*Gestor kapitoly: Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry*

*Kontaktná osoba: Tomáš Šprlák, predseda (*[*predseda@zkprk.sk*](mailto:predseda@zkprk.sk)*, 0907 433 299)*

Stratégia celoživotného vzdelávania

# Celoživotné kariérové poradenstvo

## Kariérové poradenstvo je nevyhnutnou podmienkou systému celoživotného vzdelávania

Celoživotným kariérovým poradenstvom rozumieme škálu aktivít, ktoré umožňujú občanom   
**v akomkoľvek veku** a v rôznych životných situáciách identifikovať schopnosti, kompetencie a záujmy pre **vykonávanie vzdelávacích a pracovných rozhodnutí** a **riadenie svojej individuálnej životnej cesty** vo vzdelávaní, práci a iných kontextoch[[1]](#footnote-1).

Dostupné a kvalitné kariérové poradenstvo je nevyhnutnou **podmienkou funkčného systému celoživotného poradenstva:**

1. **zvyšuje** kariérové a vzdelávacie ašpirácie občanov (motivácia zvýšiť si alebo získať novú kvalifikáciu) a **motiváciu zúčastňovať sa vzdelávania**[[2]](#footnote-2),
2. **zvyšuje efektivitu investícií do celoživotného vzdelávania** lepším zacielením vzdelávania, resp. jeho zosúladením s predpokladmi občana a potrebami trhu práce [[3]](#footnote-3),
3. **znižuje postojové bariéry** zabraňujúce účasti na vzdelávacích aktivitách (napr. vnímanie vzdelávania ako nepotrebného, obavy, nedostatok sebadôvery a pod.) - osobitne u občanov s nízkou kvalifikáciou[[4]](#footnote-4).

Z hľadiska širších sociálnych a ekonomických dopadov kariérové poradenstvo **rozvíja samostatnosť** (zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry[[5]](#footnote-5)), urýchľuje prechod medzi rôznymi životnými situáciami (napr. z nezamestnanosti na trh práce[[6]](#footnote-6)), **zmierňuje nesúlad medzi požiadavkami zamestnávateľov a trhom práce**. Zároveň **posilňuje geografickú a sektorovú mobilitu pracovnej sily a flexibilitu trhu práce[[7]](#footnote-7)**, zabraňuje sociálnemu vylúčeniu a znižuje riziko radikalizácie[[8]](#footnote-8).

## Súčasný systém kariérového poradenstva nie je postačujúci

Participatívny spôsob tvorby tejto kapitoly[[9]](#footnote-9) umožnil pomocou konzultácií viac ako 140 zapojených zúčastnených strán vyhodnotiť súčasný stav systému celoživotného poradenstva, určiť prioritné oblasti a podnety pre jeho ďalší rozvoj. Krátky popis súčasného stavu je uvedený v nasledujúcom bloku:

|  |
| --- |
| **Súčasný stav systému celoživotného poradenstva na Slovensku** |
| **Základné a vysoké školstvo**: Viaceré predchádzajúce národné projekty viedli k vytvoreniu využiteľných poradenských nástrojov, metodík a informačných materiálov. Neumožnili ale udržateľné budovanie kapacít a  vzhľadom na nízku časovú dotáciu pre výchovného poradcu na základnej a strednej škole a zameranie činnosti centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie zostáva dostupnosť kariérového poradenstva veľmi nízka. Prevažuje prístup zameraný na diagnostiku záujmov a predpokladov žiaka, takmer úplne absentuje kariérová výchova. Riadenie a metodické usmerňovanie systému je vzhľadom na jeho komplexnosť tiež roztrieštené. Na druhej strane, rozvoj duálneho systému a nedostatok pracovnej sily vedie v niektorých prípadoch k posilneniu spolupráce škôl so zamestnávateľmi a rozvoju veľtrhov práce a búrz informácií (napr. Kam na strednú, Kam na vysokú, Gaudeamus a ďalšie), čo sa prejavuje vo zvýšení počtu zmysluplných kontaktov žiakov zo svetom práce.  **Vysoké školstvo:** Zákon o vysokých školách zavádza povinnosť vysokej školy poskytovať informačné a poradenské služby, v praxi ale sú kariérové centrá prítomné len na niekoľkých vysokých školách a ich činnosť je často poddimenzovaná. Systém sledovania absolventov po ukončení štúdia SŠ/VŠ zatiaľ nebol vytvorený, čo neumožňuje hodnotenie efektivity rôznych programov a služieb.  **Služby zamestnanosti:** Spustenie viacerých národných projektov zameraných na poskytovanie odborného a kariérového poradenstva zmiernilo personálnu poddimenzovanosť poradenských služieb. Poskytované služby kariérového poradenstva sú zamerané na merateľný rozvoj zručností pre riadenie kariéry, využívajú moderné multidisciplinárne metódy a  informácie o miestnom trhu práce. Služby sú výborne dostupné najmä dlhodobo nezamestnaným občanom. Otázkou zostáva udržateľnosť týchto kapacít.  **Dospelí (pracujúci)**: Skúsenosť s prevádzkou poradenských centier pre dospelých neviedla k zlepšeniu dostupnosti kariérového poradenstva, ani k zvýšeniu účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní a poukázala na finančnú náročnosť udržateľnosti takéhoto riešenia (budovanie a udržiavanie novej poradenskej infraštruktúry). Kariérové poradenstvo pre dospelých dnes je dostupné na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny (zákon o službách zamestnanosti umožňuje poskytovanie poradenských služieb „záujemcom o zamestnanie“, ročne to využije ale len niekoľko desiatok občanov), alebo prostredníctvom súkromných poskytovateľov kariérového poradenstva, ktorých počet za posledné roky dynamicky rastie.  **Ľudia so znevýhodnením:** Služby kariérového poradenstva sú ľuďom so znevýhodnením poskytované v rôznych sektoroch sporadicky a neexistuje špecifický systém pre tento typ podpory. |

Rámec pre tvorbu tejto kapitoly vychádza z európskych Odporúčaní pre vývoj politík a systémov pre celoživotné poradenstvo[[10]](#footnote-10), ktorý definuje 9 prierezových oblastí celoživotného kariérového poradenstva. Takýto prístup bol zvolený s cieľom posilniť medzisektorový a medzirezortný pohľadu na celoživotné kariérové poradenstvo a navrhnúť opatrenia, ktoré vedú k lepšej konzistentnosti a zrozumiteľnosti systému z pohľadu konečného používateľa bez ohľadu na jeho vek, socioekonomický status a konkrétnu životnú situáciu. Týchto 9 oblastí bolo pre zjednodušenie zoskupených do troch oblastí, z ktorých vyplývajú aj priority pre ďalšie obdobie:

1. Dostupnosť kariérového poradenstva
2. Kvalita kariérového poradenstva
3. Systémové riadenie

Analýza súčasného stavu podľa tohto rámca, vychádzajúca z mapovania existujúcich služieb, je uvedená v nasledujúcej tabuľke:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Základné a stredné školstvo** | **Vysoké školstvo** | **Služby zamestnanosti** | **Dospelí (pracujúci)** | **Ľudia so znevýhodnením** |
| ***I. DOSTUPNOSŤ*** | **Prístup k poradenstvu** | \* | \* | \*\* | \* | \* |
| **Financovanie poradenstva** | 0 | 0 | \* | 0 | 0 |
| **Dostupnosť a kvalita kariérových informácií** | \*\* | \*\* | \*\* | \* | \* |
| **Informačné a komunikačné technológie** | \* | 0 | \*\* | \* | 0 |
| ***II. KVALITA*** | **Vzdelávanie a kvalifikácia poradcov a riadiacich pracovníkov** | \* | \* | \*\* | \* | 0 |
| **Rozvoj zručností pre riadenie kariéry** | \* | \* | \*\* | 0 | 0 |
| **Riadenie kvality** | \* | 0 | \*\* | \*\* | 0 |
| ***III. RIADENIE*** | **Strategické vedenie: kooperácia a koordinácia** | \* | 0 | \*\* | \* | 0 |
| **Hodnotenie efektivity celoživotného poradenstva** | 0 | 0 | \*\* | 0 | 0 |

*0 - absencia opatrení, individuálnych prípadov alebo projektov s výraznejším dopadom*

*\* - bez systémových opatrení, existencia individuálnych prípadov alebo projektov*

*\*\* - čiastočné systémové opatrenia, dosiahnutý určitý pokrok alebo opatrenia v procese tvorby*

*\*\*\* - systémové opatrenia porovnateľné s európskym štandardom*

## Priority pre rozvoj systému celoživotného kariérového poradenstva

### PRIORITA 1: ZVÝŠIŤ DOSTUPNOSŤ KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

#### 1.1 Prístup a financovanie celoživotného kariérového poradenstva

Poradenské služby by mali byť ľahko dostupné všetkým obyvateľom na celom území v najvhodnejšej a najzrozumiteľnejšej forme (samoobslužné služby, individuálne poradenstvo, distančné poradenstvo, kariérové vzdelávanie a ďalšie). Služby by mali byť diferencované na základe analýzy potrieb užívateľov. Služby by mali byť v kľúčových životných obdobiach (výber školy, vstup na trh práce, nezamestnanosť, zmena povolania, odchod do dôchodku...) proaktívne ponúkané občanom.

|  |
| --- |
| **Slovenská dobrá prax: posilňovanie existujúcich poradenských kapacít** |
| V roku 2017 došlo v slovenských službách zamestnanosti k nasmerovaniu finančných zdrojov z operačného programu Ľudské zdroje do rozvoja poradenských služieb pre rôzne kategórie nezamestnaných. Došlo k výraznému posilneniu personálnych kapacít oddelení poradenstva a vzdelávania: Pre poskytovanie poradenských služieb dlhodobo nezamestnaným a občanom v najmenej rozvinutých regiónoch bolo prijatých a vyškolených 182 odborných poradcov. Do roku 2021 poskytnú poradenské služby zamerané na rozvoj zamestnateľnosti takmer 90 000 uchádzačom o zamestnanie. Pre zvýšenie dostupnosti je účastníkom poradenských programov za každé poradenské stretnutie poskytovaný paušálny príspevok pre úhradu cestovných a iných nákladov vo výške približne 5€. |
| *Čo s tým ďalej?* |
| Využitie existujúcich štruktúr pre poskytovanie poradenských služieb prináša významné úspory pri zabezpečovaní dostupnosti: V národných projektoch ÚPSVaR tvoria približne 90% všetkých nákladov mzdy odborných poradcov. Otázkou ale zostáva udržateľnosť financovania z prostriedkov EŠIF, ako aj príťažlivosť existujúcich štruktúr (napr. služieb zamestnanosti) pre cieľovú skupinu všetkých dospelých. |

Individuálne poradenstvo sa napriek nákladnosti z hľadiska dopadov javí ako najefektívnejšia forma služby a kľúčovou výzvou je zvýšiť jeho dostupnosť najmä pre dospelých. Keďže budovanie nových poradenských centier pre dospelých sa ukázalo ako neefektívne a neudržateľné, európska prax ponúka **dva alternatívne prístupy pre budovanie Národných kariérových služieb**:

##### A: Kariérové poradenstvo pre dospelých zabezpečované službami zamestnanosti

Východiská**:** V tomto variante sú služby kariérového poradenstva zabezpečené úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v zmysle §7 Zákona o službách zamestnanosti („Záujemca o zamestnanie“) a §43 zákona o služieb zamestnanosti („Odborné poradenské služby“). Výstupom poskytnutej služby je kariérový plán klienta, ktorý obsahuje konkrétne kroky pre dosiahnutie profesijných a vzdelávacích cieľov. Koordinácia a metodické usmerňovanie siete kariérových poradcov pre dospelých je zabezpečená osobitným koordinačným orgánom alebo organizačnou jednotkou v rámci Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Proces realizácie**:** Variant je realizovaný prostredníctvom zamestnania kariérových poradcov, ktorí v individuálnych kanceláriách v priestoroch úradu práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú kariérové poradenstvo pre všetkých dospelých. Pre minimalizovanie nevýhod a rizík, zvýšenie atraktivity poskytovanej služby, resp. zamedzenie negatívneho vnímania verejnosťou v dôsledku prepojenia s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a zabezpečenie nestrannosti poskytovanej služby predpokladá tento variant vytvorenie **osobitného názvu a „značky“ služby („*Národné kariérové služby***[[11]](#footnote-11)**“)**, ako aj čo najväčšiu autonómiu siete kariérových poradcov v rámci organizačnej štruktúry služieb zamestnanosti.

Financovanie**:** Financovanie je možné zabezpečiť formou národného projektu. Pri predpoklade využitia existujúcich priestorov je v  štruktúre nákladov možné predpokladať až 85%ný podiel personálnych nákladov súvisiacich so zamestnaním kariérových poradcov[[12]](#footnote-12). Takéto riešenie umožňuje **výrazne posilniť kapacitu poradenských služieb** už pri zamestnaní 46 kariérových poradcov (1 na každý úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v pilotnej fáze)[[13]](#footnote-13).

Podporné procesy: Pre zvyšovanie atraktívnosti služby tento variant počíta s **cielenou marketingovou a komunikačnou kampaňou**, ktorá by mala byť koordinovaná s predpokladaným spustením individuálnych vzdelávacích účtov.[[14]](#footnote-14) Propagácia bude zabezpečená aj samotnými kariérovými poradcami prostredníctvom ich územnej pôsobnosti. Užívateľská prívetivosť a dostupnosť systému bude zabezpečená vytvorením jednoduchej webstránky, na ktorej bude môcť občan získať kontakty na najbližšieho poskytovateľa národných kariérových služieb a prostredníctvom online formulára alebo telefonicky si dohodnúť osobné stretnutie. Zvýšenie dostupnosti tiež možno dosiahnuť **umožnením telefonických konzultácií** na jednotnom telefónnom čísle (tzv. hotline), ktorého chod budú striedavo zabezpečovať zamestnaní kariéroví poradcovia.

|  |  |
| --- | --- |
| **Výhody** | **Nevýhody** |
| * Využitie existujúcich personálnych kapacít (vyškolení odborní poradcovia) * Relatívne nižšie náklady (využitie existujúcich kapacít) * Zabezpečené dobré regionálne pokrytie * Dobré prepojenie s lokálnym trhom práce a zamestnávateľmi * Jednotné metodické riadenie a jednotná kvalita služby | * Zlé vnímanie služieb zamestnanosti očami verejnosti (riziko nedostatočnej príťažlivosti) * Vysoká administratívna záťaž z dôvodu byrokratického riadenia * Súčasné priestorové a materiálne kapacity mnohých úradov práce, sociálnych vecí a rodiny nie sú postačujúce * Logika vopred stanovených merateľných ukazovateľov |

##### B: Kariérové poradenstvo pre dospelých zabezpečené formou verejno-súkromných partnerstiev (dopytových projektov)

Východiská**:** V tomto variante sú služby kariérového poradenstva zabezpečené regionálnymi dodávateľmi na základe verejnej súťaže alebo dopytových výziev, pričom podporné procesy sú zabezpečené vytvoreným koordinačným orgánom. Výstupom poskytnutej služby je kariérový plán klienta, ktorý obsahuje konkrétne kroky pre dosiahnutie profesijných a vzdelávacích cieľov.

Proces realizácie**:** Ústredná štátna správa prostredníctvom verejnej súťaže (alternatívne dopytovej výzvy) zabezpečí poskytovateľov kariérového poradenstva na úrovni vyšších územných celkov. Súťažné podmienky budú požadovať preukázanie kvalitatívnych požiadaviek na poskytovateľa (resp. určitú formu akreditácie), územné pokrytie kraja (prostredníctvom subdodávateľov) a minimálne požiadavky poskytovanej služby (minimálny počet a trvanie stretnutí pre rôzne cieľové skupiny). Zriadený koordinačný orgán zabezpečuje jednotnú značku a propagáciu služby, jednotné telefónne číslo a webstránku, kontrolu kvality a riešenie sťažností (ako vo variante A).

Financovanie**:** Financovanie je **viazané na výsledky dosiahnuté s individuálnym klientom** a odstupňované aj podľa typu klienta (t. j. vyššia platba za službu poskytnutú prioritným klientom, t. j. (napr. NEETi, osoby s nízkou kvalifikáciou, ľudia so znevýhodnením, nezamestnaní mimo evidencie úradov práce, osoby na rodičovskej dovolenke a pod. ...). S klientom môže dodávateľ preukázať tri typy výsledkov:

1. úroveň: “Spokojnosť klienta” je dokazovaná identifikačnými údajmi klienta, vyplneným dotazníkom spokojnosti a vypracovaním individuálneho kariérového plánu (v prípade telefonického kontaktu musí klient dostať mailom alebo poštou dohodnutý kariérový plán).
2. úroveň: „Riadenie kariéry“ je dosiahnutá po preukázaní nasledovných zmien do troch mesiacov od poskytnutia služby: účasť na doborovoľníckej práci, prihlásenie sa na kurz, vytvorenie profilu a nahratie životopisu na portáli pre hľadanie zamestnania, vypracovanie životopisu, využitie ďalších poradenských služieb alebo nástrojov aktívnej politky trhu práce (v prípade nezamestnaného), vytvorenie profilu na sociálnej sieti LinkedIN a podobne.
3. úroveň: “Zamestnanie, kariérny rast alebo účasť na vzdelávaní.” Dôkazom je vždy dokument preukazujúci zmenu, ku ktorej musí dôjsť najneskôr do 6 mesiacov od poskytnutej služby.

Platby sú dodávateľom odosielané na základe polročného vyúčtovania a zaslania podporných dokladov. Výsledky môžu byť kumulované na jedného klienta (t. j. s jedným klientom môže dodávateľ dosiahnuť jeden až tri úrovne výsledkov, pričom výška celkovej platby za klienta sa rovná súčtu platieb za každý dosiahnutý výsledok). Sledovanie dopadov poradenstva na klienta je v zodpovednosti poskytovateľa. Na jedného klienta môže byť vykázaný jeden rovnaký výstup maximálne raz ročne.

Pri modelovaní optimálnej výšky priemernej odmeny pre dodávateľa za jedného klienta vychádzame z predpokladu, že regulácia systému na základe dopytu klientov prinesie štátu v porovnaní s variantom A výrazné úspory[[15]](#footnote-15). Nastavenie financovania by malo pokrývať prevádzkové náklady dodávateľov spojené s poskytovaním Národných kariérových služieb (nie tvorbu zisku)[[16]](#footnote-16).

Podporné procesy: Ako vo variante A. Ďalšie príspevky môže dodávateľ získať za preukázané propagačné aktivity, ktorých cieľom je rozšíriť povedomie verejnosti o službe a nadväzovanie kontaktov so zamestnávateľmi (maximálne 5% rozpočtu).

|  |  |
| --- | --- |
| **Výhody** | **Nevýhody** |
| * Vyšší tlak na efektivitu vynaložených prostriedkov a meranie dopadov * Využitie existujúcej vysokokvalifikovanej siete súkromných poskytovateľov kariérového poradenstva (občianske združenia, neziskové organizácie, sociálne podniky, firmy a pod.) * Efektívne vynaloženie verejných finančných prostriedkov (platby viazané na výsledky dosiahnuté s klientom) * Trhová regulácia systému na základe dopytu občanov po službe | * Komplexná administrácia (výber a kontrahovanie dodávateľov, financovanie a kontrola) * Náročné zabezpečovanie kvality: Riziko nehomogénnej služby a rôznej kvality medzi dodávateľmi * Vysoké nároky na finančnú a organizačnú stabilitu dodávateľov |

#### 1.2 Dostupnosť a kvalita kariérových informácií

Kariérové informácie pomáhajú občanom porovnať vlastné zručnosti, záujmy a potreby s požiadavkami vzdelávacích alebo pracovných príležitostí, so situáciou na trhu práce a potrebami zamestnávateľov a identifikovať spôsoby, ako tieto príležitosti využívať a robiť informované rozhodnutia o vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhe - **informácie o povolaniach, o trhu práce, vzdelávaní, odbornej príprave (vrátane rekvalifikácií), vzdelávacích programoch**. Patria sem ale tiež informácie získané skúsenosťou (napr. exkurzie, stáže, tieňovanie a pod.).

Pre zvýšenie dostupnosti a využiteľnosti kariérových informácií pre kariérových poradcov a klientov je strategickým cieľom vytvorenie jednotnej databázy, ktorá by **prepájala a štandardizovala existujúce zdroje informácií pre kariérové rozhodovanie** a umožnila otvorený prístup k dátam prostredníctvom API[[17]](#footnote-17). Čiastkovými krokmi sú presadzovanie zásad otvoreného prístupu a interoperability v existujúcich verejne financovaných portáloch a dátach, ktoré obsahujú relevantné informácie (napr. Národná sústava povolaní, Národná sústava kvalifikácií, ISTP.sk, dáta z Národného projektu Prognózy trhu práce, Informačný systém ďalšieho vzdelávania a ďalšie). Ďalším krokom je prepájanie existujúcich portálov, napr. obohatenie kariet povolaní v Národnej sústave povolaní o  prognózy trhu práce či údaje z Profesiometra a pod.

#### 1.3 Informačné a komunikačné technológie

Informačné a komunikačné technológie (IKT)môžu rôznou formou zvyšovať dostupnosť poradenstva pre vybrané cieľové skupiny. V prípade internetových nástrojov ide najmä o webové stránky:

1. poskytujúce kariérové informácie (pozri bod 1.2)
2. poskytujúce automatizované interakcie, napr. elementárnu diagnostiku zručností a záujmov (online testy, dotazníky)
3. umožňujúce kontakt medzi používateľom a poradcom a aj medzi používateľmi navzájom.

Využitie telefonického poradenstva je popísané v časti 1.1. Internetové nástroje poskytujúce automatickú interakciu musia byť podporené dostupnosťou ďalších služieb, najmä osobných konzultácií s kariérovým poradcom[[18]](#footnote-18). Najmä internetové nástroje typu a) a b) sú v SR relatívne málo rozvinuté.

Strategickým cieľom tejto oblasti je **rozvoj jedného z existujúcich portálov do formy „Národného kariérového portálu“**, ktorý umožní celoživotné sprevádzanie občana. Tento portál bude poskytovať všetky tri kategórie služieb a bude súčasťou systému Národných kariérových služieb. Je vhodné ho prepojiť napr. s informáciami o osobnom vzdelávacom účte občana a zároveň ho vypracovať do formy osobného **portfólia občana**, ktorý mu umožní zaznamenávať a dokumentovať vzdelávacie a pracovné skúsenosti a nadobudnuté vedomosti a zručnosti[[19]](#footnote-19).

### PRIORITA 2: ZVYŠOVAŤ KVALITU KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

#### 2.1 Rozvoj zručností pre riadenie kariéry

Zručnosti pre riadenie kariéry umožňujú „štruktúrovaným spôsobom zbierať, analyzovať a usporiadať si informácie o sebe, vzdelávaní a  povolaniach, ako aj zručnosti plánovať a realizovať životné rozhodnutia a rôzne zmeny[[20]](#footnote-20).“ Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry vedie k väčšej samostatnosti, zvýšenej motivácii vzdelávať a rozvíjať sa, lepšiemu uplatneniu na trhu práce a vyššej zamestnateľnosti. U občanov mimo trhu práce prispievajú tieto zručnosti k lepšej pracovnej integrácii, sociálnej inklúzii a aktívnemu občianstvu. Pre firmy je benefitom zvýšenie adaptability, mobility, ale aj produktivity pracovnej sily.

|  |
| --- |
| **Slovenská dobrá prax: Rámec faktorov zamestnateľnosti UPSVaR** |
| Prístup postavený na rozvoji zručností pre riadenie vlastnej kariéry je využívaný v poskytovaných poradenských službách úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Rámec „faktorov zamestnateľnosti“ obsahuje konkrétne zručnosti, ktoré zvyšujú zamestnateľnosť uchádzača o zamestnanie, napr. schopnosť sledovať informácie o voľných pracovných miestach z viacerých zdrojov, schopnosť kontaktovať zamestnávateľa, schopnosť vypracovať písomnosti pre hľadanie zamestnania, schopnosť stanoviť si cielené zamestnanie a ďalšie. Tento rámec je využívaný pre stanovovanie individuálnych cieľov poradenskej služby a zisťovanie jej dopadov (formou dotazníka). Rámec bol vypracovaný v spolupráci s odbornými poradcami, zamestnávateľmi a metodikmi odborných poradenských služieb. |
| *Čo s tým ďalej?* |
| Hoci vytvorený rámec ÚPSVaR obsahuje zručnosti špecifické pre hľadanie zamestnania, mnohé zo zručností sú relevantné aj pre celoživotné kariérové poradenstvo. Tento prvý experiment a dáta zozbierané pomocou faktorov zamestnateľnosti môže byť jedným z podkladov pre tvorbu Národného rámca zručností pre riadenie vlastnej kariéry. |

Pre koherentnosť poradenského systému je strategickou prioritou **vytvorenie Národného rámca zručností pre riadenie kariéry**. Do jeho tvorby budú zapojené relevantné ministerstvá, sociálni partneri, experti a poskytovatelia kariérového poradenstva. Pre jeho maximálnu využiteľnosť by mal obsahovať podľa možnosti aj pozorovateľné/merateľné indikátory nadobudnutia jednotlivých kompetencií a zohľadňovať vývinové hľadisko. Po jeho vypracovaní a prijatí bude mať rámec dopady v dvoch oblastiach: Integrácia rámca do štátnych vzdelávacích programov ISCED 0 – 4 v rámci kariérovej výchovy ako prierezovej témy a integrácia rámca do existujúcich poradenských programov, napr. formou úpravy existujúcich nástrojov, nastavenia hodnotiaceho systému a podobne.

#### 2.2 Riadenie kvality

Riadenie kvality vedie k efektívnemu vynakladaniu zdrojov – financovaná je overená služba, ktorá spĺňa vopred definované požiadavky a prináša očakávaný úžitok. Rozvoj spoločných štandardov a princípov, monitorovanie a neustále zlepšovanie služieb, aktivít a produktov zabezpečuje, že občania dostávajú kvalitnú službu a zároveň to zlepšuje kompatibilitu služieb medzi rôznymi sektormi a regiónmi.

|  |
| --- |
| **Slovenská dobrá prax: štandard kvality vznikajúci „zdola“** |
| Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry spolu s partnermi v roku 2017 iniciovalo proces tvorby štandardu kvality pre kariérových poradcov a poskytovateľov kariérového poradenstva. Využíva pritom know-how zahraničných partnerov. Prvá verzia štandardu je pripravená na verejné pripomienkové konanie. Cieľom štandardu je prispieť k zvýšeniu kvality služby (súčasťou štandardu sú aj sebahodnotiace nástroje a vzdelávací program), ale aj k spoločnému chápaniu kariérového poradenstva v rôznych sektoroch a zlepšiť čitateľnosť služby z pohľadu konečného užívateľa a potenciálne aj štátu (udeľovanie „značky kvality“). |
| *Čo s tým ďalej?* |
| Napriek rôznorodosti služieb a poskytovateľov kariérového poradenstva existujú konkrétne príklady jednotných požiadaviek a štandardov kvality pre poskytovateľov kariérového poradenstva naprieč sektormi a službami (napr. Matrix Štandard vo Veľkej Británii[[21]](#footnote-21)). Takýto prístup prispieva ku koherencii systému celoživotného poradenstva: užívateľ si môže byť istý, že základné princípy a požiadavky kvality bude služba spĺňať bez ohľadu na poskytovateľa a jeho životný kontext. Je toto cesta aj pre Slovensko? |

Strategickou prioritou je **vytvorenie štandardu kvality pre poskytovateľov kariérového poradenstva**, ktorý bude zabezpečovať rešpektovanie základných rámcových princípov v kariérovom poradenstve **naprieč všetkými sektormi**[[22]](#footnote-22). Pre posilnenie multidisciplinárneho charakteru celoživotného kariérového poradenstva by tento štandard mal pokrývať nasledovné oblasti kvality služby[[23]](#footnote-23):

* Plánovanie a riadenie podľa cieľov
* Kvalita využívaných informačných zdrojov kariérových informácií a využívaných nástrojov
* Prepojenie poskytovateľa so svetom práce
* Kvalifikácia a vzdelanie poradcov
* Nestrannosť, nezávislé nasmerovanie klienta
* Aktívna rola klienta a rozvoj zručností pre riadenie kariéry
* Zisťovanie dopadov služby
* Riadenie a zlepšovanie kvality

Implementácia tohto štandardu v oblasti kariérového poradenstva pre dospelých bude spočívať vo vytvorení nezávislého orgánu zodpovedného za udeľovanie akreditácie kvality pre poskytovateľov kariérového poradenstva – táto rola môže byť zverená profesijným združeniam. Dôsledná implementácia systému riadenia kvality predpokladá tiež požadovanie takejto formy akreditácie poskytovateľov ako podmienky pre prístup k verejným zdrojom určených na kariérové poradenstvo (napr. v dopytových projektoch v prípade súkromných poskytovateľov kariérového poradenstva).

#### 2.3 Vzdelávanie a kvalifikácia poradcov a riadiacich pracovníkov

Zahŕňa počiatočné a ďalšie vzdelávanie kariérových poradcov a rozvoj vedomostí, zručností, kompetencií a postojov pre poskytovanie poradenstva. Kompetencie poradcu sú najdôležitejším predpokladom kvalitnej služby a potreby občanov v rámci celoživotného poradenstva by mali byť adresované na požadovanej profesionálnej úrovni. Kvalifikovaní poradcovia dokážu lepšie reagovať na potreby a očakávania občanov, ako aj tvorcov politík.

|  |
| --- |
| **Slovenská dobrá prax: neformálne vzdelávanie profesijných združení** |
| Kvantita a kvalita vzdelávacích príležitostí v oblasti kariérového poradenstva v posledných rokoch značne stúpla. Asociácia lektorov a kariérnych poradcov poskytuje neformálne vzdelávanie pre kariérových poradcov, ako aj akreditované vzdelávanie pre pedagogických a odborných zamestnancov. Od roku 2017 tieto kurzy absolvovalo niekoľko desiatok účastníkov – oceňujú najmä praktické zameranie kurzov. Mnohé neziskové organizácie ponúkajú vzdelávanie v oblasti kariérového poradenstva, často v rámci rôznych projektov. |
| *Čo s tým ďalej?* |
| Know-how profesijných združení a ďalších poskytovateľov neformálneho vzdelávania môžu využiť inštitúcie zodpovedné za riadenie poradenského systému pre vzdelávanie kariérových poradcov pracujúcich na úradoch práce, na školách a v poradenských zariadeniach. |

V oblasti školstva je strategickou prioritou vytvoriť vzdelávacie programy vychádzajúce z Rámca zručností pre riadenie kariéry pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov, ako aj úprava študijných programov učiteľstva v pregraduálnom štúdiu V oblasti poradenstva pre dospelých je prioritou zavedenie vhodnej formy akreditácie kariérových poradcov – napr. formou **uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania** prostredníctvom národnej sústavy kvalifikácií (pozri kapitolu 2.3).

### PRIORITA 3: ZABEZPEČIŤ SYSTÉMOVÉ RIADENIE A KOORDINÁCIU

#### 3.1 Strategické vedenie: kooperácia a koordinácia

Táto priorita znamená jasné rozdelenie zodpovedností medzi jednotlivé rezorty, orgány centrálnej a regionálnej štátnej správy (VÚC) a iných aktérov. Zahŕňa to tiež spoločnú koordináciu a plánovanie, zdieľanie informácií o metódach, prístupoch a klientoch, zapájanie odbornej verejnosti a pod. Spolupráca umožňuje rozvoj systému, ktorého jednotlivé zložky budú medzi sebou kompatibilné a  pre občana zrozumiteľné počas celého života. Koordinácia a spolupráca vedie k vzájomnej inšpirácii, výmene informácií a k zvyšovaniu kvality kariérového poradenstva vo všetkých sektoroch. Nedostatok spolupráce a koordinácie vedie k rozdrobenosti, diskontinuite a často aj k plytvaniu zdrojov.

|  |
| --- |
| **Slovenská dobrá prax: Národná cena kariérového poradenstva** |
| Spolupráca v rôznych sektoroch prebieha najmä na úrovni poskytovateľov kariérového poradenstva. Na Slovensku je jej iniciátorom najmä centrum Euroguidance, ktoré od roku 2009 organizuje súťaž Národná cena kariérového poradenstva. Jej cieľom je podporovať inovatívnu prax a prenos know-how medzi rôznymi sektormi a za 10 rokov existencie podnietilo medzisektorový prenos mnohých príkladov dobrej praxe. |
| *Čo s tým ďalej?* |
| Spolupráca na úrovni praktikov je dôležitá, ale nenahrádza reálnu a praktickú koordináciu tvorcov politík (najmä rezortu školstva a práce). Ako vhodný koordinačný orgán sa vo viacerých krajinách osvedčilo Národné poradenské fórum. |

Strategickou prioritou v tejto oblasti je **obnovenie funkčnosti Národného fóra pre celoživotné poradenstvo,** v ktorom budú reprezentované záujmy všetkých relevantných aktérov – najmä MŠVVaŠ a MPSVR. Sekretariát a chod Národného poradenského fóra môže byť zverený profesijným organizáciám, alebo striedavo zabezpečovaný ministerstvami. Národné fórum bude plniť nasledovné funkcie[[24]](#footnote-24):

* zlepšovanie komunikácie (priestor pre vzájomné informovanie sa jednotlivých aktérov o plánoch a prebiehajúcich aktivitách v oblasti kariérového poradenstva)
* podpora spolupráce (napr. vzájomné ovplyvňovanie sa jednotlivých aktérov v záujme zvyšovania koherentnosti systému napr. pri príprave nových národných projektov alebo príprave vzdelávacích programov pre poradcov atď.)
* identifikácia potrieb občanov (napr. mapovanie existujúcich služieb a identifikovanie medzier v systéme, definovanie potrebných zručností pre riadenie vlastnej kariéry, realizácia prieskumov potrieb občanov a pod.)
* zlepšovanie kvality služby (tvorba štandardu kvality a systému implementácie a riadenia kvality, tvorba kvalifikačných štandardov)
* ovplyvňovanie politík (napr. implementácia stratégie v oblasti celoživotného kariérového poradenstva, vypracovanie spoločnej definície a terminológie kariérového poradenstva)
* participácia na medzinárodnom dialógu (zdieľanie skúseností v európskych sieťach, napr. CareersNET, ELGPN a ďalšie).

Národné poradenské fórum sa môže podieľať na realizácii niektorých úloh vyplývajúcich z tejto stratégie (napr. 2.1 Vytvorenie národného rámca zručností pre riadenie vlastnej kariéry) a monitorovať implementáciu súčasnej stratégie. Súčasný Štatút Národného fóra pre celoživotné poradenstvo[[25]](#footnote-25) je potrebné aktualizovať najmä z hľadiska oblastí pôsobnosti (zdôrazniť konzultačnú a komunikačnú funkciu) a členov (rozšírenie členstva na profesijné združenia a aktualizácia priamo riadených organizácií MŠVVaŠ SR). Okrem potreby zaistenia nestrannosti a participatívneho fungovania Národného fóra je dôležité zamerať jeho činnosť najmä na posilňovanie kontaktov a spolupráce na úrovni metodických pracovníkov jednotlivých zapojených ministerstiev napríklad vo forme pracovných skupín s konkrétnymi zadaniami. Súčasná slovenská skúsenosť ukazuje, že takáto spolupráca má v rovine implementácie politík väčší dopad ako fungovanie Národného fóra pozostávajúce z prevažne formálnych stretnutí vrcholových predstaviteľov rezortu.

#### 3.2 Hodnotenie efektivity celoživotného poradenstva

Hodnotenie efektivity zvyšuje „hodnotu za peniaze“ poradenskej služby: verejné peniaze sú investované do služieb, ktoré spĺňajú stanovené ciele (napr. lepšie vzdelávacie výsledky, rozvoj zamestnateľnosti, lepšie uplatnenie na trhu práce, zvýšená mobilita a pod.)

Strategickou prioritou je **rozvoj kultúry tvorby politík postavených na dôkazoch**. Čiastkovými krokmi je zavedenie sledovania výsledkov formou **„stopovania“ klientov** (napr. dlhodobé sledovanie vzdelávacích a profesijných dráh žiakov a študentov, ktorým boli poskytnuté rôzne formy kariérového poradenstva a vzdelávania) umožňuje porovnať efektivitu rôznych poradenských prístupov. Formy hodnotenia efektivity navrhovaného systému kariérového poradenstva s dopadom na financovanie služby sú popísané v kapitole 1.1.

**Akčný plán pre oblasť celoživotného kariérového poradenstva (s dôrazom na oblasť kariérového poradenstva pre dospelých)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Č.** | **Názov úlohy** | **Zodpovednosť** | **Termín plnenia** | **Zdroje financovania** |
| ***1*** | ***Zvýšiť dostupnosť kariérového poradenstva*** | | | |
| 1.1 | Začať implementáciu varianty A („*služby zamestnanosti*“) alebo B („*verejno-súkromné partnerstvo“*) pre zvýšenie dostupnosti kariérového poradenstva pre dospelých | MPSVR / MŠVVaŠ | 2019 | Z kapitoly MPSVR ESF v rámci OP ĽZ |
| 1.2 | Zabezpečiť otvorený prístup k existujúcim dátam, databázam a portálom obsahujúcim kariérové informácie | MPSVR / MŠVVaŠ | Priebežne | Z rozpočtovej kapitoly rezortov (v závislosti na konkrétnych portálov) |
| 1.3 | Zvoliť si existujúci portál financovaný z verejných zdrojov pre rozvoj do podoby „Národného kariérového portálu“ | MPSVR / MŠVVaŠ | 2019 | Z rozpočtovej kapitoly rezortov (v závislosti od konkrétnych portálov) |
| ***2*** | ***Zvyšovať kvalitu kariérového poradenstva*** | | | |
| 2.1 | Vytvoriť Národný rámec zručností pre riadenie vlastnej kariéry | MPSVR / MŠVVaŠ | 2019 | Bez nároku na rozpočet |
| 2.2 | Implementovať spoločný rámcový štandard kvality pre poskytovateľov kariérového poradenstva v rôznych sektoroch | MŠVVaŠ | 2019 | Bez nároku na rozpočet |
| 2.3 | Zaviesť možnosť uznávania kvalifikácií v oblasti kariérového poradenstva | MPSVR / MŠVVaŠ | 2019 | Bez nároku na rozpočet |
| ***3*** | ***Zabezpečiť systémové riadenie a koordináciu*** | | | |
| 3.1 | Sfunkčniť Národné fórum pre celoživotné poradenstvo | MPSVR / MŠVVaŠ | 2019 | Bez nároku na rozpočet |
| 3.2 | Zaviesť systém stopovania klientov rôznych služieb kariérového poradenstva | MPSVR | 2019 | Z kapitoly MPSVR ESF v rámci OP ĽZ |

1. ELGPN glossary, http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/229 [↑](#footnote-ref-1)
2. Killeen, J. and Kidd, J.M. (1991). Learning Outcomes of Guidance: A Review of Recent Research. London: Department of Employment. [↑](#footnote-ref-2)
3. V slovenskom prostredí predchádzajúca účasť na programe kariérového/odborného poradenstva poskytovaného úradom práce, sociálnych vecí a rodiny významne zvyšuje pravdepodobnosť účasti nízkokvalifikovaného občana na rekvalifikačných programoch RE-PAS, ako aj pravdepodobnosť uplatnenia sa na trhu práce po absolvovaní rekvalifikačného kurzu. [↑](#footnote-ref-3)
4. Cedefop (2016). Improving career prospects for the low-educated: the role of guidance and lifelong learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 54. http://dx.doi.org/10.2801/794545 [↑](#footnote-ref-4)
5. Pre efekty kariérového poradenstva v  slovenských službách zamestnanosti na nízkokvalifikovaných občanov pozri napr. Šprlák T., (2018). Na čo sa zamerať v poradenskom procese pre nezamestnaných? Rozvoj zamestnateľnosti mladých do 29 rokov a dlhodobo nezamestnaných – výsledky prieskumu Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, roč. 2018, č. 13 [↑](#footnote-ref-5)
6. Pozri napr. Graversen, B. K., and Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. Journal of Public Economics, 92(10): 2020-2035. [↑](#footnote-ref-6)
7. Pozri napr. OECD. (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Paris: OECD [↑](#footnote-ref-7)
8. Musset, P. and L. Mytna Kurekova (2018), "Working it out: Career Guidance and Employer Engagement", OECD Education Working Papers, No. 175, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en. [↑](#footnote-ref-8)
9. V rámci tvorby kapitoly oslovilo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry expertov, poskytovateľov kariérového poradenstva, zamestnávateľské zväzy, odbory, predstaviteľov samospráv a ďalšie relevantné zapojené strany. Kapitola vychádza z odpovedí viac ako 140 respondentov za všetky oblasti celoživotného poradenstva. [↑](#footnote-ref-9)
10. ELGPN Tools No. 6: Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance, <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>. [↑](#footnote-ref-10)
11. V Anglicku majú analogické služby názov„Národné kariérové služby“ („National Career Services“), vo Francúzsku „Poradenstvo pre profesijný rozvoj“ („Conseil en Evolution Professionnelle“). [↑](#footnote-ref-11)
12. Napr. pri hrubej mzde kariérového poradcu 1000€ a pri zamestnaní 46 poradcov v pilotnej fáze (1 na každom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny) by celkové priame ročné náklady činili 850 000€ (1352€ mesačná celková cena práce x 12 mesiacov x 46 poracov + 15% prevádzkové náklady. V prípade potreby prenájmu nových priestorov by celkový rozpočet podľa našich prepočtov stúpol o približne o 30%. [↑](#footnote-ref-12)
13. V prípade, ak by kariérový poradca venoval polovicu svojho pracovného času priamemu poskytovaniu kariérového poradenstva klientom, dokáže ročne poskytnúť službu v rozsahu troch individuálnych hodinových stretnutí viac ako 300 klientom ročne, čo by pri 46 kariérových poradcoch predstavovalo celkovú ročnú kapacitu takejto siete približne 14 000 klientov. Druhá polovica pracovného času by bola využívaná na zabezpečovanie permanentnej telefonickej podpory, administratívneho riadenia a metodického rozvoja. [↑](#footnote-ref-13)
14. Pozri akčný plán Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania. Koordinované spustenie Národných kariérových služieb a individuálnych vzdelávacích účtov môže viesť k synergickým efektom a k zvýšenému a efektívnemu využívaniu obidvoch služieb zo strany občanov. [↑](#footnote-ref-14)
15. Vo variante A je formou výplat kariérových poradcov paušálne financovaný systém s ročnou kapacitou minimálne 14 000 individuálnych klientov. Pri zachovaní rovnakých finančných parametrov z variantu A (ročná maximálna kapacita a ročný rozpočet) by mala priemerná výška odmeny pre dodávateľa dosahovať úroveň približne 60€ za jedného klienta. Túto sumu ale nepovažujeme za dostatočne motivačnú sumu pre zapojenie dodávateľov a regulácia na základe dopytu vytvára priestor pre jej navýšenie. Je možné uvažovať o nastavení priemernej výšky platby pre dodávateľa vo výške 100€ pre priemerné trvanie služby 3 hodiny. [↑](#footnote-ref-15)
16. Okrem nákladovej efektivity je cieľom takéhoto nastavenia zabezpečiť, aby poskytovanie Národných kariérových služieb nebolo jedinou aktivitou dodávateľa, ale aby boli do systému pritiahnutí stabilní dodávatelia s expertízou aj v iných príbuzných oblastiach. V anglickom systéme National career services sú finančné odmeny pre znevýhodnených klientov nastavené nasledovne: 1. úroveň - 45£, 2. úroveň 40£, 3. úroveň 65£. Pri klientovi bez znevýhodnenia sa odmena pohybuje v rozpätí 10-20£ za každú dosiahnutú úroveň výsledkov. [↑](#footnote-ref-16)
17. Uvedený model je aplikovaný vo viacerých krajinách, pozri napr. britský systém „LMI for All“, z ktorého čerpajú desiatky aplikácií využívaných v kariérovom poradenstve v rôznych oblastiach pôsobnosti (<http://www.lmiforall.org.uk/>). V tomto prípade sa jedná o dôslednú aplikáciu princípu poskytovania otvorených údajov v maximálnom rozsahu Národnej koncepcie informatizácie verejnej správy Slovenskej republiky aj pre oblasť kariérových informácií. [↑](#footnote-ref-17)
18. Vigurs, K. Everitt, J. and Staunton, T. (2017). The evidence base for careers websites. What works? London: The Careers & Enterprise Company. [↑](#footnote-ref-18)
19. Z hľadiska úrovne rozpracovanosti sa ako najvhodnejší kandidát javí portál ISTP.sk. [↑](#footnote-ref-19)
20. Pozri <http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CCMS_v_sektore_vzdelavania_eBook.pdf> Medzi tieto zručnosti patrí napr. schopnosť poznať a pomenovať vlastné kompetencie, osobnostné predpoklady, hodnoty a záujmy, schopnosť plánovať a reagovať na zmeny, schopnosť nadväzovať kontakty a rozvíjať vzťahy, schopnosť spracovávať informácie a rozhodovať sa, ale aj konkrétne zručnosti ako písanie životopisu a zvládnutie pracovného pohovoru. [↑](#footnote-ref-20)
21. Pozri napr. <https://rozvojkariery.sk/50-odtienov-kvality-anglicky-standard-matrix-limity-certifikovania-individualnych-poradcov/> [↑](#footnote-ref-21)
22. Skúsenosť z viacerých krajín ukazuje, že napriek veľkej heterogenite praktík kariérového poradenstva je možné aplikovanie jednotného štandardu, pokiaľ bude zameraný na základné princípy riadenia kvality (jasné definovanie želaných výsledky, adekvátnosť zvolených prostriedkov pre ich dosiahnutie, monitorovanie výsledkov a neustále zlepšovanie) a nie na procedurálne osobitosti (pozri napr. anglický štandard Matrix, <http://matrixstandard.com/>). [↑](#footnote-ref-22)
23. Zoznam nie je úplný a vychádza z analýzy 24 medzinárodných systémov riadenia kvality v krajinách EU. Prieskum bol realizovaný Medzinárodným centrom štúdium kariérového poradenstva (*International Centre for Guidance Studies)* Univerzity v Derby pre Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (materiály sú dostupné na stránke <http://guidancequality.eu>) [↑](#footnote-ref-23)
24. Pozri aj ďalšie konkrétne odporúčania pre vytvorenie a fungovanie národného poradenského fóra: Establishing and developing national lifelong guidance policy forums A manual for policy-makers and stakeholders Cedefop Panorama series; 153 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. <http://www.cedefop.europa.eu/files/5188_en.pdf> [↑](#footnote-ref-24)
25. Pozri <http://nuczv.wz.cz/wp-content/uploads/statut-narodneho-fora-pre-celozivotne-poradenstvo-1.pdf> [↑](#footnote-ref-25)