich z práce s jednotlivcom;
- poskytovanie informácií e-mailom si vyžaduje rozličné využitie jazykových a komunikačných zručností vyplývajúcich z práce tvárou v tvár;
- viesť diskusiu telefonicky si pri absencii vizuálnych podnetov vyžaduje väčšiu senzitivitu v regulácii hlasu.

Zručnosti ICT sú vo väčšine členských štátov osobitne opísané v iných oblastiach, najmä pod záštitou inštitúcií vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré sú zamerané na tieto zručnosti. Pri používaní tohto rámca spôsobilostí je potrebné vziať do úvahy, ako sa môžu zručnosti ICT uplatniť a integrovať v rámci zručností kariérového poradenstva. Tieto úvahy je potrebné uskutočniť na národnej a sektorovej úrovni (berúc do úvahy už skôr uvedené poznámky v časti 6.1, týkajúce sa možného definovania sektorov), keďže sa dostupnosť vybavenia ICT a prístupu k primeraným on-line zdrojom medzi členskými štátmi a sektormi líši, pričom ovplyvňuje spôsobilosti vyžadované od poskytovateľov kariérového poradenstva. Tam, kde bolo poskytovanie služieb kariérového poradenstva prostredníctvom prostriedkov ICT dostatočne preskúmané, ako napríklad vo Fínsku, možno zistené metódy považovať za veľmi významné. Vzhľadom na rozširovanie dostupnosti systémov ICT v mnohých štruktúrach sa stáva čoraz dôležitejším to, že sú chápané ako informačná a komunikačná metóda. Následne už v počítačových fázach vzdelávania, zameraného na odborníkov kariérového poradenstva, by mali byť pri rozvíjaní nových služieb na všetkých úrovniach zahrnuté do formy, spôsobu poskytovania a hodnotenia (vrátane hodnotiacich metód). Zámerom je nielen využitie ICT priamo v práci s klientmi, ale tiež so zamestnávateľmi, rodičmi, vzdelávacími inštitúciami a ďalšími zainteresovanými aktérmi.

Využitie ICT tiež predpokladá variabilitu vzťahujúcu sa na identifikáciu rôznych potrieb klientov (pozrite časť 6.4 o základných spôsobilostiach). Klienti sa značne líšia, najmä čo sa týka ich schopnosti používať ICT, ich ochoty robiť to pre účely kariérového poradenstva a špecifických metód, ktoré vyhovujú ich preferenciám. Kariérové poradenstvo má výchovnú funkciu, ktorá môže zahŕňať pomoc ľuďom, ako nájsť spôsoby na rozvíjanie vlastnej schopnosti používať prostriedky ICT na účely kariérového poradenstva, to by však nemalo mať donucovací charakter.

6.5.1 Súvislosti a podmienky

Každé z hlavných vyjadrení o spôsobilosti uvedené nižšie – napríklad „Uskutočňovať aktivity kariérového rozvoja“ – je rozdelené na subčasti (ľavý stĺpec), ktoré sú buď oblasťami alebo nepovinnými aktivitami, ktoré nadväzujú na hlavné vyjadrenie. S nimi súvisí niekoľko bodov (pravý stĺpec), ktorých zámerom je poskytnúť príklady a podnietiť úvahy o tom, na aké „súvislosti a podmienky“ by bolo potrebné zamerať sa pri tejto spôsobilosti v krajine alebo sektore, v ktorom sa plánuje rámec využiť. Rozhodne nejde o požiadavky; avšak pri používaní rámca bude potrebné v tomto stĺpci vytvoriť ich vlastné miestne alebo sektorové položky.

Vyjadrenie spôsobilosti „Riadiť a umožniť hodnotenie“ bude mať v rozličných sektoroch odlišné použitie (pozrite diskusiu v časti 5.4). Niektoré formy psychologického hodnotenia sú predmetom odborného usmerňovania; ďalšie formy, najmä podpora sebahodnotenia, sú k dispozícii bez obmedzenia. Formy používaného hodnotenia odrážajú filozofiu kariérového poradenstva, ktorú prijal každý poskytovateľ kariérového poradenstva, a často aj tradície v rámci jednotlivých členských štátov.

Schéma č. 4: Oblasť spôsobilostí č. 2: Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom

2.1 Uskutočňovať aktivity kariérového rozvoja Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online	
<i>Hlavné úlohy</i>	<i>Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť</i>
Budovať vzťah s používateľmi	Uzatváranie zmlúv; stanovovanie hraníc Preverovanie zhody potrieb používateľa s dostupnými službami Stanovenie procesov a časových súradníc Objasnenie očakávaní a zdrojov
Dať možnosť používateľom porozumieť samým sebe	Zručnosti a vlohy Preskúmanie záujmov Vlastný životopis; úspechy a prekážky Otázka nádeje a strachu Zdravie a osobné okolnosti

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

2.1 Uskutočňovať aktivity kariérového rozvoja

Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Budovať schopnosť používateľov riadiť kariéru	Vyučovacie techniky Posilňovanie výkonu Budovanie zamestnateľnosti Rozvoj zručností Motivácia Schopnosť získavať ľudí a zdroje Mentoring a modely pracovných úloh
Skúmať nové perspektívy	Identifikovanie možností a tvorba ideí Rokovacie a organizačné skúsenosti Zameranie sa na zmeny Odvážne očakávania Skúšanie a snaha o spätnú väzbu Skúmanie informácií a procedúr
Tvoriť stratégie a plány	Plánovanie akcií Tvorba stratégií a stanovovanie cieľov Identifikácia a prekonávanie bariér Identifikácia zdrojov ďalšej pomoci Existujúce kontakty a siete klienta

2.2 Umožniť prístup k informáciám

Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Identifikovať informačné zdroje	Relevantné zdroje a ľudia: – knihy a publikácie, – internetové stránky a zdroje, – zamestnávateľia a experti, – kolegovia, spolupracovníci a mentori. Vrátane: informácií a trendov o vzdelávaní, odbornej príprave a trhu práce, sociálna problematika, výhody a nároky, voľný čas Miestne, regionálne, národné, európske a globálne; zváženie mobility Vlastné zdroje a kontakty používateľa
Zhodnotiť zručnosti používateľa zamerané na zaobchádzanie s informáciami	Zručnosti zamerané na gramotnosť, počítače a komunikáciu Znalosti a používanie klasifikačných systémov
Uľahčiť prístup k informáciám	Výber a odporúčanie zdrojov Ponuka podpory ich hľadania Demonštrovanie použitia zdrojov Rozvoj zručností zameraných na zaobchádzanie s informáciami
Interpretovať informácie	Zhodnotenie kvality informácií Prekonávanie stereotypov
Rozvíjať klientovu samostatnú interpretáciu informácií	Podpora sebahodnotenia informačných potrieb Rozvoj schopnosti klienta zhodnotiť osobnú motiváciu a hodnoty vo vzťahu k informačným možnostiam

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

2.3 Riadiť a umožniť hodnotenie

Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Objasniť a odsúhlasiť potrebu hodnotenia	Potreby na osobitné hodnotenie, napr. hodnotenie záujmov, jazykových schopností, zručností
Podporiť použitie aktivít sebahodnotenia	Priebeh života, kontrolné zoznamy a katalógy
Vykonať formálne hodnotenie	Psychologické testy: – problémy s učením, testy spôsobilosti a schopnosti, – skupinové alebo individuálne; štandardizované; vlastné zhodnotenie. Normy, profily a správy Spôľahlivosť a platnosť hodnotenia Zabezpečenie pochopenia výsledkov hodnotenia Aspekty a relevantnosť používateľových plánov a stratégií
Neformálne zhodnotiť a preskúmať možnosti	Zhodnotenie predchádzajúceho vzdelávania a skúseností Uznávanie zručností, vedomostí a iných výsledkov Identifikácia spôsobov stavania na existujúcich spôsobilostiach vrátane prístupu k uznávaniu predchádzajúcich skúseností a vzdelania (APEL)

2.4 Rozvíjať a poskytovať programy kariérového vzdelávania

Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Navrhnúť programy na zvládnutie identifikovaných potrieb	V návrhu zvážiť zapojenie používateľov Prispôbiť metódy a materiály charakteristike používateľov a danej situácii Obsah programu
Uskutočňovať stretnutia a aktivity	Vyučovacie a študijné štýly Prístup k vybaveniu a zdrojom Účasť a štýly komunikácie
Posúdiť a zhodnotiť programy kariérového poradenstva	Monitorovanie pokroku a robenie zmien Získavanie, analýza a uskutočňovanie spätnej väzby

2.5 Uskutočňovať spätnú väzbu a poskytovať podporu

Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Dohodnúť sa na zapojení ostatných	Identifikácia potrieb na spätnú väzbu Vymedzenie hraníc vlastnej odbornosti Možní mentori a modely úloh
Zabezpečiť ochotu a schopnosť poskytovať spätnú väzbu	Sebadôvera a motivácia Emocionálne stotožnenie sa s potrebou (napr. formovanie rôznych sklonov) Komunikačné zručnosti Poskytovanie informácií o sebe Poskytovanie informácií o externých kontaktoch
Uľahčiť kontakt s ostatnými	Zabezpečovanie najnovších informácií V prípade potreby vytváranie nových kontaktov Predstavovanie
Poskytovať podporu na presadzovanie sa	Reprezentácia používateľov a konanie v ich mene Podpora prípravy na sebaapresadzovanie

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

2.6 Uľahčiť prístup ku vzdelávaniu a práci

Práca s jednotlivcami alebo skupinami, z očí do očí, telefonicky alebo online

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zväžiť
Zhodnúť sa na výbere zamestnania	Rozsah možností: Miestne, regionálne, národné, európske a globálne: – zamestnanie, – vzdelávanie, – dobrovoľnícka práca a práca v komunite, – pracovná skúsenosť a sťaž; zamestnanie na skúšku a preloženie. Stratégie rozhodovania Siete Teoretické žiadosti Neformálne a formálne prístupy
Poradiť pri príprave osobných informácií uvádzaných na rôznych žiadostiach	Formáty: životopisy a zhrnutia; žiadosti; listy Papierové a elektronické Prispôsobovanie štýlov špecifickým podmienkam
Poskytnúť podporu v procese uchádzania sa o pracovné miesto	Techniky pohovoru Prehľad o výberových procedúrach Príprava a funkčné hranie Primerané správanie sa v pracovnom a vzdelávacom prostredí
Podporovať vzdelávanie na základe skúseností	Debrífiing a konštruktívna spätná väzba Následná podpora

6.6 Podporné spôsobilosti

Týchto sedem spôsobilostí opisuje škálu podporných aktivít, ktoré sú potrebné na to, aby komunikácia s klientom prebehla na vysokej úrovni. V niektorých krajinách môže byť aktivita zväčša centralizovaná (príkladom môže byť príprava a šírenie informačných systémov a materiálov o kariére). V niektorých sektoroch alebo službách môže v mene celého tímu vykonávať aktivitu jeden člen tímu. Ďalšie aktivity, ako napríklad „Rozvíjať vlastné zručnosti a vedomosti“, sú vždy vyžadované individuálne.

Každé z hlavných vyjadrení o spôsobilosti v tejto časti – napríklad Riadiť služby poskytujúce informácie o možnostiach – je opäť rozdelené do subčastí (ľavý stĺpec), ktoré sú buď oblasťami alebo nepovinnými aktivitami, ktoré nadväzujú na hlavné vyjadrenie. S nimi súvisí niekoľko bodov (pravý stĺpec), ktorých zámerom je poskytnúť príklady a podnietiť úvahy o tom, na aké „súvislosti a podmienky“ by bolo potrebné zamerať sa pri tejto spôsobilosti v krajine alebo sektore, v ktorom sa plánuje rámec využiť. Tak ako v predchádzajúcej časti, rozhodne nejde o požiadavky; avšak pri používaní rámca bude potrebné v tomto stĺpci vytvoriť ich vlastné miestne alebo sektorové položky.

Stratégie a postupy organizácie, zamestnávajúcej poskytovateľov kariérového poradenstva, budú mať vplyv na výklad podporných spôsobilostí. Napríklad:

- organizačná stratégia môže predpisovať aspekty časového manažmentu a požiadavky na záznamy klientov;
- rozširovanie zručností a vedomostí sa môže vo veľkej miere realizovať prostredníctvom personálnej politiky organizácie;
- informační špecialisti môžu rozvíjať a riadiť informačné služby organizácie;
- niektorí poskytovatelia kariérového poradenstva môžu mať len obmedzenú možnosť „zapojiť sa do výskumu a hodnotenia“; obmedzenia môžu vyplývať z organizačnej a časovej tiesne, ktorá na to nevytvorí priestor.

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

Schéma č. 5: Oblasť spôsobilostí č. 3: Podporné spôsobilosti

3.1 Riadiť služby poskytujúce informácie o možnostiach	
<i>Hlavné úlohy</i>	<i>Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť</i>
Identifikovať informácie potrebné na aktivity kariérového rozvoja	Potreby poskytovateľov služieb aj používateľov služieb Miestna, národná a medzinárodná úroveň: <ul style="list-style-type: none">– zamestnanosť a pracovný trh,– podnikanie,– vzdelávanie a odborná príprava,– dobrovoľnícka práca a práca v komunite,– sociálna problematika a starostlivosť,– cestovanie,– zdroje financovania,– výhody a nároky. Štruktúry a zdroje
Získať a pripraviť informačné materiály	Bezplatné a platené publikácie a služby Autorské právo Tlačené, internetové a expozičné materiály Príprava a zaznamenávanie informácií na oboznámenie sa s miestnymi potrebami
Roztriediť a archivovať materiály	Povolenie prístupu Vhodné triediace systémy Archivovanie a prístup k médiám
Zhodnotiť a aktualizovať informácie	Kritériá platnosti a relevantnosti

3.2 Pôsobiť v rámci sietí a budovať partnerstvá	
<i>Hlavné úlohy</i>	<i>Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť</i>
Identifikovať rozsah sietí týkajúcich sa pracovných rolí	Odborné a pracovné kontakty Kontakty v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy Podpora v oblasti sociálnych a osobných záležitostí Identifikovanie potenciálnych partnerov
Vymieňať si informácie s členmi sietí	Úroveň podrobností Presnosť a šírenie informácií Miera utajenia

3.3 Riadiť vlastnú klientelu a udržiavať záznamy používateľov	
<i>Hlavné úlohy</i>	<i>Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť</i>
Tvoriť a udržiavať záznamy používateľov	Formy a štýly Zaangažovanie účastníka do vedenia záznamov Používanie záznamov v spätnej väzbe Miera utajenia Právne požiadavky
Využívať záznamy na podporu vývoja	Jestvujúce používateľské informácie Akčné plány a plány osobného rozvoja Odkaz na interné a externé záznamy
Uprednostňovať využívanie vlastného času a zdrojov	Manažment času Finančné zdroje Právne požiadavky Organizačné stratégie a postupy

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

3.4 Plánovať stratégie kariérového rastu

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Porozumieť potrebám cieľovej populácie	Demografické informácie Sociálna a ekonomická charakteristika a situácia Metódy angažovania používateľov služieb
Stanoviť ciele, úlohy a metódy poskytovania aktivít kariérového rozvoja	Formulovanie cieľov Časový sled Financovanie a zdroje
Schváliť úlohy a povinnosti v poskytovaní služieb	Vlastný príspevok Na mieste alebo externou formou Úlohy ostatných odborníkov a poskytovateľov Využitie špecialistov Dosah
Poskytovať možnosti na vzdelávanie a rozvoj pre ľudí zaangažovaných do poskytovania služieb	Identifikácia potrieb vzdelávania Vedenie (coaching) a mentoring
Poskytovať a upravovať materiály	Formy vhodné pre používateľov Dostupnosť jazyka a obsahu Šírenie informácií
Skúmať, hodnotiť a meniť	Metódy spätnej väzby Analýza spätnej väzby Zlepšovanie
Podporovať implementáciu stratégie zabezpečovania kvality	Modely zabezpečovania kvality Primerané kvalitatívne štandardy

3.5 Zapojiť sa do spolupráce s účastníkmi

Hlavné úlohy	Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť
Identifikovať účastníkov	Vládne a politické orgány Zdroje financovania Reprezentatívne skupiny používateľov Zamestnávateľia Poskytovatelia vzdelávania Vzdelávacie inštitúcie
Rozvíjať a udržiavať vzťahy s účastníkmi	Komunikácia a správy Oblasti spoločného záujmu Hodnotenie a spätná väzba od účastníkov

6. RÁMEC SPÔSOBILOSTI

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

3.6 Zapojiť sa do výskumu a hodnotenia

<i>Hlavné úlohy</i>	<i>Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť</i>
Rozvíjať vedomosti o výskumných metódach	Výskumné metodológie a metódy Techniky na získavanie údajov Analýza kvalitatívnych a kvantitatívnych informácií Využívanie výskumnej literatúry Etika výskumu
Implementovať výskumné alebo evaluačné projekty	Súhlas všetkých strán Získavanie názorov používateľov služieb Zaangažovanie účastníkov Financovanie
Interpretovať, prezentovať a využívať závery	Metódy prezentácie Metódy šírenia výsledkov Integrovanie výsledkov do praxe

3.7 Rozvíjať vlastné zručnosti a vedomosti

<i>Hlavné úlohy</i>	<i>Súvislosti a podmienky, ktoré je potrebné zvážiť</i>
Reagovať na praktické a plánované aktivity rozvoja	Vedomosti, zručnosti a názory Súčasná a meniacia sa pracovná úloha Súčasná a meniacia sa ekonomická, sociálna a politická podmienka Vzájomné ovplyvňovanie sa s kolegami a ďalšími odborníkmi Sebahodnotenie
Zapájanie sa do rozvojových aktivít	Semináre a konferencie Formálne akreditované kurzy Vzdelávanie na základe príkladov dobrej praxe Samoštúdium a samoriadenie vzdelávania
Využiť nové vedomosti v pracovných úlohách	Podpora manažérov a kolegov

7. POUŽÍVANIE RÁMCA SPÔSOBILOSTÍ

7.1 Priblíženie rámca používateľovi

Tento rámec spôsobilostí bol vytvorený na európskej úrovni. Preto zahŕňa kľúčové úlohy, ktoré je potrebné poskytovať v každej krajine ako súčasť systému kariérového poradenstva. Neprikazuje, ktoré organizácie by mali služby kariérového poradenstva poskytovať; výhody a nevýhody rozličných modelov boli preskúmané inde (Cedefop, Sultana, 2004; Sultana, 2003, 2006; OECD, 2004; Sultana a Watts, 2005). Je to však nepravdepodobné, že potreby kariérového poradenstva populácie akejkoľvek európskej krajiny, tak ako je to načrtnuté v rezolúcii Rady Európskej únie (2004), by sa mohli venovať všetkým 19 spôsobilostiam, ktoré tvoria tento rámec. Niektoré spôsobilosti sa nepochybne budú vyžadovať vo všetkých organizáciách poskytujúcich kariérové služby: spôsobilosť orientovaná na komunikáciu s klientom „Uskutočňovať aktivity kariérového rozvoja“ je jedným z takýchto príkladov. Na druhej strane spôsobilosť „Uľahčiť prístup ku vzdelávaniu a práci“ nemusí byť všade relevantná.

Vo vzťahu k súvislostiam a podmienkam, ktoré je potrebné zvážiť (príklady uvedené v pravom stĺpci), potrebuje rámec ďalšiu úpravu. Jednotlivé položky svedčia o množstve otázok, ktoré je potrebné vziať do úvahy. Dostupné zdroje, kultúrne a sektorové podmienky a aplikovateľné štandardy a zákony, to všetko sa tu musí odraziť, a to primerane situácii a typu navrhovaného použitia.

7.2 Rámec spôsobilostí a kvalifikačné systémy

V tejto správe už bolo poukázané na významný posun smerom k rozvoju špecializovaného vzdelávania v kariérovom poradenstve na postgraduálnom a magisterskom stupni, a to v dennej, ako i externej forme štúdia. Vo väčšine krajín existuje vzdelávanie aj na nižších úrovniach prostredníctvom formy denného a externého štúdia, ako i vo forme ďalšieho vzdelávania a vzdelávania na pracovisku. V mnohých krajinách sú pedagógovia aktívni počas všetkých cyklov vysokoškolského vzdelávania (úrovne EQF 6 až 8), pričom na nižších úrovniach ide najmä o formu ďalšieho vzdelávania. Časť 3.1 obsahuje poznámky k potrebe pokrytia špecializovaných učebných plánov a osnov v rámci vzdelávania, ako aj argumenty na adekvátnu akademickú úroveň vzdelávania pre odborníkov v kariérovom poradenstve.

Tento rámec spôsobilostí má niekoľko možných využití v plánovaní a rozvoji vzdelávacích kurzov na všetkých úrovniach. Ponúka rámec, ktorý by mohol byť spoločným základom na dialóg medzi tvorcami politik (plánovanie poskytovania kariérového poradenstva v rámci ich poľa pôsobnosti) a pedagógmi (ktorých úlohou je poskytovanie vhodných možností na vzdelávanie pre tých, ktorí budú poskytovať plánované služby). McCarthy (2004) uvádza, že takému to chýbajúcemu dialógu by bolo možné napomôcť prostredníctvom spoločného rámca úloh kariérového poradenstva s cieľom identifikovať súvislosti a podmienky na kvalifikovanú prax v špecifických situáciách.

Berúc do úvahy ďalších kľúčových hráčov, ako sú stavovské asociácie poskytovateľov kariérového poradenstva, môže rámec spôsobilostí pripraviť cestu na riešenie politických problémov, ktoré sa objavili v brožúre tvorcov politik (OECD a Európska komisia, 2004). Táto publikácia sa zaoberá nedostatkom „odstupňovaných a integrovaných spôsobov vzdelávania, ktoré umožňujú pracovníkom v oblasti poradenstva postúpiť z neodborného statusu na odborný“ (s. 45). Tiež zaznamenáva, že kým väčšina vzdelávania neposkytuje dostatočné vedomosti a zručnosti, potrebné na vykonávanie ich práce, naopak, v niektorých krajinách sa kladie príliš veľký dôraz na dĺžku vzdelávania, ktoré „rozvíja zručnosti na poskytovanie dôkladného sprostredkovávania kariérových možností a psychologického poradenstva, ktoré si vyžaduje len menšie množstvo používateľov“. Rámec spôsobilostí môže byť spoločným referenčným nástrojom na poskytovanie vzdelávania na všetkých úrovniach vrátane ďalšieho a odborného vzdelávania.

Rámec sa zameriava na rozsah, ale nevenuje sa úrovniam. Tým, že sa vytvárajú nové kurzy alebo sa prehodnocujú tie existujúce, je vhodné stanoviť si externé kritérium, podľa ktorého možno zhodnotiť rozsah, ktorý kurz pokrýva. Respondenti štúdie, zameranej na kvalifikácie a vzdelávanie v kariérovom poradenstve, opisujú (ako bolo uvedené v predošlých častiach tejto správy), že oni využívali na tento účel iné rámce spôsobilostí, ako napríklad ten, ktorý vytvorila Medzinárodná organizácia pre výchovné a profesijné poradenstvo (IAEVG). Spoločný európsky rámec spôsobilostí môže

túto aktivitu podporovať; osobitne možno oceniť užitočnosť spoločného referenčného nástroja, napríklad keď sa rozvoj vzdelávania uskutočňuje v rámci nadnárodných projektov financovaných z EÚ.

Úroveň je potrebné určiť vo vzťahu k požiadavkám špecifických pracovných funkcií a úloh, ktoré sú zvyčajne poskytované v tímovom prostredí, často ako súčasť širšej siete. Neodborní a poloprofesionálni zamestnanci majú v tímoch kariérového poradenstva svoju úlohu, ale na svoju prácu by mali byť adekvátne vyškolení, a to v rámci umožňujúcom odborný rast tým, ktorí oň majú záujem. Európsky kvalifikačný rámec, Kodanský proces (odborné vzdelávanie a príprava) a Bolonský proces (vysokoškolské vzdelávanie) tvoria rámce a spoločné deskriptory pre všetky cykly odborného vzdelávania a prípravy a vysokoškolského vzdelávania, ktoré sú založené na výsledkoch vzdelávania a spôsobilostiach. Rozvoj národných kvalifikačných rámcov (do roku 2010) doplní štruktúry, ktorými možno podporiť „integrované spôsoby vzdelávania“. Význam odborných poskytovateľov kariérového poradenstva a rozptýlených sietí bol prediskutovaný v časti 1.5. Závisí od každého členského štátu, aký spôsob poskytovania služieb sa hodí najlepšie k národným potrebám a pomerom, a ako nasmeruje úsilie na vytvorenie adekvátnej štruktúry na vzdelávanie zamestnancov, ktorí budú hlavným prostriedkom na poskytovanie služieb v kariérovom poradenstve.

7.3 Ďalšie potenciálne využitie rámca spôsobilostí

Rámec môže hrať významnú úlohu vo formovaní poskytovania vzdelávania, ale má potenciál byť využitý aj inak. Jeho ďalšie použitie, ktoré je tu načrtnuté, je usporiadané podľa inštitúcie alebo skupiny, ktorá by ho mohla iniciovať.

7.3.1 Organizácie poskytujúce služby kariérového poradenstva

Kariérové poradenstvo poskytuje mnoho organizácií vrátane štátnych úradov (národných a regionálnych), škôl a ďalších vzdelávacích inštitúcií, niektoré súkromné organizácie, občianske a charitatívne združenia. Každá organizácia má svoje vlastné strategické ciele, ktoré striedavo ovplyvňujú potenciálne skupiny používateľov, pre ktorých sú jej služby určené. Niektoré organizácie si stanovujú kariérové poradenstvo ako svoju hlavnú náplň, kým ďalšie poskytujú kariérové služby iba ako malú časť širšieho záberu služieb. Pre každú organizáciu zdôraznili tieto odlišnosti potrebu zväziť, ako by mohlo použitie rámca spôsobilostí prispieť k podpore ich osobitného spôsobu poskytovania služieb.

Také organizácie budú zvyčajne zamestnávateľmi alebo kontraktormi kariérových poradcov. Rozsah použitia rámca spôsobilostí by mohol zahŕňať:

- (a) využívanie rámca na rozhodovanie, ktorý z jeho prvkov by ich organizácia mohla ponúknuť používateľom; z toho vyplýva potreba preskúmať, ako umožniť používateľom prístup k takým službám, ktoré oni sami nevedia ponúknuť;
- (b) rozhodovanie a zaznamenávanie podmienok a štandardov služieb, ktoré ponúkajú. To vplýva na spôsob, akým sa služby vysvetľujú a zverejňujú potenciálnym používateľom, a tiež to vplýva na štandardy, stanovené pre činnosť zamestnancov s možným vplyvom na ich nábor a výber (pozrite časť 5.5);
- (c) mapovanie jednotlivých pracovných funkcií zamestnancov, aby bolo jasné, aký rozsah úloh vykonáva ten ktorý zamestnanec;
- (d) používanie súborov štandardov (ako je vyššie uvedené v aktivite (b)) na podchytenie množstva funkcií zameraných na rozvoj zamestnancov, ako sú posudky zamestnancov, identifikácia vzdelávacích potrieb, organizovanie ďalšieho odborného rozvoja a podpora vytvárania skupín medzi zamestnancami, ktoré by sa učili na základe vzájomnej výmeny skúseností;
- (e) rozvoj rámca na uznávanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania (APEL) ich zamestnancov (pozrite tiež prípadovú štúdiu o Dánsku v časti 4.3);
- (f) informovanie o hodnotení služieb vrátane ich metód zameraných na získavanie spätnej väzby od používateľov služieb.

7.3.2 Stavovské asociácie poskytovateľov kariérového poradenstva

Stavovské asociácie poskytovateľov kariérového poradenstva existujú v mnohých krajinách; v ďalších sa nové asociácie, zamerané na kariérové poradenstvo, stávajú uznávanou oblasťou odbornej aktivity. V mnohých krajinách s dlhou tradíciou aktivít kariérového poradenstva je vytvorených niekoľko stavovských asociácií ponúkajúcich členstvo v rôznych sektoroch poskytovania kariérového poradenstva.

Stavovské organizácie môžu využívať rámec spôsobilostí vo vzťahu k ich vlastným členom a aj ako spôsob vzájomnej spolupráce:

- (a) vytváranie a verejné vyjadrovanie sa k stavu služieb, ktoré by mali byť ponúkané v ich krajine alebo sektore;
- (b) vyjadrenie odborného stanoviska na štandardy a podmienky, ktoré by sa týkali odbornej praxe;
- (c) poskytovanie alebo zabezpečovanie prístupu k primeranému vzdelávaniu pre svojich členov;
- (d) vytváranie hodnotiaceho rámca na podporu systému členského nároku a/alebo registrácie prevádzkovania praxe;
- (e) prispôbenie kvalifikačných požiadaviek na uľahčenie pohybu jednotlivých poskytovateľov kariérového poradenstva medzi sektormi.

7.3.3 Poskytovatelia kariérového poradenstva

V rámci sa značný dôraz kladie na potrebu, aby poskytovatelia kariérového poradenstva získavali praktické skúsenosti. Rámec spôsobilostí môže byť:

- (a) nástrojom na sebahodnotenie;
- (b) základom rozvoja aktivít zameraných na učenie sa na základe vzájomnej výmeny skúseností medzi kolegami.

7.3.4 Tvorcovia politik

Správa OECD (2004) identifikovala množstvo rôznych politických cieľov, ktoré si krajiny prostredníctvom vlastného poskytovania služieb kariérového poradenstva stanovili. Tie sa pohybovali od širokej podpory politik celoživotného vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov až po špecifickejšie ciele, ako sú pomoc ľuďom pri hľadaní vhodných spôsobov vzdelávania prostredníctvom nárastu individualizovaných a rôznorodých vzdelávacích programov. Niektoré krajiny identifikovali špecifické cieľové skupiny, ako sú ľudia s nízkou úrovňou kvalifikácie a zručností, hoci všetky krajiny podnikli opatrenia na určenie potrieb kariérového poradenstva nezamestnaných osôb. Kariérové poradenstvo možno považovať za nástroj na zníženie miery odchodu zo vzdelávacích programov a za spôsob na zlepšenie prepojenia a vývoja väzieb medzi poskytovaním vzdelávania a trhom práce. V súlade s európskymi politickými cieľmi niektoré krajiny potenciál pre služby kariérového poradenstva videli vo zvýšení mobility: geograficky medzi regiónmi a členskými štátmi; systémovo prostredníctvom pokroku a vývoja; alebo laterálne, najmä keď štrukturálna zmena na trhu práce vytvorí potrebu presunu zručností z ustupujúcich zamestnávateľských sektorov na tie, ktoré si pracovnú silu vyžadujú.

Tvorcovia politik musia zabezpečiť, že na splnenie strategických cieľov sú dostupné primerané služby kariérového poradenstva a že majú prístup k adekvátnym zdrojom a sieťam. Na uskutočňovanie svojich strategických cieľov môžu tvorcovia politik využívať rámec spôsobilostí:

- (a) na plánovanie a posudzovanie škály aktivít kariérového poradenstva, ktoré sú v ponuke, a na zabezpečenie toho, že sú vytvorené vhodné podmienky na splnenie špecifických strategických cieľov;
- (b) na mapovanie toho, aké služby ponúkajú existujúce organizácie kariérového poradenstva a na podporu vytvárania sietí medzi organizáciami s cieľom naplňať potreby špecifických častí populácie;
- (c) na sformulovanie svojich evaluačných plánov na zhodnotenie celkovej efektívnosti služieb;
- (d) na plánovanie spôsobov vzdelávania pre kariérových poradcov;
- (e) v diskusiách s pedagógmi, školiteľmi a zamestnávateľmi kariérových poradcov, ako i na schválenie spoločných cieľov na dosiahnutie spôsobilostí kariérových poradcov.

8. VÍZIA DO BUDÚCNOSTI

8.1 Dôraz na vzdelávanie

Správa OECD z roku 2004, venovaná kariérovému poradenstvu a verejnej politike, predkladá pred tvorcov politik celý rad otázok týkajúcich sa formy a poskytovania služieb kariérového poradenstva pre všetky národy vo všetkých etapách života, od povinnej školskej dochádzky, v priebehu obdobia pracovného života až po obdobie dôchodkového veku. Správa OECD zdôrazňuje, že neexistuje jednotný rámec, ktorý by poskytol model vhodný pre všetky krajiny, a vyzýva na aktívnu politiku s cieľom vytvoriť služby na národnej úrovni, ktoré by zodpovedali národným potrebám a prioritám. Zo záverov správy vyplýva aj to, že v rámci každej krajiny musia zohrávať svoju úlohu pri poskytovaní služieb kariérového poradenstva aj špecializovaní zamestnanci:

„Argumenty v prospech poskytovania kariérového poradenstva prostredníctvom samostatných, špecializovaných povolaní a prostredníctvom špecializovaných služieb kariérového poradenstva sú urýchlené potrebou... tvorcov politik vytvoriť transparentné a dostupné služby kariérového poradenstva ako súčasť procesu lepšieho zedefinovania ponuky a dopytu.“ (OECD, 2004, s. 146)

Táto správa reagovala na potrebu identifikovania kvalifikácií a spôsobilostí, ktoré potrebujú odborní zamestnanci, ďalej tí, ktorí pracujú v podporných (poloprofesionálnych) funkciách a tí, ktorí vykonávajú úlohy kariérového poradenstva ako súčasť inej hlavnej odbornej činnosti. V súvislosti so zámerom poskytovať vysokokvalitné služby je nevyhnutné vytvoriť vzdelávacie a kvalifikačné systémy, ktoré reagujú na špecifické potreby každého zamestnanca kariérového poradenstva a ktoré podporuje Bolonská a Lisabonská stratégia pri tvorbe kvalifikačných smerov s cieľom umožniť kariérový postup a uľahčiť laterálne a geografické presuny pracovníkov. Popri špecializovaných službách sa uznáva aj význam zosieťovaných a rozptýlených systémov poskytovania služieb. Spomínané systémy, ktoré majú za cieľ podporiť a vytvoriť rozmanitú pracovnú silu, kladú ďalšie nároky na zručnosti odborných poskytovateľov kariérového poradenstva, čo si vyžaduje vytvorenie rozličných príležitostí na vzdelávanie.

Na dosiahnutie kvality služieb kariérového poradenstva je nevyhnutné na všetkých úrovniach zabezpečiť vzdelanie, kvalifikáciu a spôsobilosti zamestnancov. V podobnej odbornej oblasti bola dôležitosť vzdelania a kvalifikácií učiteľov uznaná v Spoločných európskych princípoch pre spôsobilosti a kvalifikácie učiteľov (Európska komisia, 2005a). Podobný dokument, venujúci sa povolaniu kariérového poradenstva, by rovnako podnietil rozvoj politiky v tejto oblasti. Mohol by odzrkadľovať kľúčové spôsobilosti učiteľov identifikované ako: pracovať s inými; pracovať so znalosťami, technológiou a informáciami; a pracovať so spoločnosťou a v spoločnosti. Kľúčové princípy kariérového poradenstva by mali byť v úzkom prepojení s tými, ktoré sú uvedené v Rezolúcii o posilnení politik, systémov a vykonávania kariérového poradenstva v celej Európe (Rada Európskej únie, 2004). Podobne, ako je to pri dokumente zameranom na učiteľské povolanie, by mali byť aj v tomto dokumente uvedené jasné odporúčania pre tvorcov politik na národnej a regionálnej úrovni s cieľom implementovať kariérové poradenstvo.

V tejto správe sa uvádza, že v niektorých krajinách sú vzdelanie a kvalifikácie v súčasnosti jediným významným meradlom kvality, ba čo viac, niekedy, bez toho, aby bolo súčasťou systematického procesu, môže vzdelávanie, najmä ďalšie vzdelávanie a ďalší odborný rozvoj podľa želania jednotlivého pracovníka, zachovávať význam zručností a spôsobilostí pracovnej sily. Správa OECD (2004) odporúča tvorcovi politik, aby „pracovali... v užšom prepojení s odborníkmi v oblasti kariérového poradenstva, aby sa formovalo počiatočné a ďalšie vzdelávanie a kvalifikácie v oblasti vzdelávania...“ (s. 149) McCarthy (2004) zdôrazňuje potrebu posilnenia dialógu medzi tvorcami politik a vzdelávacími inštitúciami, aby bolo možné zaistiť prepojenosť vzdelávacích systémov a obsahu vzdelávacích kurzov s prioritami verejnej politiky.

Značná časť vzdelávania odborníkov v oblasti kariérového poradenstva, špecialistov a iných zamestnancov sa uskutočňuje až dodatočne. Často sa poskytuje spôsobom, ktorý je špecifický pre daný sektor, v ktorom sa vzdelávanie poskytuje, čím sa znižuje mobilita medzi sektormi a snaha o vytvorenie osobitnej odbornej identity v kariérovom poradenstve, ktorá je dôležitým prvkom dostupnosti služieb kariérového poradenstva pre potenciálnych používateľov.

Žiaducou voľbou je poskytovanie vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva vopred a najmä tam, kde je formované spôsobom, ktorý poskytuje spoločné základné prvky popri špecializovaných prvkoch, čo je v súlade s vybranými zamestnávateľskými sektormi (napr. vzdelávanie, verejné služby zamestnanosti, súkromný sektor). Prostredníctvom spoločných základných prvkov vo vzdelávaní môže vzrásť úroveň porozumenia a spolupráce medzi rozličnými sektormi poskytovania poradenstva a tiež sa môžu zvýšiť možnosti pre individuálnych zamestnancov na rozvoj vlastnej kariéry prostredníctvom presunov medzi sektormi.

Spoločný význam rámcov pre počiatočné vzdelávanie, základné vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie je obsiahnutý v časti 8.4 nižšie.

8.2 Primeranosť

Kľúčovou otázkou v tejto správe je otázka hľadania konsenzu v národnom, ale aj európskom kontexte v tom, čo môže byť vnímané ako primeraná úroveň vzdelania a spôsobilostí pre tých, ktorí pôsobia ako odborníci v oblasti poskytovania kariérového poradenstva. Z toho sa dostávajú do popredia otázky týkajúce sa obidvoch úrovní a stupňa potrebnej špecializácie, vo vzťahu k postaveniu odborníka v kariérovom poradenstve, ako je zadané v rozličných krajinách. V mnohých prípadoch povolanie odborníka v kariérovom poradenstve zahŕňa úlohu spočívajúcu v koordinácii zosieťovaných a rozptýlených systémov poskytovania služieb, rovnako ako priamu prácu s klientmi a pre klientov.

V súčasnosti tí, ktorí poskytujú služby kariérového poradenstva súběžne popri inej odbornej činnosti, ako poloprofesionáli alebo ako prispievatelia do neformálnych sietí poskytovania služieb kariérového poradenstva, majú širokú paletu rôznych typov a úrovní vzdelania a niekedy dokonca žiadne. Niekoľko krajín vypracovalo správu týkajúcu sa systémov zabezpečenia kvality takéhoto poskytovania služieb.

8.3 Dôkazy o činnosti

Je potrebné nájsť dôkazy o tom, ktoré úrovne a formy vzdelávania sú efektívne na rozvoj poskytovania kariérového poradenstva, ktoré je schopné poskytnúť také výstupy klienta, ktoré sú žiaducimi politickými výstupmi v každej krajine a naplniť tak ciele na európskej úrovni. Správa OECD (2004) ponúka jasný postup:

„Stratégie by mali predpokladať, že všetci ľudia potrebujú zručnosti zamerané na rozhodovanie sa pre vlastnú kariéru a schopnosti zamerané na jej riadenie, ako aj to, že každý potrebuje prístup k vysokokvalitným, nestranným kariérovým informáciám. Preto by mali tvorcovia politiky klásť na prvé miesto tie priority, ktoré sa venujú systémom rozvíjajúcim zručnosti a systémom na poskytovanie informácií. Stratégie by nemali byť založené na predpoklade, že každý potrebuje intenzívnu osobnú radu a poradenstvo, ale mali by hľadať prienik úrovní osobnej pomoci, od krátkodobej po intenzívnu, v závislosti od osobných potrieb a okolností.“ (s. 139)

Tie krajiny, ktoré považujú spôsobilosti kariérového riadenia za potrebné pre jednotlivých občanov, urobili vo vzťahu k jednotlivcom výrazný krok vpred v zadaní výstupov kariérového poradenstva; popri meraní úspechu služby to tomu dodáva výraznú dimenziu vo vzťahu k naplneniu vytýčených cieľov klienta (vstup do zamestnania, prístupnosť vzdelávania atď.). Takéto stanovenie spôsobilostí klienta poskytuje dôležitý stavebný prvok pre systém zhromažďovania dôkazov, ktoré reagujú na vstupy súvisiace s aktivitami, zdrojmi a vzdelaním zamestnancov a ich spôsobilosťami, smerom na dosiahnutie výstupov, ktorými sú spôsobilosti klienta na riadenie vlastnej kariéry.

Pochopenie potrieb každého jednotlivca získať zručnosti, zamerané na riadenie kariéry v akejkoľvek etape jeho života, umožňuje posun smerom k účelovej forme rozličných typov služieb a metód poskytovania, ktoré umožňujú reagovať na rôznorodé individuálne potreby jednotlivca. Preto si rozličné systémy poskytovania služieb vyžadujú rozličnú štruktúru zamestnancov. Prepojenie poskytovania vzdelávania, potrebného na vykonávanie danej pozície zamestnanca, by malo byť založené na dôkazoch prameniacych zo štúdií efektivity poskytovania služieb zamestnancami, berúc do úvahy ich počiatočné a ďalšie vzdelávanie a spôsobilosti, ktorými sa preukázali. Mnohé krajiny majú niekoľko rozličných foriem vzdelávania a vo všetkých členských krajinách Európskej únie prevláda značná diverzita vo vzdelávaní. Toto by mohlo

byť základom pre štúdie na národnej aj európskej úrovni, ktoré by sa mali zamerať na meranie a porovnávanie efektivity poskytovania kariérového poradenstva s ohľadom na získané vzdelanie zamestnancov.

Postupom času sa môžu nahromadiť dôkazy o najefektívnejších metódach vzdelávania zameraných na získanie úrovne a formy spôsobilostí požadovaných pri výkone rozličných úloh v rámci rôznorodej štruktúry zamestnancov. Táto správa predstavila niekoľko tradícií a modelov vzdelávania (časť 2.2) a použitie rozličných vzdelávacích metód vrátane dištančného vzdelávania, e-learningu, praktického vzdelávania a ich využitia v oblasti trhu práce a poznatkov týkajúcich sa daného povolania (časť 3); každý z nich môže mať pri plnení rôznych úloh zamestnancov a pri rozličných kontextoch vzdelávania odlišný význam.

8.4 Rámec spôsobilostí a národné kvalifikácie

Rozličné spôsoby poskytovania vzdelávania musia byť v súlade so základnými prvkami, ktoré umožňujú odborníkovi kariérového poradenstva vytvoriť samostatné, ale integrované spôsoby vzdelávania s cieľom podporiť vlastný kariérový rozvoj. Každá krajina má možnosť vytvoriť rámce zahŕňajúce spôsoby vzdelávania, ktoré umožnia plnenie úloh kariérového poradenstva na všetkých úrovniach. Tieto rámce musia zodpovedať princípom Bolonskej a Kodanskej deklarácie s cieľom identifikovať základné laterálne a vertikálne prvky rozvoja zamestnancov a študentov, ktoré by mali byť v zhode s národnými kvalifikačnými rámcami tej ktorej krajiny a ktoré by mali byť platné podľa Bolonského procesu od roku 2010. V úvodnej fáze môžu byť výsledky existujúceho systému vzdelávania zmapované podľa schváleného rámca spôsobilostí, aby sa ukázalo, aké oblasti spôsobilostí je potrebné zaradiť do príslušných modulov vzdelávania. Bolo by vhodné, aby bolo takéto mapovanie schválené na národnej úrovni s cieľom použiť navrhovaný Európsky rámec spôsobilostí obsiahnutý v tejto správe. Samotný rámec by mal byť vytvorený na národnej úrovni s tým, že obsah a podmienky by mali byť prispôbené národným a sektorovým okolnostiam danej krajiny.

McCarty (2004) zaznamenáva prekážky v mobilite odborníkov kariérového poradenstva, tak medzi trhom práce, ako i sektorom vzdelávania, a tiež prekážky pri zmene neprofesionálneho postavenia na profesionálne. Navrhované opatrenia pomôžu v každej krajine vyjasniť prekážky a umožniť koherentné plánovanie s cieľom zlepšiť mobilitu za povoláním.

8.5 Spolupráca na národnej úrovni

Iné využitie rámca spôsobilostí spolu s možnými úlohami, ktoré vykonávajú rôzne skupiny, ako sú kariéroví poradcovia, stavovské združenia, tvorcovia politik a zamestnávateľia poskytovateľov kariérového poradenstva, je načrtnuté v kapitole 7. Kým každý vykonáva svoju úlohu, v mnohých krajinách sa objavuje spoločná potreba zvýšiť spoluprácu; už bolo identifikovaných niekoľko príkladov dobrej praxe. Vybrané krajiny, ktoré majú možnosť ponúknuť príklady dobrej praxe iným krajinám, sú obsiahnuté v časti zaoberajúcej sa prípadovými štúdiami (kapitola 4): Dánsko, ktoré koordinovalo vzdelávanie a systémy poskytovania poradenstva v rámci všetkých sektorov okrem verejných služieb zamestnanosti; Lotyšsko, kde bol navrhnutý nový program vzdelávania na magisterskej úrovni prostredníctvom medzisektorovej spolupráce s cieľom podporiť niekoľko ďalších iniciatív v poskytovaní služieb; a Škótsko, kde vláda, univerzity a hlavný zamestnávateľ spolupracovali na tvorbe nového vzdelávacieho programu, aby sa naplnili identifikované potreby v oblasti služieb.

Konsenzus medzi ministerstvami, pochopenie a rozvoj individuálnych zručností kariérového riadenia v celoživotnej perspektíve, ako to už bolo odporúčané v správe OECD (2004), ozrejmi služby a úlohy, ktoré sa vyžadujú od poskytovateľov kariérového poradenstva. To umožní prispôsobiť Európsky rámec spôsobilostí národnej úrovni s cieľom podporiť rozvoj zamestnancov od uchádzania sa o zamestnanie k ich výberu, prostredníctvom počiatočného, základného vzdelávania a ďalšieho vzdelávania, a aj ako ukazovateľ na hodnotenie a zabezpečenie kvality.

8.6 Podpora na európskej úrovni

Vzdelanie a spôsobilosti odborníkov kariérového poradenstva sú nevyhnutné na vytvorenie kvality a koordinácie služieb v oblasti kariérového poradenstva. Ako také by si mali na európskej politickej úrovni získať viac pozornosti

s cieľom zabezpečiť, aby systémy kariérového poradenstva zohrávali v celej Európe nevyhnutnú súčasť pri dosahovaní cieľov Lisabonskej stratégie. V konkrétnejšej rovine, tento politický záujem môže byť vyjadrený prostredníctvom financovania dlhodobých rozvojových projektov vo veľkom meradle a komparatívnych hodnotiacich štúdií a šírení ich výsledkov aj prostredníctvom publikácií a príkladov vzájomného ovplyvňovania sa na základe skúseností. Toto je tiež okruh pôsobností, v ktorom môže aj v budúcnosti Cedefop pokračovať v prijímaní politicky a strategicky inovatívnych a ďalekosiahlych iniciatív v oblasti poradenských služieb.

V rámci pracovného programu ELGPN a v spolupráci s kľúčovými aktérmi, ako je Cedefop, by sa mohli významným spôsobom načrtnúť spoločné európske princípy zamerané na spôsobilosti a kvalifikácie poskytovateľov kariérového poradenstva (pozrite v časti 8.1). Okrem toho by ELGPN prostredníctvom spolupráce s národnými poradenskými fórami mohol iniciovať aktivity v oblasti spoločného rámca pre odborné kvalifikácie a vzdelávanie. ELGPN môže taktiež preskúmať spoločné hodnotiace metódy a aktivity na európskej úrovni s cieľom zhromaždiť dôkazy, ktoré prispievajú k lepšiemu porozumeniu toho, aké úrovne a formy vzdelávania sú najefektívnejšie pre rôznorodé úlohy v oblasti poradenstva. Na záver treba spomenúť, že vytvorenie mechanizmov na hodnotenie kvality v poskytovaní celoživotného poradenstva (vrátane spôsobilostí a kvalifikácií poskytovateľov kariérového poradenstva) je už zahrnuté v pracovnom programe ELGPN na roky 2009 – 2010.

ZOZNAM AKRONÝM A SKRATIEK

ABCD	Australian blueprint for career development (Austrálsky plán kariérového rozvoja)
AMS	Arbeitsmarktservice (Verejné služby zamestnanosti)
APEL	Accreditation of prior experience and learning (Uznávanie predchádzajúcich skúseností a vzdelania)
BA	Bundesagentur für Arbeit (Verejné služby zamestnanosti)
Cedefop	Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy
CIO	Centres d'information et d'orientation (Francúzsko)
CIRAE	Centre for Resources and Educational Assistance (Centrum pre zdroje a podporu vo vzdelávaní) (Rumunsko)
COP	Conseiller d'orientation psychologue (Francúzsko)
CPD	Ďalší odborný rozvoj
CV	Curriculum Vitae
DES	Department of Education and Science (Írsko)
DETE	Department of Enterprise, Trade and Employment (Írsko)
EAS	Európska akreditačná schéma
ECGC	Európsky certifikát kariérového poradcu
ECTS	Európsky systém prenosu a akumulácie kreditov
ELGPN	Európska sieť politik celoživotného poradenstva
EQF	Európsky kvalifikačný rámec
ESF	Európsky sociálny fond
ETF	Európska vzdelávacia nadácia
EU	Európska únia
FÁS	Foras Áiseanna Saothair (Verejné služby zamestnanosti)
FOREM	Miestna a regionálna agentúra pre zamestnanosť a odborné vzdelávanie a prípravu (Belgicko – francúzsky hovoriaca komunita)
FUE	Spoločná rada asociácií pre výchovné a profesijné poradenstvo (Dánsko)
GCDF	Global career development facilitator (Model všeobecného kariérového rozvoja)
HE	Vysokoškolské vzdelávanie
HR	Ľudské zdroje
HRD	Rozvoj ľudských zdrojov
IAEUV	Medzinárodná organizácia pre výchovné a profesijné poradenstvo
ICCI	Institute of Career Certification International (Medzinárodný inštitút kariérovej certifikácie)
ICT	Informačné a komunikačné technológie
KL	Kommunernes Landsforening (Asociácia dánskych samospráv)
LMI	Informácie o trhu práce
NCGE	Národné centrum pre poradenstvo vo vzdelávaní (Írsko)
NICEC	Národný inštitút pre kariérové vzdelávanie a poradenstvo (Spojené kráľovstvo)
NUI	National University of Ireland (Írska národná univerzita)
NVQ	Národná odborná kvalifikácia (Spojené kráľovstvo)
OECD	Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj
PDP	Plánovanie osobného rozvoja
PES	Verejné služby zamestnanosti
QAA	Agentúra na zabezpečovanie kvality (Spojené kráľovstvo)
QCG	Kvalifikácia v kariérovom poradenstve (Spojené kráľovstvo)
SMEs	Malé a stredné podniky
TLMTCS	Territorial labour market training and counselling services (Územné služby vzdelávania a plánovania pre trh práce) (Litva)
USAID	United States aid for international development (Pomoc Spojených štátov pre medzinárodný rozvoj)
UU	Ungdommens Uddannelsesvejledning (Dánske poradenské centrá pre mládež)
VDAB	De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Flámsky úrad verejných služieb zamestnanosti a odborného vzdelávania a prípravy) (Belgicko: Flámsko)
VET	Odborné vzdelávanie a príprava
VIAA	Valsts Izglītības Attīstības Aģentūra (Štátna vzdelávacia zamestnávateľská agentúra) (Lotyšsko)

BIBLIOGRAFIA

Arthur, N. Qualification standards for career practitioners. In Athanason, J. A.; Van Esbroeck, R. (eds.). *International handbook of career guidance*. Springer, 2008, s. 303 – 323.

Cedefop. *Career development at work: a review of career guidance to support people in employment*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2008(a). (Edícia Cedefop Panorama; 151).

Prístupné na internete: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources_Bookshop/504/5183_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Cedefop. *Establishing and developing national lifelong guidance forums: a manual for policy-makers and stakeholders*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2008(b). (Edícia Cedefop Panorama; 153).

Prístupné na internete: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/508/5188_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Cedefop. *Future skill needs in Europe: medium-term forecast: synthesis report*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2008(c). Prístupné na internete: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Cedefop; Chiousse, S.; Werquin, P. *Lifelong vocational guidance: European case studies*. Thessaloniki: Cedefop, 1999. (Edícia Cedefop Panorama; 79).

Prístupné na internete: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5079-en2.pdf> (citované dňa 8. 12. 2008).

Cedefop; Sultana, R. G. *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2004. (Edícia Cedefop Panorama; 85).

Prístupné na internete: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Rada Európskej únie. *Resolution of the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brusel: Rada Európskej únie, 2004.

Prístupné na internete: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Rada Európskej únie. *Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brusel: Rada Európskej únie, 2008.

Prístupné na internete: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Európska komisia. *Common European principles for teacher competence and qualifications*. Brusel: Európska komisia, 2005 (a).

Prístupné na internete: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Európska komisia. *Integrated guidelines for growth and jobs 2005 – 2008*. Brusel: Európska komisia, 12. 4. 2005(b); COM(2005) 141 final. Prístupné na internete: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Európska komisia. *Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission staff working document*. Brusel: Európska komisia, 2005(c); SEC(2005) 957.

Prístupné na internete: http://ec.europa.eu/Education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Európska komisia; Gelauuff, G.M.M; Lejour, A.M. *The new Lisbon strategy – An estimation of the economic impact of reaching five Lisbon targets. Industrial Policy and Economic Reforms Papers, No 1.* Brusel: Európska komisia, 2006.

Prístupné na internete: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/competitiveness/doc/industrial_policy_and_economic_reforms_papers_1.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Európski ministri školstva. *London communiqué: Towards the European higher education area: responding to challenges in a globalised world.* Londýn: Európski ministri školstva, 2007.

Prístupné na internete: <http://www.cicic.ca/docs/bologna/2007LondonCommunique.en.pdf> (citované dňa 8. 12. 2008).

Európsky parlament. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning. *Úradný vestník Európskej únie*, C 111, s. 1 – 7. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2008.

Prístupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> (citované dňa 8. 12. 2008).

Lave, E; Wenger, E. *Situated learning: legitimate peripheral participation.* Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

McCarthy, J. The skills, training and qualification of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, zv. 4, č. 2 – 3, s. 159 – 178.

National Guidance Forum. *Guidance for life: an integrated framework for lifelong guidance in Ireland.* Dublin: NGF, 2007.

Prístupné na internete: http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Guidance_for_Life%20final.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Niedlich, F. a kol. *Bestandsaufnahme in einer Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards: Abschlussbericht* (Stock-taking in educational, vocational and employment counselling and development of basic quality standards: Final report). Bonn: BMBF, 2007.

Prístupné na internete: <http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf> (citované dňa 8. 12. 2008).

Nykänen, S. a kol. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen (The development of a regional guidance network as a system). In Kasurinen, H.; Launikari, M. (eds) *CHANCES – Opinto-ohjauksen kehittäminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi (CHANCES – Developing career guidance to prevent social exclusion of young people)*. Opetushallitus, Fínsko, 2007, s. 26 – 47.

OECD – Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj; Európska komisia. *Career guidance: a handbook for policy makers.* Paríž: OECD, 2004.

Prístupné na internete: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> (citované dňa 8. 12. 2008).

OECD – Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj. *Career guidance and public policy: bridging the gap.*

Paríž: OECD, 2004.

Reid, H. *Study on the accreditation schemes of OECD countries.* Turín: projekt EAS, 2007.

Roelofs, E.; Sanders, P. Towards a framework for assessing teacher competence. *European Journal of Vocational Training*, 2007, č. 40, zv. 1, s. 123 – 139.

Prístupné na internete: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_Roelofs.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Schön, D. A. *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the profession.*

San Francisco: Jossey-Bass, 1987.

Sultana, R. G. *Challenges for career guidance in small states*. Msida, (Malta): University of Malta, Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, 2006.

Sultana, R. G. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (bude vydané).

Sultana, R. G. Developing a vision for teacher education programmes: a values-based approach. *European Journal of Teacher Education*, 1995, zv. 18, č. 2 & 3, s. 215 – 229.

Sultana, R. G. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: synthesis report*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2003. Prístupné na internete: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/\\$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf) (citované dňa 8. 12. 2008).

Sultana, R. G.; Watts, A. G. *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2005. Prístupné na internete: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pesguidancerepost_en.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Sultana, R. G.; Watts, A. G. *Career guidance in the Mediterranean region*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 2007. Prístupné na internete: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/\\$File/NOTE785KJJ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/$File/NOTE785KJJ.pdf) (citované dňa 8. 12. 2008).

Sweet, R. *Career guidance in the western Balkans region. ETF working document*. Turíno: Európska vzdelávacia nadácia, 2007.

Vuorinen, R.; Kasurinen, H.; Sampson, J. Implementation strategies for guidance policy and practice in higher education. In Vuorinen, R.; Saukkonen, S. (eds). *Guidance services in higher education: strategies, design and implementation*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 2006.

Watts, A. G. *Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community*. Berlín: Cedefop, 1992.

Watts, A. G. a kol. *Educational and vocational guidance in the European Community*. Luxemburg: Úrad pre úradné publikácie, 1994.

Watts, A. G.; Fretwell, D. *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: Svetová banka, 2004. Prístupné na internete: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079984605/PublicPolicy_CareerDev.pdf (citované dňa 8. 12. 2008).

Watts, A. G.; McCarthy, J. *Non-formal guidance for young people at risk*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1996.

Watts, A. G.; McCarthy, J. *Training in community based guidance*. Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1998.

Watts, A. G.; Sultana, R. G. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, zv. 4, č. 2 – 3, s. 105 – 122.

PRÍLOHA Č. 1: VÝSKUM

Štúdia o existujúcich vzdelávacích a kvalifikačných smeroch sa začala preskúmaním dokumentárnych záznamov každej krajiny, do veľkej miery vychádzala z množstva správ, ktoré boli v posledných rokoch vypracované na základe poverenia Cedefopu, OECD, Svetovej banky a ETF. Na jej prípravu boli využité dotazníkové odpovede a správy jednotlivých krajín, ak nejaké existovali z predchádzajúcich štúdií, ako i tie zo súčasného projektu európskeho akreditačného systému (EAS), ktoré nie sú publikované, ale projektovému tímu boli dané k dispozícii. Len čo si projektový tím o každej krajine vytvoril celkový obraz metód poskytovania kariérového poradenstva a vzdelávania, pustil sa jeden alebo niekoľko kontaktov v danej krajine do kontroly súčasného stavu informácií, aby bolo možné získať viac podrobností o špecifických spôsoboch vzdelávania. Výsledkom počiatočných kontaktov bol často návrh nadviazať spojenie s ďalšími osobami; zoznam všetkých osôb, ktoré prispeli do výskumu, je uvedený v Prílohe č. 2.

Návrh rámca spôsobilostí vychádzal zo snahy o objasnenie definície spôsobilostí. Existujúce rámce spôsobilostí boli identifikované tak v rámci EÚ, ako aj mimo nej. Konkrétne bol využitý súhrnný zoznam spôsobilostí vytvorený v rámci projektu EAS pre Súbornú pracovnú správu 1⁽¹¹⁾. V snahe zabezpečiť, že nič dôležité nebude prehliadnuté, bol prvý návrh rámca spôsobilostí porovnaný so všetkými existujúcimi rámcami spôsobilostí. Následne bol konečný návrh rámca spôsobilostí distribuovaný, spolu s dotazníkovými odpoveďami, na všetky kontakty v danej krajine, ktoré boli nadviazané v súvislosti s ďalšou časťou projektu. Odpovede, získané v rámci konzultačného procesu, boli analyzované a konečná verzia rámca spôsobilostí bola pripravená na zaradenie do tejto správy.

Výskum pokrýva 30 krajín: 27 členských štátov Európskej únie plus Island, Lichtenštajnsko a Nórsko.

⁽¹¹⁾ Prístupné na internete: http://www.corep.it/eas/output/wp1/report_WP1_Hazel_Reid_sept_2008.pdf (citované dňa 2. 12. 2008).

PRÍLOHA Č. 2: ZOZNAM NÁRODNÝCH PRISPIEVATEĽOV

<i>Krajina</i>	<i>Meno</i>	<i>Inštitúcia</i>
Rakúsko	Peter Härtel	Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
Belgicko	Simone Barthel	EUNEC
	Alain Bultot	CEF
	Raoul Van Esbroeck	Vrije Universiteit Brussel
Bulharsko	Nevena Rakovska	Business Foundation for Education (Obchodná nadácia pre vzdelávanie)
	Vanya Traikova	Ministry of Education and Science (ministerstvo školstva a vedy)
Kanada	Bryan Hiebert	prezident, IAEVG
Cyprus	Terpsa Constandinidou	Ministry of Education and Culture (ministerstvo školstva a kultúry) (MOEC)
Česká republika	Zuzana Freibergová	Guidance Services Support Unit (Útvar na podporu poradenských služieb)
	Lenka Hloušková	Masarykova univerzita
	Tereza Viceniková	Národný ústav technického a odborného vzdelávania
Estónsko	Kadri Eensalu	Foundation Innove, National Resource Centre for Guidance (Nadácia Innove, Národné centrum pre poradenstvo)
	Margit Rammo	Foundation Innove, National Resource Centre for Guidance (Nadácia Innove, Národné centrum pre poradenstvo)
Fínsko	Helena Kasurinen	National Board of Education (Národná školská rada)
	Raimo Vourinen	Univerzita v Jyväskylä
Francúzsko	Jean-Marie Lenzi	Delegation Interministerielle à l'Orientation
Nemecko	Margit Althoff	Projekte, Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH
	Reinhard Derow	Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen
	Claudia Falter	Gesellschaft für angewandte Personalforschung mbh
	Bernhard Jenschke	Nationales Forum Beratung nfb
	Susanne Kraatz	Univerzita v Mannheime
	Barbara Lampe	Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Mainz University
	Birgit Lohmann	Association for Educational and Vocational Counselling (Asociácia výchovného a odborného poradenstva)
	Karen Schober Peter Weber	Bundesagentur für Arbeit Univerzita v Heidelbergu
Grécko	Zoe Albani	IEKEP
	Mary Antoniadou	Pedagogický inštitút
	Rania Kousta	Pedagogický inštitút
	Rea Sgouraki	EKEP – National centre for vocational orientation (Národné centrum pre odborné vzdelávanie)
	Fotini Vlachaki	EKEP – National centre for vocational orientation (Národné centrum pre odborné vzdelávanie)

PRÍLOHA Č. 2: ZOZNAM NÁRODNÝCH PRISPIEVATEĽOV

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

Maďarsko	Tibor Bors Borbely	Directorate of Employment and Education (Riaditeľstvo pre zamestnanosť a vzdelávanie)
	Istvan Kistzer	NSZFI
	László Zachár	NSZFI
Island	Sif Einarsdóttir	University of Iceland
	Guðbjörg Vilhjálmsdóttir	University of Iceland
Írsko	Eileen Fitzpatrick	National Centre for Guidance in Education (Národné centrum pre poradenstvo vo vzdelávaní)
	John Hannon	National University of Ireland, Galway (Národná írsko univerzita)
	Paul King	Dublin City University
	Grace O'Grady	National University of Ireland, Maynoot (Národná írsko univerzita)
	Michael O'Rourke	Trinity College Dublin
	Mary Ryan	National University of Ireland, Maynooth (Národná írsko univerzita)
	Ronny Swain	University College, Cork
Taliansko	Maria Theresa Amenta	CEFOP Sicília
	Leonardo Evangelista	Forcoop
Lotyšsko	Brigita Mikelsone	State Education Development Agency (Štátna vzdelávacia rozvojová agentúra)
Lichtenštajnsko	Georg Kaufmann	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
Litva	Alexandra Sokolova	Ministry of Education and Science (ministerstvo školstva a vedy)
Luxembursko	Jean-Jacques Ruppert	CPOS
Holandsko	Alice de Groot	ECNO
	Annemarie Oomen	APS
	Dr Wouter Reynaert	Fontys Hogenscholen
Nórsko	Liv-Marie Bakka	predseda, Norwegian Counsellors' Association (Nórska asociácia poradcov)
	Roger Kjærgård	viceprezident, Rådgiverforum-Norge
Poľsko	Ewa Bodzinska-Guzik	Regional Labour Office, Kraków (Regionálny úrad práce)
	Hanna Bałos	Voluntary Labor Corps (Dobrovoľnícke pracovné zbory)
	Wojtek Kreft	ECORYS
	Grazyna Morys-Gieorgica	Ministry of Labour and Social Policy (ministerstvo práce a sociálnej politiky)
	Jakub Oniszczyk	National Centre for Supporting Continuing and Lifelong Education (Národné centrum na podporu ďalšieho a celoživotného vzdelávania)
	Anna Paszkowska-Rogacz	Univerzita v Łódži
	Bartosz Sobotka	College of Social Studies, Lublin (Vysoká škola sociálnych štúdií)
	Gertruda Wieczorek	Jan Długosz Pedagogical University (Pedagogická univerzita Jána Długosza)
	Bożena Wojtasik	University of Lower Silesia (Univerzita Dolného Sliezska)

PRÍLOHA Č. 2: ZOZNAM NÁRODNÝCH PRISPIEVATEĽOV

Profesionalizácia kariérového poradenstva | Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe

Portugalsko	Pedro Leao	Universidade Catolica Portuguesa
Rumunsko	Mihai Jigau Mihaela LaRoche Andreea Szilagyi Speranta Tibu	Institute of Educational Sciences (Inštitút pedagogických vied) nezávislá konzultantka NBCC Institute of Educational Sciences (Inštitút pedagogických vied)
Slovensko	Jozef Detko Štefan Grajcár	Euroguidance centrum Národný úrad práce
Slovinsko	Saša Niklanovič Bojana Sever	konzultant v kariérovom poradenstve Institute for Business Education (Inštitút na vzdelávanie v podnikaní)
Španielsko	Paula Ferrer-Sama	Universidad Nacional de Education a Distancia
Švédsko	Anders Lovén	Univerzita v Malmö
Spojené kráľovstvo	Graham Allan Sue Holden Phil McCash Pat Pugh	University of the West of Scotland (Západoškótska univerzita) Institute of Career Guidance (Inštitút kariérového poradenstva) Univerzita v Readingu Careers Scotland

PRÍLOHA Č. 3: INTERNETOVÉ ZDROJE ZAOBERAJÚCE SA RÁMCAMI SPÔSOBILOSTÍ A RÁMCAMI SPÔSOBILOSTÍ ZAMERANÝMI NA KOMUNIKÁCIU S KLIENTOM**Rámce spôsobilostí**

Medzinárodná organizácia pre výchovné a profesijné poradenstvo (IAEVG)

<http://www.iaevg.org>

Európska akreditačná schéma (EAS)

<http://www.corep.it/eas/home.htm>

Medzinárodný inštitút kariérovej certifikácie (ICCI)

<http://www.careercertification.org/>

MEVOC – kvalitatívny manuál pre výchovné a odborné poradenstvo

<http://www.ecgc.at/>

Kanadské normy a pravidlá pre odborníkov v kariérovom rozvoji

http://www.career-dev-guidelines.org/career_dev/

Pracovné normy pre austrálskych odborníkov v kariérovom rozvoji

<http://www.cica.org.au/index.pl?page=7>

Írsko – rámec spôsobilostí pre poskytovateľov poradenstva

<http://www.nationalguidanceforum.ie/>

Národné odborné kvalifikácie Spojeného kráľovstva (NVQ)

http://www.ento.co.uk/standards/advice_guidance/index.php

Rámce spôsobilostí zamerané na komunikáciu s klientom

Austrálsky plán kariérového rozvoja (ABCD)

http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/

Kanada: plán návrhu života/práce

<http://www.blueprint4life.ca/>

Írsko: Národné poradenské fórum

<http://nationalguidanceforum.ie/>

(vyberte si časť „publikácie“, v ktorej je v rámci hlavnej správy Poradenstvo pre život k dispozícii rámec spôsobilostí zameraný na komunikáciu s klientom)

PRÍLOHA Č. 4: RÁMEC SPÔSOBILOSTÍ PRE POSKYTOVATEĽOV KARIÉROVÉHO PORADENSTVA – DOTAZNÍK

Vaše meno	Krajina
<p>Stručne, prosím, opíšte vaše pracovné úlohy (napr. poskytovanie kariérového poradenstva, vzdelávanie) a vaše pracovné prostredie (napr. škola, verejné služby zamestnanosti, univerzita).</p>	
<p>Sú všetky spôsobilosti, opísané v tomto návrhu rámca spôsobilostí, aplikovateľné vo vašej krajine? <div style="text-align: right;">áno / nie</div> Pridajte, prosím, komentár</p> <p><i>Základné spôsobilosti</i></p> <p><i>Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom</i></p> <p><i>Podporné spôsobilosti</i></p>	
<p>Vynechali sme nejakú spôsobilosť, ktorá je vo vašej krajine dôležitá na národnej alebo sektorovej úrovni? <div style="text-align: right;">áno / nie</div> Pridajte, prosím, komentár</p> <p><i>Základné spôsobilosti</i></p> <p><i>Spôsobilosti zamerané na komunikáciu s klientom</i></p> <p><i>Podporné spôsobilosti</i></p>	
<p>Máte akékoľvek návrhy na možné zlepšenia štruktúry a usporiadania návrhu rámca spôsobilostí?</p>	
<p>Myslíte si, že by vaša krajina mohla využiť Európsky rámec spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva?</p> <p>Ak áno, objasnite, prosím, jeho možné využitie.</p> <p>Ak nie, vysvetlite, prosím, prečo.</p>	
<p>Ocenili by sme akékoľvek ďalšie návrhy týkajúce sa rozvoja a využitia Európskeho rámca spôsobilostí pre poskytovateľov kariérového poradenstva.</p>	
<p><i>Ďakujeme vám za vašu pomoc. Vaše odpovede budú starostlivo posúdené pri tvorbe konečnej verzie rámca spôsobilostí.</i></p>	

Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy (CEDEFOP) je referenčným centrom Európskej únie pre odborné vzdelávanie a prípravu. Poskytuje informácie a analýzy o systémoch, politike, výskume a praxi v odbornom vzdelávaní a príprave. CEDEFOP bol zriadený v roku 1975 nariadením Rady (EEC) č. 337/75.

Europe 123
570 01 Thessaloniki (Pylea)
GRÉCKO

Poštová adresa:
P. O. BOX 22427
551 02 Thessaloniki
GRÉCKO

Tel.: +30 2310490111
Fax: +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
Internet: www.cedefop.europa.eu



GR pre vzdelávanie a kultúru

Program celoživotného vzdelávania

ISBN 978-80-970556-1-5



9 788097 055615

Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej komisie a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Vyjadruje výlučne názory autorov a Európska komisia alebo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nemôžu byť zodpovední za použité publikovaných informácií.