



Erasmus+

ELGPN TOOLS

Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství

REFERENČNÍ RÁMEC PRO EU A KOMISI



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství

REFERENČNÍ RÁMEC PRO EU A KOMISI



Tento nezávislý dokument byl vypracován z pověření Evropské sítě politik celoživotního poradenství (ELGPN), sítě členských států, které jsou příjemci finanční podpory EU v rámci programu Erasmus+. Vyjádřené názory jsou názory ELGPN, jež nemusejí nezbytně odrážet oficiální stanovisko Evropské komise ani kterékoli osoby Komisi zastupující.

Rámec a obsah doporučení vycházejí ze znalostí a zkušeností členů Evropské sítě politik celoživotního poradenství a dále z konzultací s příslušnými útvary pro politiku GŘ EAC a GŘ EMPL, CEDEFOP a ETF, EUPARL a dalších evropských (ETUC, FEDORA/EAIE, Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti, Euroguidance) a mezinárodních organizací (IAEVG, ICCDPP). Pokyny rovněž čerpají z poznatků získaných ze studií politik a posouzení kariérového poradenství realizovaných OECD, Světovou bankou, UNESCO, MOP a agenturami EU, např. CEDEFOP a ETF, a dále ze zkušeností nečlenských zemí EU. Tento nástroj shrnuje práci, kterou v oblasti rozvoje politik vykonaly členské státy ELGPN v období 2007–15. ELGPN děkuje za podporu, kterou při tvorbě doporučení poskytl Dr. John McCarthy.

© Evropská síť politik celoživotního poradenství (The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN)

Koordinátor 2007–2015

Univerzita v Jyväskylä, Finsko

Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Obálka a grafický návrh: Martti Minkkinen / Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER)

Grafická úprava: Taittopalvelu Yliveto Oy



Přeloženo z anglického originálu Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance - A REFERENCE FRAMEWORK FOR THE EU AND FOR THE COMMISSION

Vydavatel: Dům zahraniční spolupráce

Překlad: Presto – překladatelské centrum, s. r. o.

Odborná revize českého překladu: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce

Praha 2016

Pro více informací k publikacím a nástrojům ELGPN se můžete obrátit na Centrum Euroguidance v ČR – www.euroguidance.cz

Obsah

1. Úvod	6	
1.1	Obecné informace	6
1.2	Odpovědnost za politiku a administrativu v celoživotním poradenství	7
1.3	Cíle	7
1.4	Metodika tvorby doporučení	8
1.5	Proč je celoživotní poradenství důležité	8
1.6	Působnost doporučení	9
1.7	Principy, ze kterých doporučení vycházejí	9
1.8	Nástroje na podporu realizace těchto doporučení	10
1.9	Prezentace a forma doporučení	10
1.10	Uplatňování doporučení	11
1.11	Jak používat tyto doporučení	12
2. Doporučení pro průřezové složky politik a systémů celoživotního poradenství	13	
Doporučení 1:	Dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS)	13
Doporučení 2:	Dostupnost služeb celoživotního poradenství	15
Doporučení 3:	Zajišťování kvality poskytování celoživotního poradenství	16
Doporučení 4:	Posouzení efektivity poskytování celoživotního poradenství	17
Doporučení 5:	Strategické vedení: spolupráce a koordinace	18
Doporučení 6:	Zlepšování kariérových informací	19
Doporučení 7:	Odborná příprava a kvalifikace poradců	21
Doporučení 8:	Financování služeb celoživotního poradenství	22
Doporučení 9:	Informační a komunikační technologie v celoživotním poradenství	23

3. Doporučení pro politiky a systémy celoživotního poradenství pro sektor vzdělávání a odborné přípravy	26
Doporučení 10: Celoživotní poradenství pro žáky	26
Doporučení 11: Celoživotní poradenství pro studenty a účastníky odborného vzdělávání a přípravy	29
Doporučení 12: Celoživotní poradenství pro studenty vysokých škol	31
Doporučení 13: Celoživotní poradenství pro dospělé studenty	34
4. Doporučení pro politiky a systémy celoživotního poradenství pro sektor zaměstnanosti a třetího věku	36
Doporučení 14: Celoživotní poradenství pro zaměstnané osoby	36
Doporučení 15: Celoživotní poradenství pro nezaměstnané dospělé	39
Doporučení 16: Celoživotní poradenství pro starší osoby	41
5. Sociální začleňování: Doporučení pro politiky a systémy celoživotního poradenství pro ohrožené skupiny	43
Doporučení 17: Celoživotní poradenství pro ohrožené mladé lidi	43
Doporučení 18: Celoživotní poradenství pro znevýhodněné skupiny	46
PŘÍLOHA 1: Nástroje ELGPN, které podporují realizaci těchto doporučení	48



Úvod

1.1 Obecné informace

Celoživotní poradenství je Evropskou radou (2004, 2008) definováno jako „souvislý proces umožňující občanům všech věkových kategorií a v průběhu celého jejich života vymezit své schopnosti, dovednosti a zájmy, rozhodovat se v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, v práci i v jiných oblastech, kde mohou získávat a využívat schopnosti a dovednosti“. Poradenství zahrnuje individuální a kolektivní činnosti spočívající v poskytování informací, konzultací, dovednostních profilů, průběžné pomoci, výuky vedoucí k osvojení dovedností nutných k rozhodování o profesní kariéře a jejímu řízení¹. Je jedním z mála aktivních opatření na trhu práce, která mají dopad na učení (vzdělávání, odbornou přípravu) občanů a jejich úspěšnost na trhu práce².

Evropští občané čelí při vstupu či návratu na trh práce mnoha výzvám. Patří mezi ně znalost a vyhodnocování rozmanitých vzdělávacích programů a cest, a to

zejména v kontextu vnitrostátních a evropských kvalifikačních rámců a neustále se měnící poptávky a nabídky znalostí a dovedností na místních, vnitrostátních a nadnárodních trzích práce v EU. Občané mají nerovný přístup ke kvalitním vzdělávacím systémům a výsledkům. Celoživotní poradenství připravuje občany na to, aby smysluplně volili vzdělávací a pracovní příležitosti a aby si vybírali vhodné vzdělávací cesty k těmto pracovním příležitostem. Podporuje přechody občanů, včetně přechodů k vnitřní či mezinárodní mobilitě za vzděláváním a prací.

Význam poskytování kariérového poradenství / „celoživotního poradenství“³ pro podporu občanů při přístupu ke všem typům vzdělávání (včetně otevřených vzdělávacích zdrojů) a pracovních příležitostí a pro mo-

1 Evropská rada (2008), usnesení „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“.

2 Evropská rada (2010), Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států, hlavní směr č. 8

3 Viz ELGPN Glosář (2012), který obsahuje dohodnutý soubor 75 definic v oblasti rozvoje politiky celoživotního poradenství (LLG) a související terminologie týkající se poradenství. Byl přeložen do 5 jazyků.
http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_tools_no2_glossary/

bilitu je již dlouho uznáván občany⁴ i vládami⁵, a to individuálně i kolektivně⁶. Tuto skutečnost uznává politika evropského prostoru dovedností a kvalifikací, strategie EU v oblasti vzdělávání a odborné přípravy do roku 2020 a hlavní směry politik zaměstnanosti členských států. Značný počet občanů EU však k poskytování celoživotního poradenství dosud nemá přístup.⁷ V roce 2007 byla vytvořena Evropská síť politik celoživotního poradenství, která usiluje o zkvalitnění politik a systémů celoživotního poradenství v členských státech prostřednictvím spolupráce v rámci EU⁸. Jedním z výsledků této mezivládní spolupráce jsou i tyto pokyny.

Poskytování celoživotního poradenství představuje veřejný zájem, který přesahuje rámec politik vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálního začleňování na úrovni států i Evropské unie. Jednotlivci a komunity/skupiny ve společnosti se liší svou schopností nalézat zdroje informací o vzdělávacích a pracovních příležitostech, interpretovat tyto informace, činit smysluplná rozhodnutí a úspěšně tato rozhodnutí realizovat v rámci své životní dráhy. Poskytování celoživotního poradenství hraje klíčovou úlohu v rámci společenské a politické odezvy na tyto rozdíly. Přestože jednotlivé členské státy EU tuto odezvu pro své občany koncipují značně odlišnými způsoby, existují také určité společné rysy toho, co tvoří podstatu dobrých prvků politik a systémů. A právě tyto společné rysy jsou východiskem těchto pokynů.

4 Posledním průzkumem občanů EU, který se touto otázkou zabýval, je zvláštní průzkum Eurobarometru o evropském prostoru dovedností a kvalifikací provedený v červnu 2014. 70 % dotazovaných má za to, že kariérové poradenství je užitečné a pomáhá jim zvolit správný průběh studia, zatímco 60 % uvedlo, že je přínosné a pomáhá jim najít práci.

5 Článek 9 Evropské sociální charty (1961, revidovaná v roce 1996), doporučení Mezinárodní organizace práce ohledně rozvoje lidských zdrojů (1975, revidované v roce 2004).

6 Rada ministrů EU (školství) přijala v letech 2004 a 2008 dvě usnesení, která poukázala na politický význam poskytování kariérového poradenství v průběhu celého života, „celoživotního poradenství“, a nastavila priority pro činnost EU.

7 Zvláštní průzkum Eurobarometru o evropském prostoru dovedností a kvalifikací provedený v červnu 2014. 45 % respondentů uvedlo, že k těmto službám nemělo přístup.

8 www.elgpn.eu Současní členové sítě zahrnují týmy vnitrostátních tvůrců politik (vzdělávání, zaměstnanost), zástupce jiných vnitrostátních orgánů, profesní vedoucí představitelé a experty z 30 zemí EU a EHP a jedné pozorovatelské země, Švýcarska; zástupce příslušných útvarů pro politiku Evropského parlamentu a Evropské komise (GŘ EAC a GŘ EMPL) a jejich agentur ETF a CEDEFOP; evropské organizace – Evropskou síť veřejných služeb zaměstnanosti, Evropskou konfederaci odborových svazů, Evropské fórum mládeže, Euroguidance a Evropské fórum pro poradenství pro studenty (dříve FEDORA); a mezinárodní partnerské organizace: IAEVG, ICCDPP.

1.2 Odpovědnost za politiku a administrativu v celoživotním poradenství

Odpovědnost za politiku a administrativu v oblasti celoživotního poradenství je sdílena několika resorty na národní a regionální úrovni. Obvykle se jedná zejména o ministerstva v oblasti vzdělávání a dovedností, vysokoškolského vzdělávání a výzkumu, odborného vzdělávání, zaměstnanosti, mládeže a sociálních věcí. Mnohé členské státy zřídily národní rady či fóra pro celoživotní poradenství a/nebo společné administrativní útvary/výbory, jejichž cílem je zajistit spolupráci a koordinaci celoživotního poradenství z hlediska politiky a administrativy. Tyto pokyny odrážejí sdílený charakter odpovědnosti za politiku a administrativu. Jsou členěny podle směrů politiky řešících problémy, které jsou společné (průřezové) všem resortům relevantním z hlediska politik, a směrů politiky spadajících do působnosti některých jednotlivých resortů. Administrativní odpovědnost za rozvoj a poskytování služeb a nástrojů celoživotního poradenství občanům mohou resorty přenést na organizace a instituce⁹.

Na úrovni EU je odpovědnost za politiky v oblasti celoživotního poradenství sdílena napříč oblastmi politik zahrnujícími vzdělávání a odbornou přípravu, mládež, zaměstnanost a sociální věci. Z hlediska spolupráce a rozvoje politik EU spočívá odpovědnost za stanovení směřování politiky v oblasti celoživotního poradenství na Radě ministrů (školství, mládež) a Radě ministrů (zaměstnanost a sociální věci). Mají při tom podporu příslušných výborů EU, sítí, expertních skupin a útvarů pro politiku DG EAC, DG EMPL a Evropského parlamentu.

1.3 Cíle

Tato doporučení byla vypracována Evropskou sítí politik celoživotního poradenství. Navazují na společné cíle a zásady poskytování celoživotního poradenství schválené členskými státy v roce 2005¹⁰. Čerpají informace z práce a zkušeností ELGPN a dále z nejlepších mezinárodních postupů.

9 V textu tohoto dokumentu se „institucí“ rozumí prostředí, v němž je poskytováno celoživotní poradenství, jako jsou školy, post-sekundární školy a centra odborného vzdělávání a přípravy, centra vzdělávání dospělých a vysokoškolského vzdělávání, úřady veřejných služeb zaměstnanosti a jiné organizace.

10 CEDEFOP (2005) Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství

- Konečným cílem doporučení je pomoci zkvalitnit a zefektivnit kariérové učení pro všechny občany EU. Přispívají k upevnění jednotnosti tohoto učení napříč sektory vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti a dále k posílení profesionality služeb, nástrojů a produktů.
- Slouží jako snadno dostupná referenční příručka pro tvůrce národních politik a politik EU, jimž pomáhají identifikovat dimenze politik, které je nutné zohlednit při rozhodování o službách a produktech celoživotního poradenství v různých prostředích napříč sektory vzdělávání a zaměstnanosti.
- Doporučení plní funkci zdroje společných referenčních bodů, znalostí, zkušeností a pomoci při sebehodnocení a sebezdokonalování členských států a regionů, jakož i vzájemném hodnocení či jiném externím hodnocení (např. OECD, CEDEFOP, ETF, konference ministrů EHEA), a to rovněž pro země sousedící s EU.
- Podporují dialog/výměnu a vzájemné poznávání politik a poskytují inspiraci na národní úrovni, na úrovni EU i na mezinárodní úrovni. Jejich účelem je přidat hodnotu politikám a systémům dané země a zároveň respektovat skutečnost, že vývoj politik a systémů se v jednotlivých zemích nachází v odlišných fázích.
- Umožňují členským státům jednotně reagovat na společné výzvy v oblasti politik vzdělávání, mládeže, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálního začleňování (například výzvy identifikované strategickým rámcem ET 2020) tím, že usnadňují výměny učení a zkušeností a poskytují rámec pro další akci v oblasti politiky celoživotního poradenství na úrovni EU.
- Umožňují evropským institucím posílit spolupráci a koordinaci politik mezi členskými státy a se sousedními zeměmi.

Doporučení jsou určeny tvůrcům politik v oblasti vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálního začleňování, sociálním partnerům, poskytovatelům celoživotního poradenství a samotným občanům EU.

1.4 Metodika tvorby doporučení

Rámec a obsah doporučení byly odvozeny z několika zdrojů:

- Zkušenosti členských států, přidružených a pozorovatelských zemí, jejich spolupráce v rámci ELGPN

na problematice politik a systémů celoživotního poradenství během posledních sedmi let, jakož i partnerství s Evropskou komisí (DG EAC, DG EMPL) a jejími agenturami CEDEFOP (která poskytla k pokynům formální odpověď) a ETF, Evropským parlamentem (útvary pro politiku A) a dalšími evropskými (ETUC, FEDORA/EAIE, síť veřejných služeb zaměstnanosti, Euroguidance) a mezinárodními organizacemi (IAEVG, ICCDPP).

- Vnitrostátní zkušenosti pracovníků ministerstev školství a práce, členů ELGPN, při formování vnitrostátních politik a systémů celoživotního poradenství.
- Znalosti získané ze studií a hodnocení politik v oblasti kariérového poradenství, které byly uskutečněny centrem CEDEFOP, ETF, OECD a Světovou bankou a kterých se zúčastnilo několik členů ELGPN.
- Nástroje politik EU, jako jsou usnesení Rad ministrů (vzdělávání, mládež) týkající se celoživotního poradenství, a dále spolupráce EU v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (Kodaňský proces – viz závěry z Rigy 2015¹¹) a příslušná usnesení Evropského parlamentu.

Rámec i obsah prošly opakujícím se (cyklickým) procesem, který byl zahájen na zasedání k přezkumu politiky ELGPN v květnu 2013 a který v průběhu následujících dvou let pokračoval jak na plenárních zasedáních ELGPN, tak i mezi zasedáními.

1.5 Proč je celoživotní poradenství důležité

Poskytování celoživotního poradenství přispívá k celé řadě cílů a výsledků veřejných politik v oblasti sociální a hospodářské politiky:

- **Vzdělávání a odborná příprava:** účast a angažovanost na učení; udržení a dokončení kurzů; výkon a úspěch; pokrok k dalšímu vzdělávání a práci; mobilita; celoživotní učení
- **Trh práce:** účast na práci; zaměstnatelnost a udržení pracovního místa; platový a mzdový potenciál; lepší vyvážení nabídky a poptávky na trhu práce; zkrácení doby na podpoře v nezaměstnanosti; angažovanost, pracovní výkon a produktivita; investice zaměstnavatelů do rozvoje dovedností zaměstnanců; mobilita a pracovní přechody; učení se na pracovišti; rozvoj pracovních sil

¹¹ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015riga-conclusions_en.pdf

- **Sociální začleňování:** sociální a ekonomická integrace jednotlivce a skupin; omezení cyklů dlouhodobé nezaměstnanosti a chudoby; překonávání překážek v přístupu k učení a práci; aktivní stárnutí; rovnost mužů a žen a sociální spravedlnost
- **Hospodářský rozvoj:** výnosy z vyššího zapojení pracovních sil, produktivity a rozvoje; řešení nesouladu mezi nabízenými dovednostmi a potřebami trhu práce

Celoživotní poradenství umožňuje studujícím občanům EU, aby nejlepší rozumnou volbou pokročili k dalšímu vzdělávání nebo práci.

1.6 Působnost doporučení

Vzhledem k tomu, že většina občanů EU se během celého života zapojuje do učení a práce, tato doporučení nabízejí rady a informace, které se zabývají poskytováním celoživotního poradenství v sektoru vzdělávání a odborné přípravy, v sektoru trhu práce a v sociálním začleňování. Dále se zabývají otázkami politik společnými všem sektorům.

Doporučení respektují skutečnost, že jednotlivé země organizují své systémy celoživotního poradenství různými způsoby, například přístup segmentovaných sektorů oproti službám pro všechny věkové skupiny.

1.7 Zásady, z nichž vycházejí doporučení EU

Zásady rozvoje a uplatňování

- Vyvinuto prostřednictvím spolupráce členských států (ELGPN) a s doporučeními Evropské komise (DG EAC a DG EMPL) a jejích agentur CEDEFOP a ETF, útvaru pro politiku A Evropského parlamentu a dalších zúčastněných stran (viz část 1.4 výše)
- Sdílení a poznávání politik EU jako prostředek zlepšování vnitrostátních politik a systémů s využitím otevřené metody koordinace
- Respektování různorodosti vnitrostátních politik a různorodosti kontextů, v nichž jsou rozvíjeny politiky a systémy kariérového poradenství
- Autonomie členských států při rozhodování o tom, zda tyto pokyny použijí, či nikoli

Provozní zásady poskytování celoživotního poradenství:

- Zaměření na občany: veřejně financované služby

a produkty celoživotního poradenství existují proto, aby sloužily občanům. Tyto služby a produkty jsou dostupné – bez diskriminace – pružným a bezpečným způsobem umožňujícím personalizaci služeb. Občané mají klíčovou roli při jejich návrhu a vyhodnocování.

- **Holistický inkluzivní přístup:** veřejně financované služby a produkty celoživotního poradenství respektují životní zkušenosti, životní fázi, rozmanitost, pohlaví a sociální i ekonomické poměry občanů.
- **Snadný a rovný přístup:** veřejně financované služby a produkty celoživotního poradenství jsou občanům dostupné prostřednictvím vícekanalového poskytování služeb (formou osobního setkání, poštou, telefonicky, e-mailem a Internetem). Všichni občané mají přístup ke stejné úrovni služeb.
- **Transparentnost:** občané jsou informováni a chápou povahu poskytovaných služeb a produktů celoživotního poradenství, procesy a postupy s nimi spojené a důvody pro jejich existenci.
- **Odlíšné dovednosti pro řízení vlastní kariéry u jednotlivců a skupin:** politiky veřejně financovaných služeb a produktů celoživotního poradenství respektují skutečnost, že jednotlivci, skupiny i komunity disponují odlišnými kompetencemi pro řízení své vzdělávací a pracovní dráhy. Podporují občany, aby si osvojili kompetence pro plánování a řízení své vzdělávací a pracovní dráhy a přechody v rámci těchto drah.
- **Otevřenost a zapojení zúčastněných stran:** všechny zúčastněné strany se podílejí na vývoji politik a systémů celoživotního poradenství a jsou ochotny sdílet znalosti (např. strategie, metody, koncepce, nástroje, hodnocení politik) a podněcovat diskusi za účelem rozvoje znalostí a zlepšování řešení problémů na úrovni EU i na vnitrostátní, regionální a místní úrovni.
- **Účinnost a efektivita:** veřejně financované služby a produkty celoživotního poradenství jsou schopné vládám i daňovým poplatníkům prokázat svou přidanou hodnotu a návratnost investic.
- **Rozvoj politik založený na důkazech:** do diskusí a rozhodování o rozvoji politik a systémů celoživotního poradenství jsou začleněny vědecké důkazy, včetně hodnocení politik.
- **Zaměření na výsledky:** politiky podporují a prosazují vzdělávací, ekonomické a sociální výsledky činností celoživotního poradenství.
- **Profesionalizace služeb a nástrojů:** služby (osobní setkání, vzdálené, telefonické) a nástroje (ve formě

jakýchkoli médií) celoživotního poradenství jsou vyvíjeny a realizovány v souladu s národními standardy. Pracovníci, kteří vykonávají činnosti celoživotního poradenství, disponují nezbytnými odbornými znalostmi, kompetencemi a kvalifikací.

- **Integrovaný přístup politik:** politiky celoživotního poradenství jsou nedílnou součástí politiky vzdělávání, zaměstnanosti, mládeže a sociální politiky. Je podporována soudržnost politik celoživotního poradenství napříč každým z těchto sektorů.

1.8 Nástroje na podporu realizace těchto doporučení

Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN) vytvořila celou řadu nástrojů, které tvůrcům politik a dalším zúčastněným stranám umožňují realizovat mnohé z těchto doporučení. Patří sem například nástroj pro tvůrce politik, glosář, koncepční poznámky či krátké zprávy z oblasti politiky EU. Ty jsou v textu jednotlivých doporučení uváděny jako vhodné. Jsou zde rovněž uváděny další relevantní zdroje. Úplný seznam nástrojů ELGPN a jejich stručný popis je k dispozici v příloze 1. Tyto nástroje je vhodné číst společně s příslušným doporučením.

1.9 Prezentace a forma doporučení

Doporučení jsou prezentovány ve čtyřech oddílech:

Průřezové složky politik (9 doporučení)

1. Dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS)
2. Dostupnost služeb celoživotního poradenství
3. Zajišťování kvality poskytování celoživotního poradenství
4. Posouzení efektivity poskytování celoživotního poradenství
5. Strategické vedení: spolupráce a koordinace
6. Zlepšování kariérových informací
7. Odborná příprava a kvalifikace poradců
8. Financování služeb celoživotního poradenství
9. Informační a komunikační technologie v celoživotním poradenství

Sektor vzdělávání a odborné přípravy (4 doporučení)

10. Celoživotní poradenství pro žáky
11. Celoživotní poradenství pro účastníky a studenty odborného vzdělávání a přípravy
12. Celoživotní poradenství pro studenty vysokých škol
13. Celoživotní poradenství pro dospělé studenty

Sektor zaměstnanosti a třetího věku (3 doporučení)

14. Celoživotní poradenství pro zaměstnané osoby
15. Celoživotní poradenství pro nezaměstnané dospělé
16. Celoživotní poradenství pro starší osoby

Sociální začleňování (2 doporučení)

17. Celoživotní poradenství pro ohrožené mladé lidi
18. Celoživotní poradenství pro znevýhodněné skupiny

Každé doporučení se skládá ze čtyř částí: (i) Definice obsahu; (ii) Proč je to důležité – odůvodnění; (iii) Jaké jsou osvědčené postupy – prvky osvědčených politik a systémů; a (iv) Zdroje pro tvůrce politik.

Osvědčené postupy v rámci politik a systémů vycházejí ze společného konsenzu všech členů ELGPN – tj. zástupců jak ministerstev školství, tak ministerstev práce – a dále ze zjištění mezinárodních hodnocení a srovnávacích studií (viz část 1.4 výše).

1.10 Uplatňování doporučení

Všechny průřezové doporučení (1–9) lze použít k hodnocení každého sektoru, jak je uvedeno v následující tabulce:

Členské státy mohou použít tabulku 1 při rozhodování o tom, která průřezová doporučení chtějí použít k hodnocení jednoho či více relevantních sektorů ve své zemi.

Tabulka 1: Hodnocení poskytování poradenství v sektorech – pomocí průřezových doporučení

	Školy	OVP	Vysoké školy	Vzdělávání dospělých	Zaměstnané osoby	Nezaměstnaní	Starší osoby	Ohrožení mladí lidé	Znevýhodněné skupiny
CMS									
Dostupnost									
Kvalita									
Důkazy									
Vedení									
Informace o kariérách									
Odborná příprava									
Financování									
ICT									

Ačkoli každé z doporučení bylo napsáno jako samostatný text, který se použije nezávisle na ostatních doporučeních, mezi některými doporučeními existují silné a zřejmé vazby, například mezi doporučením 9 (financování) a doporučením 4 (posouzení efektivity) nebo mezi doporučením 3 (zajišťování kvality) a doporučením 7 (odborná příprava a kvalifikace poradců). Níže uvedená tabulka 2 umožňuje čtenářům vizuálně znázornit vnitřní vztahy mezi průřezovými součástmi a rozhodnout na vnitrostátní úrovni, jakou kombinaci pokynů je vhodné použít pro účely vnitrostátního hodnocení sektorů.

Tabulka 2: Vazby mezi průřezovými doporučeními

	CMS	Dostupnost	Kvalita	Důkazy	Vedení	Kariérové informace	Odborná příprava	Financování	ICT
CMS									
Dostupnost									
Kvalita									
Důkazy									
Vedení									
Kariérové informace									
Odborná příprava									
Financování									
ICT									

1.11 Jak používat tyto doporučení

Tato doporučení mohou na vnitrostátní, regionální či místní úrovni použít zúčastněné strany, které mají zájem na srovnávání, hodnocení a zlepšování stávajících politik a systémů celoživotního poradenství. Zúčastněné strany mohou zvolit jedno či více doporučení, například doporučení 11: Celoživotní poradenství pro účastníky a studenty odborného vzdělávání a přípravy, a následně přezkoumat, do jaké míry jejich stávající politika poskytování celoživotního poradenství obstojí při porovnání s prvky osvědčených politik a systémů uvedenými v daném doporučení. Chtějí-li zúčastněné strany prohloubit své úvahy vycházející z daného doporučení, mohou poté prostudovat a použít zdroje, které jsou v něm uvedeny.

Doporučení lze rovněž použít na vnitrostátní a regionální úrovni jako referenční body pro politiky v oblastech vzdělávání, zaměstnanosti a sociálního začleňování.

Na úrovni EU mohou doporučení sloužit jako referenční body pro politiky EU v oblastech vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálního začleňování. Dále mohou být použity centrem CEDEFOP při národních hodnoceních a srovnávacích studiích a mohou poskytnout inspiraci ETF při poskytování podpory v zemích sousedících s EU.



Doporučení pro průřezové složky politik a systémů celoživotního poradenství

Tento oddíl poskytuje doporučení týkající se devíti otázek politik, které jsou společné pro poskytování celoživotního poradenství v sektoru vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce. Prvních pět doporučení (dovednosti pro řízení vlastní kariéry, dostupnost, zajišťování kvality, posouzení efektivity a koordinace a spolupráce) se vztahuje k prioritám usnesení Rady z roku 2008 a EL-GPN se na ně ve své práci zaměřuje.

Doporučení 1: Dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS)

Definice

Dovednostmi pro řízení vlastní kariéry (CMS) se rozumí soubor kompetencí (znalostí, dovedností, postojů), které umožňují občanům všech věkových kategorií a ve všech fázích vývoje řídit své vzdělávací a pracovní životní dráhy.

Tyto znalosti, dovednosti a postoje se týkají osobního řízení, řízení vzdělávání a řízení kariéry. Osobní říze-

ní zahrnuje například znalost sebe sama a svých schopností a zájmů, sebehodnocení, sociální dovednosti či plánování. Řízení vzdělávání zahrnuje například účast a zapojení se do učení či chápání vztahu mezi sebou samým, vzděláváním a prací. Řízení kariéry zahrnuje například získávání, vyhodnocování a analýzu informací o vzdělávacích a pracovních příležitostech a jejich požadavcích, přiřazení těchto informací ke znalosti sebe sama, kariérové rozhodování a provádění úspěšných přechodů.

Tyto znalosti, dovednosti a postoje se v průběhu času vyvíjejí, přičemž očekávaná úroveň osvojení kompetencí se v jednotlivých fázích života liší. Některé z těchto dovedností jsou obecné a uplatní se napříč všemi životními situacemi, zatímco jiné jsou specifické pro utváření vzdělávací a pracovní identity a rozhodování.

Proč je to důležité

- Utváření kariérové identity představuje nepřetržitý proces rozvoje, který začíná již v prvních letech ži-

vota. V kontextu formálního vzdělávání a odborné přípravy platí, že výuka a získávání dovedností pro řízení vlastní kariéry přispívají k účasti a zapojení do vzdělávání, výsledkům a postupu vzdělávání, postupu do práce, postupu pracovním životem a dalším vzděláváním, a dále k posílení své vlastní zaměstnatelnosti.

- Rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry přispívá k rozvoji pracovní síly, výkonnosti podniku, kariérnímu a pracovnímu postupu jednotlivých občanů a jejich přetrvávající zaměstnatelnosti.
- V případě občanů, kteří se z jakéhokoli důvodu nacházejí mimo pracovní sílu, může rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry přispět k jejich integraci do pracovní síly, sociálnímu začleňování a aktivnímu občanství.
- Dovednosti pro řízení vlastní kariéry přispívají k produktivitě pracovní síly, konkurenceschopnosti, přizpůsobivosti a mobilitě pracovní síly a k prosperitě jednotlivců, rodin a komunity.
- Dovednosti pro řízení vlastní kariéry dávají danému jednotlivci zaměření na úspěch a umožňují identifikaci strategií a úkolů nezbytných k dosažení cílů.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují rozvoj rámce, který popisuje kompetence, jež jsou pro občana z dlouhodobého pohledu nezbytné k efektivnímu řízení svých vzdělávacích a pracovních rozhodnutí, a který v oblasti dovedností pro řízení vlastní kariéry rozlišuje očekávání a výsledky podle fáze vývoje daného občana.
- podporují výuku a získávání dovedností pro řízení vlastní kariéry v prostředí formálního vzdělávání a odborné přípravy, a to buď jako specializované vzdělávací programy, nebo jako interdisciplinární kompetence.
- podporují výuku dovedností pro řízení vlastní kariéry prováděnou veřejnou službou zaměstnanosti ve prospěch jejích cílových skupin¹².
- Odborná příprava vyučujících: podporují odbornou přípravu pracovníků a poradců¹³ s cílem zajis-

tit, aby efektivně pomáhali občanům při získávání dovedností pro řízení vlastní kariéry.

- upřednostňují výuku, získávání a rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry v prostředí pracovní síly (rozvoj lidských zdrojů, rekvalifikace a intervence pro nezaměstnané osoby a skupiny ohrožené nezaměstnaností).
- podporují hodnocení a posouzení výsledků této výuky a odborné přípravy.
- zohledňují kontext učení (kultura, vzdělání, odborná příprava, rekvalifikace, pedagogická tradice a tradice vzdělávacích programů).
- využívají výhod rozmanitosti ve výuce dovedností pro řízení vlastní kariéry a tuto rozmanitost využívají jako zdroj obohacování a lepšího porozumění.
- přijímají přístup, který je z hlediska sektorů průřezový (včetně spolupráce různých zúčastněných stran) a který podporuje kontinuitu učení dovedností pro řízení vlastní kariéry napříč sektory.

Zdroje pro tvůrce politik¹⁴

- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitola 4 *Dovednosti pro řízení vlastní kariéry*. Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalsštině, srbštině a slovinštině.
- Gravina, Dorianne a Lovšin, Miha (2012) *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully*, ELGPN Concept Note č. 3. Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, němčině, řečtině, lotyštině a portugalsštině.
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G., a Neary, S. (2013) The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, sv. 41, č. 2, 117131 <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069885.2012.713908>

¹² Příspěvek veřejných služeb zaměstnanosti k EU 2020. Hodnotící dokument Strategie VSZ 2020. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

¹³ V kontextu těchto pokynů se „poradcem“ rozumí osoby, jejichž hlavní úloha a specializace spočívá ve výkonu činností kariérového poradenství, bez ohledu na to, v jakém prostředí jsou tyto činnosti realizovány. Příkladem je „kariérový poradce“. „Pracovníky“ se rozumí osoby, pro něž výkon činností kariérového poradenství představuje jen méně významnou část jejich oficiální funkce. Příkladem je „učitel“.

¹⁴ Veškeré publikace ELGPN jsou dostupné na adrese <http://www.elgpn.eu/publi-cations>

Doporučení 2: Dostupnost služeb celoživotního poradenství

Definice

Přístupem se rozumí prostředky a podmínky, za nichž mohou občané využívat služby, nástroje a zdroje celoživotního poradenství a v průběhu života se účastnit aktivit rozvíjení kariéry, které jim umožní smysluplně se rozhodovat v oblastech vzdělávání, kariéry a pracovních možností¹⁵ a rozvíjet dovednosti pro řízení vlastní kariéry. Služby celoživotního poradenství zahrnují svépomocné služby, krátkodobé služby s pomocí pracovníků a služby řízené na bázi jednotlivých případů a jejich cílem je pomoci občanům informovaně a smysluplně se rozhodovat při volbách ohledně povolání, vzdělání, odborné přípravy, zaměstnání a řízení svého života. Tyto služby jsou poskytovány formou osobních setkání (individuálních i skupinových) nebo na dálku prostřednictvím Internetu či telefonicky. Kariérové zdroje zahrnují posouzení a informace, jejichž účelem je pomoci jednotlivcům ujasnit si, co vědí sami o sobě, svých možnostech a svém přístupu k rozhodování. Nástroje, jimiž jsou poskytovány služby, pomáhají občanům využívat kariérové zdroje způsobem, který je vhodný pro jejich potřeby. Poptávka po poskytování celoživotního poradenství v celé populaci převyšuje nabídku služeb. Mnozí lidé nemají k celoživotnímu poradenství z nejrůznějších důvodů přístup, ať už jde o důvody fyzické, geografické, ekonomické či sociální, a v některých případech také proto, že neznají dostupné možnosti a jejich přínosy.

Proč je to důležité

- Lepší dostupnost služeb, činností, nástrojů a zdrojů v oblasti celoživotního poradenství podporuje rovnost příležitostí pro občany, sociální spravedlnost, sociální mobilitu a sociální soudržnost.
- Dostupnost služeb celoživotního poradenství zvyšuje povědomí studujících občanů o evropském prostoru dovedností a kvalifikací, nástrojích EU v oblasti mobility studujících a pracovníků a otevřených vzdělávacích zdrojích pro profesní rozvoj.
- Lepší dostupnost podporuje realizaci doporučení ohledně přístupu občanů obsaženého v usnesení Rady (školství/mládež) o celoživotním poraden-

ství z roku 2008¹⁶ a výkon práva evropského občana na poradenství¹⁷ vyplývající z Evropské sociální charty.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy podporující přístup ke službám, které:

- jsou vstřícné k občanům: jsou poskytovány vhodnými prostředky a ve vhodné době z hlediska zajištění dostupnosti občanům, a to způsobem, který zprostředkovává jak dálkový přístup, například využití informačních a komunikačních technologií (telefonické a webové nástroje podpory), tak i fyzický přístup, a způsobem, který rozlišuje mezi osobami vyžadujícími určitou či velkou míru pomoci a osobami schopnými využít svépomoc.
- nabízejí přehlednou škálu snadno dostupných služeb, které vycházejí z vyhodnocení přání a potřeb občanů a zohledňují jejich životní a pracovní prostředí a jejich kulturní připravenost využívat služby (zejména v případě uživatelů přistěhovaleckého původu), a to v klíčových rozhodujících bodech a přechodech během celého života.
- podporují kariérové vzdělávání v rámci osnov jako nákladově efektivní opatření k oslovení celé věkové skupiny.
- jsou zacíleny na skupiny ohrožené sociálním a ekonomickým vyloučením.
- používají hlavní jazyk, a podle potřeby další jazyky (regionální či zahraniční).
- prostřednictvím sociálního marketingu informují o povaze celoživotního poradenství, jeho přínosech pro občany a dostupných službách.
- využívají partnerský/kolegiální přístup při rozšiřování dosahu poradenské činnosti v libovolném pracovním prostředí.
- působí prostřednictvím neformálních a informálních poradenských partnerství se znevýhodněnými komunitami, skupinami a jednotlivci, a kde je to vhodné, prostřednictvím mobilních služeb.
- podporují koordinaci a spolupráci služeb, nástrojů a zdrojů v rámci jednotlivých sektorů i mezi nimi.
- podporují otevřený přístup k informačním zdrojům, a to prostřednictvím všech typů médií, zejmé-

15 Zlepšení dostupnosti celoživotního poradenství bylo jednou z prioritních oblastí, na něž byly členské státy upozorněny usnesením Rady (školství) z roku 2008 „*Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení*“. Bylo rovněž označeno usnesením Rady (školství) z roku 2004 o posílení politik, systémů a postupů v oblasti celoživotního odborného vedení jako jedna z oblastí pro akci členských států.

16 „Poradenské služby jsou službou obecného zájmu a jako takové musí být přístupné všem občanům, bez ohledu na jejich úroveň informovanosti a výchozích schopností, a musí předkládat jasné a vhodné nabídky. Je třeba usilovat o zlepšení přístupu nejvíce znevýhodněných občanů a osob se zvláštními potřebami k těmto službám.“

17 Evropská sociální charta, Turín, 18. X. 1961.

na s využitím potenciálu informačních a komunikačních technologií.

Zdroje pro tvůrce politik

- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitola 5 *Dostupnost služeb*. Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalsštině, srbštině a slovinštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- OECD (2001): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system* <http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.

Doporučení 3: Zajišťování kvality poskytování celoživotního poradenství

Definice

Zajišťováním kvality v oblasti celoživotního poradenství se rozumí politiky, standardy a postupy, které pomáhají při hodnocení poradenských služeb, produktů a činností z pohledu občanů a jiných zúčastněných stran a které vedou k jejich neustálému zlepšování.

Proč je to důležité

- Zajišťování kvality v oblasti celoživotního poradenství chrání zájmy občanů EU tím, že zajišťuje, aby služby a produkty celoživotního poradenství byly označovány podle předem stanovených profesních standardů kvality.¹⁸
- Zajišťuje srovnatelnost poskytování podpory celoživotního poradenství občanům v rámci jednotlivých sektorů i mezi nimi, v průběhu celého života a bez ohledu na geografické, sociální a ekonomické podmínky občanů.
- Zajišťuje také, aby financování činností celoživotního poradenství z prostředků daňových poplatníků a ze soukromých prostředků bylo řádně vynakládáno, a to zejména v případech, kdy vlády přenesou odpovědnost za poskytování činností celoživotního poradenství na regiony, obce a/nebo instituce.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují zájmy zúčastněných stran (uživatelů a potenciálních uživatelů služeb, daňových poplatníků, sociálních partnerů, manažerů poskytování služeb, poradců) v systémech zajišťování kvality celoživotního poradenství s přihlédnutím k různorodosti těchto zájmů.
- podporují rozvoj společně sdílených profesních standardů kvality, které se vztahují na poskytování a produkty celoživotního poradenství v soukromém i veřejném sektoru, a to v rámci i napříč oblastmi vzdělávání, zaměstnanosti a sociálními oblastmi.
- podporují systémy sledování a zpětné vazby, zejména z pohledu uživatelů služeb.
- zaměřují se na kompetence poradců: podporují

¹⁸ Usnesení Rady (školy/mládež) z roku 2008 „*Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení*“ vymezilo rozvoj zajišťování kvality poskytování poradenství jako jednu z prioritních oblastí pro členské státy.

počáteční i další odbornou přípravu pracovníků, kteří poskytují služby a činnosti celoživotního poradenství.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2005) *Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools*, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství. Dostupné v angličtině, francouzštině, němčině, italštině, polštině, portugalštině a španělštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitola 6 *Kvalita a důkazy a příloha D Rámcem zajištění kvality podložený důkazy* je dostupný v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.

Doporučení 4: Posouzení efektivity poskytování celoživotního poradenství

Definice

Posouzením efektivity se rozumí sběr, analýza a hodnocení údajů (prostřednictvím výzkumu a jinými prostředky) týkajících se používání a efektivity politik, systémů a intervencí celoživotního poradenství. Tento sběr dat zahrnuje informace o výsledcích, výstupech, procesech a vstupech v oblasti vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálních věcí.

Proč je to důležité

- Sběr a analýza těchto údajů pomáhá při rozvoji politik podložených důkazy.
- Přispívá k mnoha aspektům rozvoje politik a systémů: například formování strategických cílů, plánování služeb, rozvoji programů, identifikaci nedostatků v poskytování služeb, vzdělávacím potřebám profesních poradců a optimálnímu využívání zdrojů a investic do poskytování.
- Řeší otázky odpovědnosti, podporuje srovnatelnost metodik, nástrojů a postupů poradenství a poskytuje kritický pohled na jejich přenositelnost mezi kontexty a jejich přizpůsobivost novým kontextům.

- Mít spolehlivé důkazy k účinnosti intervencí kariérového poradenství je základním předpokladem pro dobrý vývoj politik.¹⁹

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují pravidelný sběr údajů o výsledcích, výstupech a vstupech kariérového poradenství a sledování a vyhodnocování těchto údajů z hlediska nákladů a přínosů pro jednotlivce a vlády.
- podporují společný přístup k vývoji indikátorů souvisejících s politikami a jejich uplatňování v rámci i napříč oblastmi vzdělávání, zaměstnanosti a sociální oblasti.
- prosazují výzkum s cílem podpořit tvorbu politik na základě důkazů, včetně výzkumu trhu a akademického výzkumu, hodnocení dopadů na základě časových řad, podélného hodnocení dopadů a studií nákladové efektivity.
- podporují strategie sběru dat k identifikaci potřebnosti nových, odlišných a rozšířených služeb a cílových skupin.
- věnují pozornost údajům o přínosech pro uživatele a spokojenosti uživatelů a údajům o výsledcích kariérového učení občanů.
- podporují sběr a vyhodnocování údajů o poskytování v soukromém sektoru.
- ve smíšeném modelu poskytování, poskytují jednoznačné zdůvodnění – podložené důkazy – způsobu, jímž se finanční prostředky přidělují různým kanálům a různým prioritním skupinám.

Zdroje pro tvůrce politik

- ELGPN (2014), ELGPN Tool č. 3: *Důkazy k celoživotnímu poradenství: přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku a praxi*. Dostupné v angličtině a němčině jako plné znění, rozšířené shrnutí a zkrácená verze, finštině (zkrácená verze), lotyštině (rozšířené shrnutí).
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitola 6 *Kvalita a důkazy a příloha D Rámcem zajištění kvality podložený důkazy* je dostupný v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině

¹⁹ Usnesení Rady (školsví) z roku 2008 „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“ vyzvala členské státy, aby věnovaly pozornost vypracování politiky založené na důkazech.

ně, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.

Doporučení 5: Strategické vedení: spolupráce a koordinace

Definice

Strategickým vedením se rozumí způsob, jímž je v určité zemi, regionu či lokalitě řízen rozvoj politiky a systémů pro celoživotní poradenství. Zejména se jím rozumí mechanismy spolupráce a koordinace, které do rozvoje politik a systémů zapojují všechny relevantní zúčastněné strany. V mnoha zemích je celoživotní poradenství již tradičně plánováno a organizováno v rámci jednotlivých sektorů, aniž by byla věnována pozornost koordinaci a spolupráci v rámci sektorů a napříč sektory. Mezi klíčové proměnné při plánování a organizování poskytování celoživotního poradenství patří: odpovědnost za politiku a administrativu (ministerstvo); sdílení znalostí mezi ministerstvy; centralizovaná x decentralizovaná odpovědnost vlády (kraj, obec, instituce); zapojení zúčastněných stran; a inkluzivní rámce politik, jako je rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání a zaměstnatelnost, za něž sdílí odpovědnost několik ministerstev.

Proč je to důležité

- Zajištění koordinace a spolupráce usnadňuje vývoj celoživotního charakteru a rozměru politiky poradenství a přístupu občanů k službám a produktům. Umožňuje občanům sledovat jednoznačnou kontinuitu služeb napříč sektory v průběhu celého života, a snadno rozpoznat ty služby, které jsou navrženy a poskytovány pro jejich konkrétní věkovou skupinu a jejich sociální, ekonomické a geografické podmínky.
- Koordinace a spolupráce podporuje konvergenci v oblasti znalostí a zlepšování kvality mezi službami a poradci, a to prostřednictvím sdílení informací, metodik a nástrojů.
- Koordinace a spolupráce mezi zúčastněnými stranami při využívání nově vznikajících technologií vytváří inovativní a rozmanitější způsoby poskytování služeb, a tím zvyšuje reálnou dostupnost celoživotního poradenství a informací.
- Absence koordinace přispívá k nedostatečné kontinuitě a konzistentnosti celoživotních služeb, s nimiž se občané EU setkávají při pohybu uvnitř

sektorů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti i mezi nimi. Jsou svědky zdvojování úsilí a setkávají se s malou či žádnou snahou o koordinaci své účasti jako klientů v procesu kariérového poradenství.

- Koordinace a spolupráce je obzvláště důležitá z hlediska občana, kde individuální řešení kariérového poradenství vyžadují koordinovanou odezvu od různých agentur, jako je tomu v případě nezaměstnanosti či nedokončení studia.
- Z hlediska politik a poskytování služeb platí, že koordinace a spolupráce napříč sektory – při zapojení zúčastněných stran do celoživotního poradenství – přispívá k překonání roztržitého politiky a zdvojování úsilí a k podpoře účinnosti investic do služeb a produktů celoživotního poradenství.²⁰
- Koordinace a spolupráce může rovněž pomoci zajistit, aby celoživotní poradenství bylo řádně zohledněno při tvorbě politik vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálního začleňování dané země a dále ve vnitrostátních strategiích a programech rozvoje lidských zdrojů.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- využívají nárok občanů na celoživotní poradenství a potřeby uživatelů jako politické páky k prosazení koordinace a spolupráce.
- prosazují mezisektorovou koordinaci a spolupráci politik a služeb celoživotního poradenství v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti a v sociální oblasti.
- podporují soudržnost politik a systémů v jednotlivých sektorech i mezi nimi.
- podporují standardizované mezisektorové sdílení informací o výsledcích učení klientů (např. získávání dovedností pro řízení vlastní kariéry), výsledcích posuzování a interakcích klientů s kariérovými službami a produkty, a současně respektují vnitrostátní právní předpisy upravující ochranu osobních údajů.
- podporují vznik a rozvoj mechanismů pro tuto koordinaci a spolupráci, jako jsou národní poradenská fóra, meziresortní skupiny či útvary pro politiku.
- zapojují zájmy zúčastněných stran, například ši-

20 Členské státy byly usneseními Rady (školsví/mládež) o celoživotním poradenství z roku 2004 a 2008 vyzvány ke zlepšení spolupráce a koordinace mezi všemi zúčastněnými stranami v oblasti poskytování služeb celoživotního poradenství s cílem rozšířit přístup a zajistit soudržnost ustanovení. Viz též: CEDEFOP (2008). *Establishing and Developing National Guidance Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství.

rokou veřejnost a sociální partnery, do navrhování politik a systémů poskytování celoživotního poradenství.

- prosazují inkluzivní rámce politik (jako je celoživotní učení a zaměstnatelnost) pro přípravu a rozvoj pracovních sil, jejichž nedílnou součástí je celoživotní poradenství.
- zajišťují spravedlivý přístup k službám a srovnatelnou úroveň poskytování služeb v decentralizovaných systémech.
- využívají informační a komunikační technologie jako prostředek partnerství politik a systémů a jako prostředek společného postupu partnerů ve prospěch občanů.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2009) *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums: A manual for policy-makers and stakeholders*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf
Dostupné v angličtině, francouzštině a němčině.
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitola 7 *Koordinace a spolupráce*; a kapitola 3 *Hlavní prvky systému celoživotního poradenství*.
Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- ELGPN Tool č. 2, *ELGPN Glosář* (2012), poskytuje společný soubor 75 definic v oblasti rozvoje politiky celoživotního poradenství (LLG) a související terminologie týkající se poradenství. Glosář může být přínosný pro tvůrce politik v kontextu výměny informací o rozvoji politik napříč sektory vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálního začleňování.
Dostupné v albánštině, chorvatštině, češtině, angličtině, řečtině, maďarštině, lotyštině, portugalštině a švédštině.

Doporučení 6: Zlepšování kariérových informací

Definice

Kariérovými informacemi se rozumí jakékoli informace na jakémkoli nosiči, které občanům pomáhají smysluplně volit vzdělávací a pracovní příležitosti. Obsahují informace o profesích, trhu práce, vzdělávání, odborném vzdělávání a přípravě a vysokoškolských studijních programem a dále o drahách mezi těmito oblastmi. Informace o vnitrostátních a evropských kvalifikačních rámcích a mechanismech přenosu jsou důležitou součástí informací o drahách. Trh práce (veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a zaměstnavatelé) je významným zdrojem informací o vývoji zaměstnanosti (nabídce a poptávce) v jednotlivých sektorech a o vznikajících a zanikajících povoláních. Informace o trhu práce přetvořené do kariérových informací mají zásadní význam pro dobré kariérové rozhodování.

Kariérovými informacemi se rovněž rozumí informace získané zkušenostním učením, například stínováním, pracovními zkušenostmi či pracovní simulací.

Proč je to důležité

- Kariérové informace poskytují občanům EU příležitost: (a) porovnávat sebe, své podmínky, zájmy a přání s požadavky a nároky pracovních míst, práce, vzdělávání, programů odborné přípravy a příležitostí na trhu práce; (b) identifikovat celou řadu drah směřujících k těmto příležitostem; a (c) provádět smysluplné volby.
- Kvalitní a spolehlivé informace o trhu práce a kariérové informace umožňují občanům EU volit vzdělávací a pracovní příležitosti na základě reálného stavu trhů práce a povolání.²¹
- Dostupnost kariérových informací a kompetence v oblasti jejich získávání, pochopení, vyhodnocování a používání jsou významnými faktory v oblasti sociální spravedlnosti, účasti na vzdělávání úspěšnosti při vzdělávání a účasti na trhu práce. Tyto kompetence jsou klíčovou součástí dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS).
- Jednotlivci a skupiny ve společnosti se liší svou schopností nalézat zdroje kariérových informací, tyto informace interpretovat a potřebují specifickou poradenskou pomoc při osobní realizaci. Samotné

21 Usnesení Rady (školství/mládež) z roku 2008 „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“ vyzvalo členské státy, aby poskytly občanům a stranám zúčastněným v poradenství spolehlivé a komplexní informační zdroje, a stanovilo řadu doporučení politik na zlepšení kvality kariérových informací, která jsou zahrnuta do tohoto pokynu.

poskytování kariérových informací (zpřístupnění určitého objemu informací), bez doprovodné podpory kariérovým poradenstvím, neumožňuje rozpoznat odlišnou schopnost jednotlivců a skupin nalézat zdroje informací a tyto informace používat.²²

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují následující standardy kariérových informací²³ pro informační a komunikační technologie a jiné formy kariérového vzdělávání a médií:
 - jsou navrženy s ohledem na potřeby uživatelů (jaké mají otázky) a sociálního prostředí;
 - pomáhají uživatelům rozpoznat své vlastní potřeby a klást si otázky;
 - jsou srozumitelné (jazyk, multimodální text, obraz, grafika, zvuk);
 - jejich návrh je uživatelsky přívětivý a pedagogický;
 - jsou správné, aktuální, přesné a nediskriminující;
 - jsou oproštěny od sektorových a institucionálních zájmů.
- zkvalitňují kariérové informace a zajišťují jejich objektivitu a genderovou spravedlnost, přičemž zohledňují očekávání uživatelů a reálné podmínky na trhu práce.
- zajišťují spolehlivost informací o trhu práce.
- podporují koordinaci shromažďování a šíření informací o trhu práce prostřednictvím partnerství mezi hlavními zúčastněnými stranami: ministerstvy, sociálními partnery a sektorovými a profesními sdruženími.
- uvádějí informace o poskytování vzdělávání a odborné přípravy do souvislostí s místními, regionálními, národními a mezinárodními příležitostmi na trhu práce. Využívají nástroje a zdroje pro tvorbu předpovědí v oblasti pracovních míst a dovedností s cílem obohatit kariérové informace, a vycházejí při tom z národních zdrojů i zdrojů EU.
- umožňují občanům EU přístup ke zkušenostním i jiným formám kariérových informací.
- podporují získávání dovedností pro řízení vlastní kariéry ze strany občanů EU, tj. dovednosti nalézat zdroje kariérových informací, tyto informace pochopit a používat a tyto zdroje vyhodnocovat.
- v rámci osnov vzdělávání a odborné přípravy pod-

porují kariérové vzdělávání a dovednosti pro řízení vlastní kariéry jako prostředek k řešení individuálních i skupinových rozdílů ve schopnosti nalézat zdroje kariérových informací a tyto informace interpretovat, vyhodnocovat a používat.

- věnují pozornost rozvoji dovedností a znalostí v oblasti kariérových informací u kariérových poradců během počátečního i dalšího profesního rozvoje.
- poskytují informace formou různých médií (včetně Internetu) a umožňují jejich využití.
- vytvářejí povědomí občanů EU o nástrojích EU v oblasti mobility pro studenty a pracovníky v evropském prostoru dovedností a kvalifikací a o otevřených vzdělávacích zdrojích pro profesní rozvoj. K nástrojům EU v oblasti mobility patří například ECVET, ECTS, EQF, ESCO (evropské dovednosti, kompetence, kvalifikace a povolání) EUROPASS, EURES, YOUTHPASS, Evropský pas dovedností, EUROPASS – JAZYKOVÝ PAS a PLOTEUS.

Zdroje pro tvůrce politik

- NCDA (přepřacováno 2007) *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Career and Occupational Information Literature*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3399
- NCDA (1992) *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Video Career Media*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3401
- NCDA (1997) *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet
- OECD (2002) *Improving Occupational Information*
<http://www.oecd.org/edu/innovation-education/2485392.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.
- OECD (2002) *Who am I? The inadequacy of career information in an information age*
<http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/OECD-Inadequacy-of-Career-Info-2002.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.
- OECD (2001): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system.*
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.

22 Grubb, W.N. (2002). *Who Am I? The Inadequacy of Career Information in an Information Age*. Paříž: OECD.

23 Tricot, A. (2002). *Improving Occupational Information*. Paříž: OECD.

Doporučení 7: Odborná příprava a kvalifikace poradců

Definice

Odbornou přípravou se rozumí počáteční příprava a další profesní rozvoj kariérových poradců, tedy pracovníků, jejichž hlavní pracovní náplní je celoživotní poradenství. Rozumí se jí znalosti, dovednosti, kompetence a postoje potřebné k vykonávání rolí a úkolů v celoživotním poradenství bez ohledu na prostředí, v němž je kariérové poradenství poskytováno. Kvalifikací se rozumí formální výsledek (např. osvědčení, diplom) procesu posouzení a ověření získaný tehdy, když příslušný orgán stanoví, že jednotlivec dosáhl určité úrovně výsledků učení za účelem vykonávání rolí a úkolů celoživotního poradenství s občany. Některé činnosti celoživotního poradenství vyžadují intenzivní a specifickou odbornou přípravu (např. kariérové poradenství a hodnocení, kariéry ve vzdělávání/pedagogice), zatímco jiné činnosti vyžadují méně intenzivní a specifickou odbornou přípravu (např. zaznamenávání statistik o využívání kariérových služeb).

Proč je to důležité

- Občané musí mít důvěru v to, že nabízené činnosti celoživotního poradenství jsou poskytovány osobami, které disponují náležitými znalostmi, kompetencemi a etickými kvalitami.
- Občanům musí být umožněno a musí jim být poskytována pomoc s cílem identifikovat své potřeby v oblasti celoživotního poradenství a tyto potřeby řešit kompetentním a profesionálním způsobem tak, aby mohli činit smysluplná a efektivní vzdělávací a pracovní rozhodnutí.
- Poradci a další pracovníci, kteří vykonávají poradenské činnosti, budou s větší pravděpodobností schopni pomoci občanů dosahovat dobrých výsledků rozhodnutí a přechodů, pokud tito poradci či další pracovníci obdrželi náležitou odbornou přípravu.
- Odborná příprava zvyšuje profesní profil a standardy kariérových poradců a dalších pracovníků, kteří vykonávají poradenské činnosti, a umožňuje jim lépe reagovat na potřeby a očekávání občanů a tvůrců politik.²⁴

- Kvalifikace v oblasti celoživotního poradenství zajišťuje dosažení určitých minimálních standardů učení a kompetencí.²⁵

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- chrání zájmy občanů EU prosazováním profesionalizace činností kariérového poradenství.
- podporují počáteční a další odbornou přípravu osob zapojených do řízení a poskytování činností kariérového poradenství a vyžadují od nich odpovídající kvalifikaci.
- podporují počáteční a další odbornou přípravu odborníků z poradenské praxe a dalších pracovníků v oblasti poradenství, se zvláštním důrazem na poskytování poradenství kulturním způsobem citlivým z hlediska rovnosti pohlaví.
- umožňují jednotlivcům postupovat v dílčích krocích od nesespecializovaných až k specializovaným rolím a kvalifikacím v oblasti kariérového poradenství a uznávají a ověřují jejich předchozí učení.
- prosazují etické standardy a chování poradců.
- podporují mobilitu kariérových poradců napříč sektory, jako je vzdělávání, odborná příprava, zaměstnanost či komunita.
- posilují vazby mezi vládními politikami kariérového poradenství a cíli odborné přípravy poradců.
- čerpají z mezinárodních a evropských studií a rámců kompetencí a kvalifikací kariérových poradců a využívají je jako zdroj informací pro vnitrostátní vývoj.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2009) *Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf
Dostupné v angličtině a němčině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*

²⁴ Usnesení Rady (školy/mládež) z roku 2008 „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“.

²⁵ Usnesení Rady EU (školy) z roku 2004 o posílení politik, systémů a postupů v oblasti celoživotního odborného vedení vyzvalo členské státy, aby zlepšily počáteční i další odbornou přípravu kariérových poradců. Na odbornou přípravu kariérových poradců se rovněž zaměřil odborný dokument OECD s názvem *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers* (Paříž: OECD, 2002) a studie CEDEFOP s názvem *Professionalising Career Guidance* (Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2009).

- Evropská komise (2014), *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors*, GR pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Brusel
- OECD (2001) *The Skills, Training, and Qualification of Guidance Workers*
<http://www1.oecd.org/edu/innovation-education/2698214.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.

Doporučení 8: Financování služeb celoživotního poradenství

Definice

Činnosti a produkty celoživotního poradenství lze financovat několika způsoby²⁶; přímým financováním služeb ústřední vládou nebo prostřednictvím financování příslušných vládních agentur (například v sektorech vzdělávání a zaměstnanosti); přenesením části veřejného financování na regiony, obce či instituce; prostřednictvím financování získaného v regionech a obcích; veřejným zadáváním služeb soukromým, neziskovým a dobrovolnickým organizacím; tržním poskytováním, které je soukromě hrazeno jednotlivci; příspěvky zaměstnavatelů a odborů; kombinací výše uvedených možností.

Proč je to důležité

- Celoživotní poradenství je jak veřejným statkem, tak soukromým statkem. Významně přispívá k dosahování cílů veřejných politik v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, sociálního začleňování a hospodářství obecně (viz část 1.2 výše). Radou ministrů EU²⁷ je chápáno jako „služba obecného zájmu“, která by měla být přístupná všem. Tato dostupnost však nemůže nastat bez značných investic z veřejných prostředků.
- Právo občana na poradenství při volbě povolání je zakotveno v článku 9 Evropské sociální charty²⁸ a v dodatkovém protokolu²⁹ upravujícím rovnost mužů a žen, pokud jde o příležitosti a zacházení při uplatňování tohoto práva. Veřejné financování

služeb celoživotního poradenství podporuje realizaci tohoto práva.

- Tento pokyn rovněž uznává, že soukromý sektor může přispívat k poskytování služeb a produktů celoživotního poradenství a že občané mohou za tyto služby platit.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- prosazují přiměřené financování kariérových služeb, činností a produktů s cílem podpořit právo občanů na poradenství při volbě povolání dle Evropské sociální charty a jeho dostupnost.
- prosazují shromažďování údajů o výdajích a využívání zdrojů s cílem porozumět účinnosti využívání stávajících investic a stanovit další potřeby investic u jednotlivých aspektů poskytování.
- prosazují odpovědnost za využívání finančních prostředků věnovaných na poskytování kariérového poradenství.
- řeší problematiku nákladové efektivity poskytování služeb a produktů, například koordinaci v rámci i napříč sektory, orgány či institucemi.
- podporují výzkum zaměřený na účinnost a výsledky poskytování kariérového poradenství.
- zajišťují, aby všechny orgány a organizace, které jsou příjemci veřejných prostředků na poskytování kariérového poradenství, splňovaly předem stanovené standardy kvality, pokud jde o služby, produkty a kompetence poradců.
- kde je to vhodné, podněcují soukromý sektor k investicím do poskytování služeb a produktů kariérového poradenství, které byly vyvinuty v souladu s předem definovanými národními standardy.
- kde je to vhodné, prosazují sdílení zdrojů kariérového poradenství mezi soukromým a veřejným sektorem.

Zdroje pro tvůrce politik

- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- OECD (2002) *An Occupation in Harmony: The Role of Markets and Governments in Career Information and Career Guidance*
<http://www.oecd.org/education/innovationeducation/1954694.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.

26 EK-OECD (2004). *Profesní poradenství: příručka pro tvůrce koncepcí*.

27 Rada ministrů EU (školy/mládež) ve svém usnesení z roku 2008 „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“.

28 Evropská sociální charta, Turín, 18. X. 1961.

29 Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, Štrasburk, 5. 5. 1988.

Doporučení 9: Informační a komunikační technologie v celoživotním poradenství

Definice

Informačními a komunikačními technologiemi (ICT) v celoživotním poradenství se rozumí produkty, infrastruktura a elektronický obsah, které zlepšují rozvoj politik a systémů pro celoživotní poradenství a poskytování služeb, zdrojů a nástrojů celoživotního poradenství. Rozumí se jimi způsob, jímž jsou pro občany navrhovány a vyvíjeny interaktivní služby, zdroje a nástroje, způsob, jímž občané tyto služby, zdroje a nástroje využívají, a dále to, jak tyto způsoby využívání následně přetvářejí tyto návrhy. Dále se jimi rozumí digitální kompetence nezbytné k používání ICT v kontextu celoživotního poradenství.

Informační a komunikační technologie mají široké a rozmanité uplatnění, které sahá od kariérových informací a informací o trhu práce, telefonické podpory či sofistikovaných online webových poradenských systémů, zdrojů a nástrojů přes aplikace, 3D virtuální prostředí pro více uživatelů či dálkové služby až po sociální sítě, které umožňují interakci mezi občany a kariérovými poradci a mezi samotnými uživateli. Do této poslední kategorie patří: vzájemné koučování (peer-to-peer coaching), online komunity kariérové podpory, propojení uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů či uživatelsky zaměřený mentoring v reálném čase. Získávání zkušeností s kariérovými možnostmi prostřednictvím her a aplikací (např. hledání či networking pracovních míst) může ihned ukázat směr ke zkoumání/hledání informací pro další krok. Uplatnění informačních a komunikačních technologií rovněž zahrnuje vnitrostátní portály spojující práci několika ministerstev v oblasti celoživotního poradenství, která sdílejí odpovědnost za tuto politiku.

Informační a komunikační technologie v oblasti celoživotního poradenství mohou hrát několik různých rolí:

- Nástroj k podpoře, posílení a dalšímu rozvoji tradičních přístupů k poskytování služeb, zdrojů a nástrojů pro rozvoj kariéry.
- Alternativa k tradičním přístupům k takovému poskytování.
- Prostředek změn, pokud jde o způsob, jímž lze stávající služby, zdroje a nástroje pro rozvoj transformovat, využívat, řídit a přistupovat k nim.
- Administrativní nástroj podporující, mimo jiné, shromažďování důkazů, rozvoj politik založený na důkazech, odpovědnost, zajišťování kvality

nebo koordinaci a soudržnost politik a systémů v rámci jednotlivých sektorů i mezi nimi.

- Sjednocující prostředek, který poskytuje společný koncepční rámec pro navrhování a poskytování služeb, zdrojů a nástrojů celoživotního poradenství napříč různými sektory (vzdělávání, odborná příprava, zaměstnanost a sociální sektor).

Proč je to důležité

- Informační a komunikační technologie podporují přístup zaměřený na občany, jehož cílem je zlepšení dostupnosti veřejných služeb občanům, včetně služeb, zdrojů a nástrojů celoživotního poradenství.
- Informační a komunikační technologie mají potenciál působit jako sjednocující faktor při rozvoji politik celoživotního poradenství.
- Změna chování občanů: produkty, infrastruktury a elektronický obsah ICT změnily způsoby chování občanů. To zahrnuje četost a délku komunikace (telefonické, e-mailové, prostřednictvím sociálních médií), způsoby využívání času, a v nedávné době také využívání online aplikací a webových služeb umístěných v cloudu, kde jsou k dispozici rychlejší a svobodnější online možnosti pro vzájemné připojení. Internet je intenzivně využíván jako zdroj informací či knihovna a on-line nákupu produktů a služeb vykazují ohromný růst. Politiky a postupy poskytování celoživotního poradenství musí na tyto změny chování reagovat.
- Jednotlivci, skupiny a komunity pak jsou vysoce kreativní při vytváření využití pro produkty, infrastruktury a elektronický obsah informačních a komunikačních technologií, například vytvářením zájmových komunit zaměřených na konkrétní cíl. Informační a komunikační technologie umožňují spolupráci na místních, regionálních, vnitrostátních a mezinárodních činnostech a projektech v oblasti celoživotního poradenství. Poskytování celoživotního poradenství musí využívat nové možnosti, které informační a komunikační technologie nabízejí potenciálním uživatelům služeb, zdrojů a nástrojů.
- Nové nástroje informačních a komunikačních technologií mají velký potenciál pro vyvažování svépomocných služeb a služeb s pomocí personálu pro občany, a tím umožňují nákladově efektivním způsobem rozšířit dostupnost a zachovat rovnost při poskytování služeb.
- Informační a komunikační technologie usnadňují komunikaci a budování znalostí pro celoživ-

votní poradenství založené na spolupráci a odvozené od uživatelů, a to pomocí sociálních médií a mobilních zařízení. Tyto zdroje jsou používány s pomocí nebo bez pomoci kariérových poradců. Sociální média v oblasti celoživotního poradenství představují médium pro novou komunikaci, interaktivní pracovní prostor a impuls pro změnu a reformu paradigmatu.

- Využívání informačních a komunikačních technologií v oblasti celoživotního poradenství vyžaduje přehodnocení institucionálních kontextů a odborných kompetencí a vyžaduje nový způsob myšlení a kulturu založené na koordinaci a spolupráci, aby bylo zajištěno účinné využívání vzácných zdrojů.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- chápou informační a komunikační technologie v oblasti celoživotního poradenství jako součást širších vnitrostátních mechanismů e-Governmentu.
- zajišťují, aby ministerstva sdílející odpovědnost za poskytování celoživotního poradenství měla společný dohodnutý rámec pro roli a využívání informačních a komunikačních technologií v oblasti celoživotního poradenství, a aby tento rámec sdělovala všem poskytovatelům služeb a zúčastněným stranám.
- poskytují nezbytnou infrastrukturu pro rozvoj a zavádění prostředků informačních a komunikačních technologií, zejména odbornou přípravu a podporu pro poskytovatele služeb.
- zohledňují etické problémy (jako je online identita či ochrana osobních údajů) a profesní standardy při využívání a návrhu moderních technologií v oblasti celoživotního poradenství.
- zohledňují rozdíly ve všeobecné a digitální gramotnosti mezi jednotlivými občany a skupinami; a rozdíly v jejich schopnosti nalézat zdroje informací a pokynů v oblasti celoživotního poradenství a tyto informace a pokyny interpretovat, vyhodnocovat a používat; a poskytují doprovodnou podporu těm, kteří ji potřebují.
- podporují digitální začleňování v celoživotním poradenství (sociální začleňování, které zajišťuje, aby jednotlivci a znevýhodněné skupiny měly přístup a schopnosti k využívání informačních a komunikačních technologií pro celoživotní poradenství).
- podporují přístup „jednoduchého jazyka“ při na-

vigaci na webových stránkách pro celoživotní poradenství, včetně kariérových informací poskytovaných prostřednictvím informačních a komunikačních technologií.

- podněcují občany k online interakci se službami, zdroji a nástroji celoživotního poradenství.
- alokují zdroje pro veřejný přístup k on-line kariérovým službám (například v prostředí vzdělávání a odborné přípravy, veřejných služeb zaměstnanosti či knihoven).
- integrují využívání informačních a komunikačních technologií do programů kariérového vzdělávání s cílem pomoci občanům, aby si vytvořili dovednosti vyhodnocovat a využívat online posouzení a informace týkající se rozvoje své kariéry.
- podporují využívání 3D virtuálních platform pro více uživatelů s cílem poskytnout koncovým uživatelům velmi poutavý způsob kariérového vzdělávání, např. simulace založené na práci.
- podporují kombinované učení: osobní setkání, dálková podpora odborníka, web, poskytování podpory občanům k dosažení efektivních přínosů vzdělávání.
- zajišťují, aby byly formou počáteční a průběžné odborné přípravy posilovány dovednosti nových i stávajících kariérových poradců a aby tito poradci chápali jemné rozdíly, pokud jde o informační a komunikační technologie jako médium, související etické otázky a složité aspekty časové odezvy vycházející z poptávky.
- systematicky a vhodným způsobem integrují využívání informačních a komunikačních technologií do stávajících služeb celoživotního poradenství a přizpůsobují služby poradenství těmto technologiím.
- využívají rozsáhlá a otevřená data (data, která lze použít, opakovaně použít a opakovaně distribuovat) pro potřeby rozvoje základny důkazů pro politiky celoživotního poradenství.
- integrují využívání informačních a komunikačních technologií do vnitrostátních mechanismů zajišťování kvality celoživotního poradenství.
- rozvíjejí a nepřetržitě zlepšují standardy postupů pro využívání informačních a komunikačních technologií v oblasti služeb a programů celoživotního poradenství.
- provádějí výzkum a hodnocení s cílem vhodně usměrňovat vývoj moderních technologií a jejich pedagogických důsledků pro služby, zdroje a nástroje celoživotního poradenství.

Zdroje pro tvůrce politik

- ELGPN (2012): *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011-12. A Report of the European Lifelong Guidance Policy Network.*
- NCDA (1997) *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*
http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet
- OECD (2001): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system.*
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>
Dostupné v angličtině a francouzštině.



Doporučení pro politiky a systémy celoživotního poradenství pro sektor vzdělávání a odborné přípravy

Tento oddíl se skládá ze čtyř doporučení, které pokrývají politiky poskytování celoživotního poradenství účastníkům všeobecného vzdělávání, odborného vzdělávání a přípravy, vzdělávání dospělých a vysokoškolského vzdělávání.

Doporučení 10: Celoživotní poradenství pro žáky

Definice

Poradenstvím pro žáky se rozumí celá řada pedagogických služeb, strukturovaných programů, aktivit (včetně e-learningu) a produktů či nástrojů, které pomáhají žákům pochopit vzdělávací dráhy a volby v rámci vzdělávacího programu dané školy, dát tyto dráhy a volby do souvislosti s vzdělávacími a pracovními příležitostmi navazujícími na školu, zajistit úspěšný přechod k těmto příležitostem a získat dovednosti pro řízení vlastní kariéry. Celoživotní poradenství pomáhá žákům a jejich rodinám plánovat další kroky, zejména na konci povin-

né školní docházky, kdy studenti musí smysluplně rozhodovat o svém budoucím všeobecném či odborném vzdělávání a přípravě, případně o vstupu na trh práce.

Součástí poskytování celoživotního poradenství tvoří rovněž poskytování podpory rodičům, učitelům a vedení škol, aby těmto drahám a vazbám porozuměli. Služby celoživotního poradenství pro žáky mohou být poskytovány v rámci školy nebo mimo školu, případně kombinací obou přístupů.

Rozhodování o vzdělávacích a pracovních možnostech je složitý proces, který od žáků vyžaduje, aby byli schopni kriticky zhodnotit jak vnitřní poznávací a emoční proměnné (například znalost sebe sama), tak vnější proměnné (například rodina, stereotypy a očekávání vrstevníků a společnosti, vzdělávací dráhy či příležitosti na trhu práce). Osoby poskytující poradenské programy pro žáky proto potřebují odbornou přípravu v oblasti pedagogiky kariérového poradenství.³⁰

³⁰ Usnesení Rady (školství/mládež) z roku 2008 „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“ vyzvalo k lepší přípravě a podpoře učitelů/školitelů.

Proč je to důležité

- Klíčovými ukazateli úspěšnosti vzdělávacího programu dané školy jsou účast a udržení žáků, motivace žáků a jejich zapojení do učení, výkon a úspěchy školy a dále postup během školní docházky a po jejím ukončení. Celoživotní poradenství poskytuje žákům příležitosti k učení ohledně vazeb mezi školním vzděláváním a možností po ukončení školy, včetně pracovních a vzdělávacích možností, a díky tomu hraje rozhodující roli při realizaci školního vzdělávacího programu a při podpoře učení žáků a práce učitelů.³¹
- Existují značné individuální rozdíly, pokud jde o schopnost jednotlivého žáka nalézat zdroje informací o sobě a budoucích vzdělávacích a pracovních příležitostech, očekáváních rodiny a společnosti, interpretovat tyto informace a činit rozhodnutí. Existují rovněž značné rozdíly v tempu vývoje intelektuální, emoční, sociální a profesní rozhodovací zralosti mladých lidí, a to v dětství i v adolescentním věku. Většina z nich potřebuje v průběhu školní docházky určitou podporu celoživotního poradenství; významná menšina potřebuje značnou podporu při rozhodování o vzdělávacích a pracovních volbách.
- Znalosti rodičů, komunit, vrstevníků a učitelů v oblasti povolání a trhu práce jsou velmi omezené, a podobně omezená je také jejich znalost příslušných vzdělávacích drah. Včasné činnosti kariérového poradenství během školní docházky tak mohou zlepšit jejich schopnost pomáhat mladým lidem při rozhodování o vzdělávacích a pracovních volbách.
- Vzhledem k tomu, jak jsou v jakékoli zemi členěny systémy vzdělávání a odborné přípravy a jaké mají vazby na trh práce, raný výběr předmětů a programů žáků, například na začátku nižšího sekundárního vzdělávání či dříve, má významný dopad na následné volby učiněné v pozdějších klíčových rozhodovacích okamžicích, například ve vyšším sekundárním vzdělávání nebo při dokončení školy. Činnosti celoživotního poradenství proto musí být žákům (a jejich rodičům) poskytovány již od útlého věku.
- Některé vzdělávací systémy používají výběrové postupy při přechodu žáků z jednoho stupně vzdělávání do dalšího a při přechodech mezi vzděláváním a odbornou přípravou. Podpora celoživotního

poradenství je nezbytná, neboť mladým lidem, rodičům a učitelům pomáhá vypořádat se s nečekanými důsledky omezení volby a přidělení žáků tímto systémem výběru, které nemusí být slučitelné s přáními, kompetencemi, zájmy či podmínkami mladého člověka.

- Veřejně financované náklady na jednoho žáka se zvyšují spolu s tím, jak dítě postupuje od primárního vzdělávání až do terciárního vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy. Sekundární všeobecné vzdělávání často působí jako poslední předstupeň na cestě do terciárního vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy. Poskytování kvalitního celoživotního poradenství v sekundárním vzdělávání přispívá k efektivnímu využívání veřejných prostředků po dokončení školy, neboť zajišťuje, aby žáci a jejich rodiče moudře a smysluplně rozhodovali o volbě terciárního vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy, a tím snižuje riziko zatížení daňových poplatníků náklady spojenými s nedokončením studia.
- Vzdělávací systémy mají za úkol vybavit studenty „klíčovými schopnostmi pro celoživotní učení“, zejména „schopností učit se“³², a motivovat a podporovat úspěšnou vzdělávací mobilitu. Poskytování poradenství je stěžejní součástí komplexních strategií proti předčasnému ukončování školní docházky s ohledem na tři aspekty definované doporučením Rady z roku 2011: prevence, zásah a náprava.³³

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují komplexní přístup ke kariérovému vzdělávání pro žáky, který kombinuje programy kariérového vzdělávání v rámci osnov, zkušenostní učení, mimoškolní učení / učení na pracovišti s využitím komunitních zdrojů a zdrojů bývalých žáků, telefonickou a webovou podporu a kariérové aktivity zahrnující individuální či skupinová osobní setkání.
- v rámci osnov podporují kariérové vzdělávání a dovednosti pro řízení vlastní kariéry jako prostředek k řešení rozdílů mezi jednotlivými žáky či skupinami ve schopnosti nalézat zdroje kariérových informací a tyto informace interpretovat, vyhodnocovat a používat, zejména v případech,

31 Usnesení Rady ministrů EU (školství/mládež) z roku 2004 o posílení politik, systémů a postupů v oblasti celoživotního odborného vedení v Evropě.

32 Doporučení Evropského parlamentu a Rady z roku 2006.

33 Doporučení Rady (školství) ze dne 28. června 2011 o politikách snížení míry předčasného ukončování školní docházky.

kdy jsou tyto informace získávány z internetových zdrojů a sociálních médií.

- vytvářejí komplexní strategii výuky a učení dovedností pro řízení vlastní kariéry a podnikatelských dovedností³⁴ ve školách v primárním a sekundárním vzdělávání a v odborné přípravě.
- prosazují komplexní programy celoživotního poradenství ve školách a/nebo mimo školy, které pomáhají žákům, rodičům, učitelům a vedení škol v klíčových okamžicích, kdy žáci přijímají vzdělávací a pracovní rozhodnutí.
- prosazují výsledky kariérového vzdělávání jako prostředek ke sledování kvality a efektivity poradenských programů pro žáky.
- poskytují specifické poradenství a podporu žákům ohroženým předčasným ukončením školní docházky, zejména pokud jde o motivaci prostřednictvím osnov dovedností pro řízení vlastní kariéry a prostřednictvím získání základních dovedností pro přístup k online službám.
- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví žáků.
- podporují a zlepšují počáteční odbornou přípravu i odbornou přípravu při zaměstnání kariérových poradců a dalších pracovníků, kteří se podílejí na poskytování poradenství, a vedení škol, a to zejména z hlediska výuky a hodnocení dovedností pro řízení vlastní kariéry a způsobů prevence předčasného ukončování školní docházky.
- kde je to vhodné, poskytují vedení škol nezbytné prostředky k poskytování kvalitní služby celoživotního poradenství.
- podporují sledování poradenských programů pro žáky, včetně zpětné vazby žáků, rodičů, učitelů a zaměstnavatelů.
- prosazují jednotnost kvality poskytování celoživotního poradenství napříč školami a regiony, přičemž s tím spojená odpovědnost a financování jsou přeneseny na školy, obce a regiony.
- prosazují předem stanovené standardy poradenských služeb a produktů v případech, kde program celoživotního poradenství (nebo jeho prvek) je poskytován prostřednictvím externích agentur a davatelů.

³⁴ Sdělení Evropské komise (2006) o *Podpoře podnikatelského smýšlení prostřednictvím vzdělávání a školství*. Smysl pro iniciativu a podnikavost byl jednou z 8 klíčových schopností vymezených v doporučení 2006/962/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (Úřední věstník L 394 ze dne 30. 12. 2006). Viz také usnesení Evropského parlamentu (září 2015) o *podpoře podnikání mladých prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy*.

- podporují shromažďování údajů o cílových místech vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání žáků opouštějících školy a dále mechanismy pro sledování těchto údajů.
- vytvářejí povědomí o evropském prostoru dovedností a kvalifikací, nástrojích EU v oblasti mobility studujících a pracovníků a otevřených vzdělávacích zdrojích pro celoživotní vzdělávání.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2011), *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitoly 4 až 7 se zabývají uplatněním tohoto nástroje na politiky celoživotního poradenství ve školách
Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Usnesení Evropského parlamentu (2015) *Podpora podnikání mladých prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy*.
- Hughes, Deirdre a Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN Concept Note č. 2
Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors a Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4
Dostupné v chorvatštině, angličtině, němčině, lotyštině a portugalštině.
- Oomen, Annemarie a Plant, Peter (2014) *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 6
Dostupné v angličtině a portugalštině.

Doporučení 11: Celoživotní poradenství pro studenty a účastníky odborného vzdělávání a přípravy (VET)

Definice

Odborným vzděláváním a přípravou (VET) se rozumí odborné vzdělávání a odborná příprava, jejichž cílem je vybavit osoby znalostmi, know-how, dovednostmi a/ nebo kompetencemi vyžadovanými v určitých povoláních, nebo obecněji na trhu práce.³⁵ Kromě toho existují programy speciální odborné přípravy, které jsou obvykle zaměřeny na ohrožené mladé lidi a umožňují jim zlepšit svou zaměstnatelnost získáním základních dovedností k nástupu do zaměstnání nebo k účasti na počátečním odborném vzdělávání a přípravě (IVET). Odborné vzdělávání a přípravu lze rozdělit na počáteční odborné vzdělávání a přípravu (IVET)³⁶ a další odborné vzdělávání a přípravu (CVET).

Celoživotním poradenstvím v počátečním odborném vzdělávání a přípravě se rozumí celá řada činností a produktů, které pomáhají zajistit, aby mladí lidé před/při vstupu do odborného vzdělávání a přípravy znali a chápali dráhy a možnosti odborného vzdělávání, včetně vazeb na příležitosti k dalšímu odbornému vzdělávání a pracovní příležitosti, a aby jejich přechody k těmto příležitostem byly úspěšné. Součástí poskytování celoživotního poradenství je poskytování podpory rodičům, učitelům a vedení školy, aby těmto drahám a vazbám rozuměli. Zahrnuje také podporu pro poradenskou práci učitelů ve speciálních programech odborné přípravy pro ohrožené mladé lidi v ohrožení, a dále pro mentory na pracovišti, pokud je učení na pracovišti jedním z klíčových prvků programů odborného vzdělávání a přípravy.

Dalším odborným vzděláváním a přípravou (CVET) se rozumí vzdělávání či odborná příprava, které jednotlivec absolvuje po dokončení počáteční odborné přípravy nebo po vstupu do pracovního života. Jeho cílem je pomoci jednotlivcům zlepšovat nebo aktualizovat své znalosti a dovednosti, získávat nové dovednosti pro kariérní postup nebo rekvalifikaci, nebo pokračo-

vat ve svém osobním či profesním rozvoji.³⁷ Může také zahrnovat postgraduální terciární odborné vzdělávání.

Celoživotní poradenství v dalším odborném vzdělávání a přípravě může mít různé formy, například hodnocení pracovníků či mentoring na pracovišti, a lze jej kombinovat s komunálním nebo externím poskytováním celoživotního poradenství, jako je veřejná služba zaměstnanosti, národní služby celoživotního poradenství pro všechny věkové skupiny nebo soukromé poskytování. Může také zahrnovat podporu přechodu k samostatné výdělečné činnosti.

Proč je to důležité

- Individuální rozdíly ve znalostech mladých lidí a jejich schopnosti a vyspělosti pro přijímání smysluplných kariérových rozhodnutí (viz doporučení 9 výše) mají dopad na jejich volbu drah odborného vzdělávání. Pokud se zpočátku rozhodli pro odborné vzdělávání a přípravu, není to samo o sobě žádnou zárukou toho, že budou v této volbě pokračovat; budou potřebovat poradenskou podporu k tomu, aby se i nadále zapojili do učení a aby jejich přechod na trh práce byl úspěšný. Získání dovedností pro řízení vlastní kariéry je pro studenty v odborném vzdělávání a přípravě stejně nezbytné jako pro studenty ve všeobecném vzdělávání. Tuto skutečnost potvrzuje komuniké ze zasedání v Bruggách (2010).
- Mladí lidé a jejich rodiče, kteří stojí před volbou v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, se musí vypořádat s několika specifickými výzvami. Patří mezi ně věk, v němž je nutné rozhodnutí učinit, povaha rozhodnutí (výchozí nebo dobrovolné), zda je uplatňován proces výběru a okamžik odborného zaměření. Informace a poradenství mohou mladým lidem pomoci lépe porozumět přenosu a vývoji důsledků své volby, moudře zvolit své odborné zaměření a zapojit se do učení. Celoživotní poradenství může také pomoci při přestupu mezi kurzy v případech, kdy se počáteční žákova volba VET či zaměření VET následně ukáže jako neudržitelná.
- Pro ohrožené mladé lidi a pro ty, kdo potenciálně či skutečně předčasně ukončují školní docházku, jsou poskytovány programy speciální odborné přípravy často poslední šancí, jak získat dovednosti podmiňující zaměstnatelnost. Podpora formou celoživotního poradenství poskytovaná pedago-

35 CEDEFOP (2011). *Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

36 Počáteční odborné vzdělávání a příprava (IVET) probíhá na několika různých úrovních vzdělávání:

- druhý stupeň základní školy;
- střední škola;
- učňovské vzdělávání;
- postsekundární neterciární vzdělávání;
- terciární vzdělávání.

37 CEDEFOP (2008). *Terminologie evropské politiky odborného vzdělávání a přípravy – výběr 100 klíčových pojmů*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství.

gickými pracovníky a specialisty jim může pomoci lépe porozumět překážkám, které jim brání v učení, zaměstnání a aktivním občanství, a jak využít učení na pracovišti k tomu, aby tyto překážky překonali a předešli nedokončení vzdělávání.

- Je obecně uznáváno, že počáteční a další odborné vzdělávání a příprava³⁸ mají v každé ekonomice klíčovou roli při přípravě a rozvoji pracovních sil, uspokojování potřeb zaměstnavatelů a podpoře zaměstnatelnosti osob nejvíce zranitelnými na trhu práce. Poskytování celoživotního poradenství přispívá ke zvyšování účinnosti systémů VET tím, že občanům pomáhá při počátečních volbách VET a následných volbách dalšího odborného vzdělávání a přípravy, podporuje učení a výkonnost v průběhu programů VET a podporuje přechody na trh práce nebo do dalšího vzdělávání. Pomáhá také vytvářet povědomí o otevřených vzdělávacích zdrojích pro VET.
- Celoživotní poradenství může podporovat práci tvůrců politik a zaměstnavatelů tím, že poskytne přehledné informace o nových opatřeních, jako jsou mechanismy přechodů na národní úrovni mezi odborným a všeobecným akademickým směrem či mechanismy postupu v rámci jednotlivých drah i mezi nimi (včetně postupu do terciárního a postgraduálního terciárního vzdělávání), a atraktivitě VET jako jedné z kariérových možností.
- Mnoho absolventů odborného vzdělávání a přípravy nakonec přechází k samostatné výdělečné činnosti a ke zřizování malých a středních podniků (MSP). Poskytování kariérového vzdělávání v oblasti podnikatelských příležitostí účastníkům počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přípravy podpoří úspěšnost těchto přechodů. Tuto skutečnost uznává usnesení Evropského parlamentu (září 2015) o podpoře podnikání mladých prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy.
- V evropském prostoru dovedností a kvalifikací může celoživotní poradenství přispět k mobilitě studujících a pracovníků VET tím, že je seznámí s existencí nástrojů mobility, jako je Evropský pas dovedností a ECVET.
- A konečně, náklady na hlavu ve VET jsou pro daňové poplatníky výrazně vyšší než náklady na hlavu ve všeobecném vzdělávání. Náklady na ne-

dokončení vzdělávání či nedosažení kvalifikace ve VET jsou rovněž vyšší pro daňové poplatníky a/nebo zaměstnavatele, kteří poskytují odbornou přípravu založenou na pracovní činnosti. Na druhou stranu, postupné absolvování VET dává k dispozici kvalifikovanou pracovní sílu, která dokáže reagovat na měnící se potřeby trhu práce. Poskytování časného a včasného celoživotního poradenství podstatně sníží riziko potenciálních a skutečných ztrát pro daňové poplatníky.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy³⁹, které:

- podporují poskytování kvalitních informací a poradenství (včetně zkušenostního kariérového učení), které mladým žákům v povinné školní docházce a jejich rodičům umožňují seznámit se s různými zaměřeními odborného vzdělávání, drahami postupů a přechodů a kariérovými možnostmi.
- podporují výukové a vzdělávací činnosti, které upevňují rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry v rámci počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přípravy.
- prosazují podnikání jako jednu z pozitivní kariérových možností v rámci programů kariérového vzdělávání.
- podporují využívání zpětné vazby od poradenských služeb ohledně přechodu absolventů odborného vzdělávání a přípravy do práce nebo do dalšího vzdělávání s cílem zvýšit kvalitu VET a relevantnost VET ve vztahu k trhu práce.
- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví studujících/účastníků.
- aktivně podněcují jednotlivce a poskytovatele VET k využívání služeb celoživotního poradenství s cílem posílit další účast a výkon pracovníků v dalším odborném vzdělávání a přípravě, a to se zvláštním zaměřením na osoby, které musí provést přechod v rámci trhu práce (například ohrožení pracovníci a nezaměstnaní), a na znevýhodněné skupiny.
- prosazují a podporují využívání celoživotního poradenství s cílem pomoci občanům identifikovat a nechat ověřit své kompetence získané neformálním a informálním vzděláváním.
- vytvářejí povědomí účastníků VET o nástrojích EU v oblasti mobility pro studenty a pracovníky v evropském prostoru dovedností a kvalifikací a o otevřených vzdělávacích zdrojích.

38 Maastrichtské komuniké o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v Evropě (2004); Helsinské komuniké o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v Evropě (2006); komuniké z Brugg o podpoře odborného vzdělávání a přípravy v Evropě (2010).

39 Většina z těchto doporučení pro politiky je obsažena v komuniké z Brugg (2010) o podpoře odborného vzdělávání a přípravy v Evropě.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2014) *The Attractiveness of Initial Vocational Education and Training: Identifying What Matters*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22510.aspx>
- CEDEFOP (2013) *Keeping Young People in (Vocational) Education: What Works?*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9084_en.pdf
Dostupné ve francouzštině, němčině, řečtině, italštině, litevštině, polštině, portugalštině a španělštině.
- CEDEFOP (2011), *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitoly 4 až 7 se zabývají uplatněním tohoto nástroje na politiky celoživotního poradenství v odborném vzdělávání a přípravě.
Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- Hughes, Deirdre a Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN Concept Note č. 2
Dostupné v chorvatštině, angličtině, nizozemštině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- Usnesení Evropského parlamentu (září 2015) *Podpora podnikání mladých prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy*.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors a Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4
Dostupné v chorvatštině, angličtině, němčině, lotyštině a portugalštině.

Doporučení 12: Celoživotní poradenství pro studenty vysokých škol

Definice

Poradenstvím v oblasti vysokoškolského vzdělávání se rozumí celá řada činností a produktů, které pomáhají studentům volit vhodné studijní programy a vyrovnat se s přechodem do vysokoškolského vzdělávání. Toto poradenství podporuje studenty při zvyšování potenciálu jejich akademických zkušeností a vytváření vazby mezi těmito zkušenostmi a jejich osobním rozvojem a rozvojem jejich kariéry. Upevňuje jejich schopnost zkoumat a poznávat trh práce, příležitosti k dalšímu vzdělávání (např. postgraduálnímu) a příležitosti k podnikání a zajistit si úspěšný přechod k těmto příležitostem. Podněcuje schopnost studentů efektivně přenášet své akademické znalosti do profesního kontextu.

Poradenství v oblasti vysokoškolského vzdělávání také poskytuje podporu studentům při změně kurzu, tj. při změně orientace těch studentů, jejichž počáteční volba vysokoškolských programů se následně neukázala jako úspěšná či smysluplná⁴⁰, a dále podporuje potřebu poradenství rostoucího počtu dospělých studujících / vrátivších se studentů, kteří usilují o další profesní rozvoj. Týká se také občanů, kteří absolvují vysokoškolské vzdělávání prostřednictvím dálkového studia a/ nebo prostřednictvím otevřených vzdělávacích zdrojů.

Dovednosti pro řízení vlastní kariéry jsou nepostradatelnou součástí vzdělávání vysokoškolských studentů, neboť propojují soběstačné a reflektivní učení ve studovaných oborech s požadavky na rozvoj kariéry studentů a jejich podnikatelské kompetence v moderní znalostní společnosti. Upevňují vzdělávání kreativních, inovativních, kriticky myslících a odpovědných absolventů a podporují zaměstnatelnost studentů.⁴¹ Kompetence související s hledáním zaměstnání a podnikatelské dovednosti jsou nepostradatelnou součástí vzdělávání vysokoškolských studentů, zejména s přihlédnutím k bezprostředním požadavkům trhu práce při dokončení studia. Získání těchto dovedností může být součástí volitelného učení nebo povinného vzdělávání, s nímž je spojen akademický kredit. Tyto programy kariérové orientace mohou být poskytovány buď centrálně kariérovou službou, nebo fakultou či katedrou s centrální nebo externí podporou. Kooperativní vzdělávání / učení na pracovišti, pokud existuje jako

40 Závěry Rady (školství) z roku 2011 o modernizaci vysokoškolského vzdělávání.

41 Boloňský proces: Ministerské komuniké z Bukurešti, 26. dubna 2012

součástí terciárního vzdělávacího programu, významně přispívá ke kariérovému vzdělávání.

Aktivity celoživotního poradenství a podnikatelského vzdělávání mohou být kolektivní (třída/skupina) nebo individuální a mohou být poskytovány telefonicky, online, e-mailem nebo při individuálních či skupinových osobních setkáních, která jsou často spojena s veletrhem pracovních příležitostí, nábořem v areálu vysoké školy nebo mentoringem poskytovaným podnikateli či bývalými absolventy.

Proč je to důležité

- Vysokoškolské vzdělávání a výzkum mají zásadní význam pro hospodářský růst a rozvoj a pro přípravu a rozvoj pracovní síly; kariérové poradenství v terciárním vzdělávání je základním kamenem lepšího a pružnějšího souladu mezi dovednostmi na straně jedné a potřebami ekonomiky a technologických změn na straně druhé.
- Souběžně se zmasověním a internacionalizací vysokoškolského vzdělávání (mj. expanzí dálkového studia a otevřených vzdělávacích zdrojů) se úspěšnost absolventů na trhu práce stala zkouškou hodnoty vysokých škol. Zlepšení zaměstnatelnosti studentů zajišťuje profesní relevanci vysokoškolských programů.
- Rozmanitost účasti studentů se výrazně zvýšila. V důsledku toho vyvstala potřeba rozsáhlejších služeb celoživotního poradenství poskytovaných v široké škále režimů tak, aby vyhovovaly narůstající mnohotvárnosti vzdělávacích a pracovních přechodů studentů a jejich podmínek.
- Může přispět k rychlé a účinné změně orientace studentů, kteří příliš pozdě zjistí, že jejich počáteční volba vysokoškolského programu neodpovídá jejich kompetencím, zájmům a reálné situaci na trhu práce.
- Podpora mobility studentů prostřednictvím evropských programů, harmonizace struktury vysokoškolských titulů v rámci boloňského procesu, modulární struktura poskytování kurzů a přijetí evropského rámce kvalifikací na vnitrostátní úrovni – to vše zvyšuje složitost drah vysokoškolského vzdělávání a nezbytnost kariérového poradenství.
- Účinné a efektivní poradenské služby v oblasti vysokoškolského vzdělávání přispívají k modernizaci systémů vysokoškolského vzdělávání⁴², ke vzdělávání orientovanému na studenty a k sociálnímu

rozměru⁴³ těchto systémů.

- Mobilita studujících a pracovníků v EU: celoživotní poradenství podporuje prosazování a využívání nástrojů EU v oblasti mobility ze strany studujících v evropském prostoru dovedností a kvalifikací.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- posilují vazby mezi vysokými školami, zaměstnavateli a institucemi trhu práce s cílem efektivněji reagovat na potřeby ekonomického světa a společnosti jako celku.
- prosazují zapojení studentů, zaměstnavatelů a dalších zúčastněných stran do navrhování a poskytování činností a služeb celoživotního poradenství.
- prosazují poskytování celoživotního poradenství centrálně a v rámci fakult vysokých škol.
- posilují vazby mezi vysokými školami, středními školami a institucemi odborného vzdělávání a přípravy.
- podporují přechody potenciálních studentů tím, že je informují o úrovni výsledků požadované v jednotlivých vysokoškolských kurzech a o cílových místech kariéry absolventů.
- zajišťují, aby studenti vysokých škol dokázali znalosti získané učením dát do souvislosti se světem práce, včetně rozvoje dovedností a postojů umožňujících úspěšnou integraci a přizpůsobení se pracovním kontextům, a rozvíjet smysl pro odpovědnost ve vztahu ke svým kariérovým rozhodnutím.
- prosazují vzdělávání studentů v oblasti dovedností pro řízení vlastní kariéry a podnikatelských dovedností, a to zejména v případech, kdy se s nimi studenti ve svém dosavadním studiu či zaměstnání ještě nesetkali.
- prosazují podnikání jako jednu z pozitivní kariérových možností v rámci programů kariérového vzdělávání.
- prosazují aktivní zapojení jednotlivého studenta do projektu/plánu jeho kariéry.
- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví studentů: věnují pozornost zjištěným potřebám konkrétních cílových skupin, například starších studujících, zahraničních studentů, studentů se zdravotním postižením, studentů s omezenými finančními možnostmi.
- zajišťují neustálé zlepšování kvalifikací a kompetencí poradců.
- poskytují studentům aktualizované informace

42 Sdělení Komise ze dne 20. září 2011 o *plánu modernizace evropských systémů vysokoškolského vzdělávání*

43 Boloňský proces: Ministerské komuniké z Bukurešti, 26. dubna 2012

DOPORUČENÍ PRO POLITIKY A SYSTÉMY CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ PRO SEKTOR VZDĚLÁVÁNÍ A ODBORNÉ PŘÍPRAVY

- o příležitostech k mobilitě, nástrojích EU v oblasti mobility, evropském prostoru dovedností a kvalifikací, požadavcích trhu práce EU a otevřených vzdělávacích zdrojích.
- poskytují znevýhodněným a nedostatečně zastoupeným skupinám transparentnější informace o možnostech vzdělávání s cílem zajistit správnou volbu studijního oboru.
 - prosazují shromažďování a zveřejňování údajů o pracovním uplatnění absolventů (včetně sledování údajů o výsledcích zaměstnání absolventů). Začleňují informování a poradenství do procesů souvisejících s ověřováním neformálního/informálního učení pro potenciální i stávající studenty.
 - rozvíjejí systém hodnocení poradenských služeb, včetně databází a návazného sledování studentů.
 - vytvářejí vazby mezi poskytováním celoživotního poradenství na vysokých školách a opatřeními pro zajištění kvality, strategickým plánováním a výkonnostními cíli.
 - vytvářejí vazby mezi vzdělávacími přístupy aktivního učení orientovanými na studenta a rozvojem dovedností pro řízení vlastní kariéry v rámci fakult i na centrální úrovni.
 - podporují vyšetřování nedokončení vzdělávání ze strany studentů, skutečné náklady na nedokončení a poměr nákladů a přínosů poskytování celoživotního poradenství před vstupem do kurzu a během účasti v kurzu.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2011), *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitoly 4 až 7 se zabývají uplatněním tohoto nástroje na politiky celoživotního poradenství ve vysokoškolském vzdělávání.
Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*

- Usnesení Evropského parlamentu (září 2015) *Podpora podnikání mladých prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy*.
- Hughes, Deirdre a Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN Concept Note č. 2
Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors a Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4
Dostupné v chorvatštině, angličtině, němčině, lotyštině a portugalštině.
- ENQA (2009) *Normy a pokyny pro zajišťování kvality v oblasti evropského vysokoškolského vzdělávání*, (oddíly 1.5–1.7)
http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf

Doporučení 13: Celoživotní poradenství pro dospělé studenty

Definice

Vzdělávání dospělých je nezbytnou složkou nepřetržitého procesu celoživotního učení a zahrnuje všeobecné a odborné vzdělávání a přípravu, které dospělí absolvují po dokončení počátečního vzdělávání. Pokrývá:

- formální, neformální a informální učení zaměřené na zlepšení základních dovedností, získávání nových kvalifikací, případně zvyšování dovedností či rekvalifikaci pro zaměstnání,
- účast na společenském, kulturním, uměleckém a společenském učení k osobnímu rozvoji a naplnění.

Celoživotním poradenstvím v oblasti vzdělávání dospělých se rozumí celá řada činností a produktů, které dospělým umožňují účastnit se a zapojit se do učení, a kde je to vhodné, postupovat ke kvalifikacím a dalším vzdělávacím a pracovním přechodům. Zahrnuje procesy sloužící k identifikaci a ověřování neformálního a informálního učení. Poradenství může být poskytováno kolektivní formou (například v učebně) nebo individuálně (například kariérové poradenství) a pomocí webové či telefonické podpory. Pracovníci, kteří se podílejí na jeho poskytování, mohou mít speciální odbornou přípravu pro kariérové poradenství nebo jinou náležitou odbornou přípravu. Zkušenostní kariérové učení, například pracovní ochutnávka/zkušenost, je vysoce relevantní odpovědí programu při řešení potřeb dospělých.

Proč je to důležité

- Poskytování celoživotního poradenství je nedílnou součástí politik celoživotního učení. Hraje klíčovou úlohu při stimulaci poptávky po vzdělávání dospělých a při poskytování informací a poradenství a působí doplňkově s efektivními osvětovými strategiemi zaměřenými na zvyšování povědomí a motivace případných zájemců o studium, včetně povědomí o existenci otevřených vzdělávacích zdrojů.
- Od doby, kdy mnozí dospělí dokončili základní vzdělání, se světy učení a práce i cesty mezi nimi výrazně změnily. Mnohá pracovní místa jsou dnes již zastaralá a nová pracovní místa naopak vznikají; některá hospodářská odvětví mizí, zatímco jiná prosperují a ještě jiná se nově objevují. Otevřely se nové cesty všemi etapami a typy učení. To může být pro dospělé matoucí. Specializovaná poradenská podpora je pro mnohé nezbytná k tomu, aby se v novém světě vzdělávání a práce zorientovali.

- Dospělí studenti nepředstavují homogenní skupinu.
- Někteří mají úspěšné zkušenosti s formálním školním vzděláváním; jiní mají řadu zkušeností s informálním či neformálním vzděláváním, které je nutné potvrdit/uznat; mnozí mají negativní zkušenosti. U této poslední skupiny je poradenská podpora nezbytná, neboť umožňuje jejich účast, udržení, zapojení, úspěšnost a postup učení, jakož i překonání překážek v učení.⁴⁴
- Obecně platí, že dospělí studenti mají více rolí a povinností, což dále zvyšuje složitost vzdělávacích a pracovních rozhodnutí, která potřebují činit. Jejich rodinná, ekonomická a sociální situace může umožňovat jejich postup, či mu naopak bránit. V některých případech je nezbytná podpora odborného poradenství, která jim umožní pochopit důsledky těchto složitých souvislostí a nalézt smysluplné řešení vzdělávacích a pracovních dilemat.
- Účast na vzdělávání může pro dospělého představovat významnou investici finančních a jiných zdrojů. Moudrým rozhodnutím s poradenskou podporou lze snížit riziko finanční či jiné ztráty.
- Kariérové poradenství – prostřednictvím podpory rozvoje vzdělávání dospělých – významně přispívá k sociálnímu začleňování, aktivnímu občanství a osobnímu rozvoji.
- V zájmu hospodářské konkurenceschopnosti pracovní síly EU je nutné zvýšit nízkou míru účasti dospělých na celoživotním učení nejméně na průměrnou hodnotu 15 % do roku 2020.⁴⁵ Celoživotní poradenství hraje klíčovou úlohu při dosahování tohoto cíle. Dospělí často nejsou informováni o příležitostech k získání či uznání kvalifikací a vzdělávacích drahách, které jim mohou být dostupné, včetně otevřených vzdělávacích zdrojů.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují integrované informační a poradenské služby poskytované více kanály (web, telefon, osobní setkání).
- poskytují dospělým studujícím možnost přizpůsobeného, individuálního poradenství.
- podporují poskytování kariérového poradenství v prostředí vzdělávání dospělých, a to zejména

44 Závěry Rady (školství) z roku 2008 o [vzdělávání dospělých](#) (Úřední věstník C 140 ze dne 6. 6. 2008).

45 Strategie Evropa 2020.

před zapojením do vzdělávání, během účasti v kurzu a v okamžicích postupu k dalšímu vzdělávání a/nebo práci.

- umožňují občanům těžit z podpory při zajištění ověření a uznání svého formálního, neformálního a informálního učení.
- prosazují ochutnávku práce či předmětu jako prostředek zkušenostního kariérového vzdělávání.
- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví studujících.
- kladou zvláštní důraz na znevýhodněné skupiny, osoby s nedokončeným školním vzděláním, mladé lidi, kteří nestudují, nejsou zaměstnáni ani se neúčastní odborné přípravy (NEET), dlouhodobě nezaměstnané a dospělé osoby s nízkou kvalitací,⁴⁶ s cílem zlepšit jejich schopnost řídit přechody a přizpůsobit se změnám na trhu práce a ve společnosti.
- podporují sociální marketing učení (včetně otevřených vzdělávacích zdrojů), celoživotního poradenství a ověřování neformálního a informálního vzdělávání.
- podporují rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry v programech vzdělávání dospělých s cílem pomoci občanům vyrovnat se v průběhu života s různými výzvami a řídit svou kariéru a přechody z celoživotního pohledu.⁴⁷
- prosazují podnikání jako jednu z pozitivní kariérových možností pro dospělé.
- podporují odbornou přípravu a profesionalizaci všech pracovníků, kteří poskytují kariérové poradenství v různých rolích v prostředí vzdělávání dospělých.
- zajišťují, aby kariérové poradenství bylo nedílnou součástí programů vzdělávání dospělých ve veřejně financovaných vzdělávacích institucích a institucích odborné přípravy.
- podporují spolupráci s podniky, sdruženími zaměstnavatelů, veřejnými službami zaměstnanosti a komunitními organizacemi s cílem usnadnit přístup ke vzdělávání dospělých, včetně celoživotního poradenství, například prostřednictvím využívání poukázek na vzdělávání.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2011), *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitoly 4 až 7 se zabývají uplatněním tohoto nástroje na politiky celoživotního poradenství ve vzdělávání dospělých.
Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- Usnesení Evropského parlamentu (září 2015) *Podpora podnikání mladých prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy*.

46 Usnesení Rady o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých (2011).

47 „Dovednostmi pro řízení vlastní kariéry se rozumí řada kompetencí, které poskytují jednotlivcům a skupinám strukturované způsoby jak shromažďovat, analyzovat, syntetizovat a uspořádat informace o sobě a vzdělávací a profesní informace“. ELGPN: *Politiky celoživotního poradenství: postupující práce 2008–10*, str. 23.



Doporučení pro politiky a systémy celoživotního poradenství pro sektor zaměstnanosti a třetího věku

Tento oddíl se skládá ze tří doporučení, které pokrývají politiky pro oblast poskytování celoživotního poradenství dospělým, kteří jsou součástí pracovní síly, a pro sektor třetího věku.

Doporučení 14: Celoživotní poradenství pro zaměstnané osoby

Definice

Celoživotním poradenstvím pro zaměstnané osoby se rozumí celá řada vzdělávacích činností a produktů, které jim umožňují zhodnotit svou současnou pracovní situaci (roli, podmínky, obsah), schopnosti získané prací a životním učněním a ověření těchto schopností a plánovat další vzdělávací a pracovní přechody, ale také životní přechody, jako je odchod do důchodu.

Aktivity celoživotního poradenství pro zaměstnané osoby mohou probíhat v podnicích v rámci strategie rozvoje lidských zdrojů nebo jako jedna z činností odborů, avšak je pravděpodobnější, že bu-

dou poskytovány prostřednictvím národní kariérové služby, veřejné služby zaměstnanosti, specializovaných kariérových služeb nebo prostřednictvím soukromých poskytovatelů.⁴⁸ Další formy celoživotního poradenství pro zaměstnané osoby jsou zajišťovány agenturami, které poskytují pomoc nadbytečným pracovníkům při hledání náhradního zaměstnání (outplacement), poradenskými firmami poskytujícími koučování a centry pro vzdělávání dospělých (viz doporučení č. 12 týkající se vzdělávání dospělých). Pro mnohé zaměstnané dospělé osoby, které si chtějí vyhledat a prozkoumat nové studijní a pracovní příležitosti, je prvním kontaktním bodem internet. Je bohatým zdrojem sociálních sítí věnovaných kariérovému rozvoji a také kariérových informací a rad. Další příležitost k získávání kariérových informací a rad poskytuje také mentoring, hodnocení nebo odborná příprava na pracovišti.

⁴⁸ CEDEFOP (2008). *Kariérový rozvoj na pracovišti: Průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společností.

Proč je to důležité

- Poskytování celoživotního poradenství přináší významnou přidanou hodnotu pro zaměstnance, zaměstnavatele i tvůrce politik.⁴⁹ Zaměstnancům pomáhá udržet si zaměstnatelnost a získat lepší kvalifikaci prostřednictvím příslušných kurzů odborné přípravy či ověřením svých vzdělávacích zkušeností. Zaměstnavatelům umožňuje disponovat kvalifikovanějšími a kompetentnějšími pracovníky. Pomáhá při postupu a rozvoji zaměstnanců, a to jak v pracovním, tak i v osobním životě. V zaměstnání podporuje individuální a podnikové rozhodování týkající se drah odborné přípravy a zvyšování kvalifikace s cílem zajistit přizpůsobení se změnám technologií a podnikatelského prostředí a zajistit přechody z jednoho pracovního místa na jiné a řízení těchto přechodů.
- Pro zaměstnavatele představuje celoživotní poradenství významný nástroj k rozvoji lidských zdrojů, udržení vysoké úrovně produktivity pracovních sil, přilákání, motivování a udržení kvalitních zaměstnanců a sladění úrovně dovedností pracovníků s prognózovanými potřebami kompetencí.
- Pro zaměstnavatele i zaměstnance hraje celoživotní poradenství klíčovou úlohu ve strategiích flexikurity.⁵⁰ Podporuje přesun lidských zdrojů při řešení nových podnikatelských výzev a pomáhá nově nezaměstnaným/nadbytečným osobám přehodnotit svůj kompetenční profil a využívat možnosti vzdělávání k zvýšení kvalifikace a zlepšení své zaměstnatelnosti.
- Z hlediska tvůrců politik přispívá celoživotní poradenství pro zaměstnané osoby ke konkurenceschopnosti ekonomiky jako celku, a to podporou rozvoje efektivní a zdatné pracovní síly, znalostní ekonomiky a inkluzivní společnosti. Podporuje přizpůsobivost a udržitelnost pracovní síly a cíle její opětovné integrace⁵¹.
- Služby celoživotního poradenství mohou přispívat k vytváření povědomí o nástrojích EU v oblasti mobility pracovníků (např. EURES) v evropském

prostoru dovedností a kvalifikací a k využívání těchto nástrojů, a dále k vytváření povědomí o existenci a využívání otevřených vzdělávacích zdrojů pro rozvoj pracovních sil.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- hledají způsoby, jak rozšířit úlohu veřejných služeb zaměstnanosti při poskytování celoživotního poradenství zaměstnaným dospělým osobám.
- zajišťují zaměstnaným osobám přístup k poradenství při ověřování jejich neformálního/informálního učení, tj. poskytují zaměstnaným osobám informace a podporu pro analýzu jejich učení na pracovišti a životního učení, provádějí je akreditačním procesem a radí jim ohledně drah další odborné přípravy v podniku i mimo něj.
- podporují partnerskou spolupráci (odborní organizace, organizace zaměstnavatelů, vzdělávací instituce, veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a komunitní organizace) při poskytování poradenských služeb pro zaměstnané osoby.
- prezentují zaměstnavatelům i zaměstnancům výhody celoživotního poradenství a informují je o aktuálně existujících kariérových službách.
- stimulují poradenskou podporu v podnicích, zejména v malých a středních podnicích (MSP), zavedením pobídek: např. zajištěním způsobilosti celoživotního poradenství v rámci programů příspěvků na odbornou přípravu; nebo zavedením systémů, které vyjadřují veřejné uznání podnikům poskytujícím příkladné programy.
- zajišťují, aby politiky rozvoje pracovní síly / lidských zdrojů zdůrazňovaly význam celoživotního poradenství a aby pracovníci lidských zdrojů měli k výkonu této činnosti náležitou odbornou přípravu.
- podporují rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry u zaměstnaných osob.
- prosazují podnikání jako jednu z pozitivních kariérových možností.
- zajišťují, aby celoživotní poradenství pro zaměstnance bylo součástí kolektivního vyjednávání sociálních partnerů na národní i sektorové úrovni.
- uznávají roli trhů soukromého sektoru při celoživotním poradenství pro zaměstnané.
- rozšiřují služby, které jsou již dostupné v sektoru vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání, také na zaměstnané dospělé osoby.
- podporují rozvoj národního vícekanálového přístupu (telefon, web, osobní setkání) k poradenství pro zaměstnané osoby, které poskytuje informace

49 Evropští sociální partneři (2002). *Rámec akcí pro celoživotní rozvoj schopností a kvalifikací*.

50 Sultana, R.G. (2012). *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*. Jyväskylä: ELGPN, 2012. Flexikurita znamená sociální uspořádání mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a vládou, které upřednostňuje volnou ochranu zaměstnanců v kombinaci s velkorysími dávkami v nezaměstnanosti a aktivními politikami trhu práce, a tím zajišťuje zaměstnavatelům flexibilitu a zaměstnancům jistotu.

51 *Komuniké ze třetího mezinárodního symposia o kariérovém rozvoji a veřejné politice*, Sydney, Austrálie, 2006.

a rady týkající se dalšího vzdělávání a pracovních příležitostí, včetně otevřených vzdělávacích zdrojů.

- zajišťuje, aby uchazečům o zaměstnání a pracovníkům usilujícím o změnu kariéry byl představen evropský prostor dovedností a kvalifikací a mezinárodní rozměr trhu práce, prostřednictvím evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti EURES a dalších nástrojů EU v oblasti mobility pro studenty a pracovníky.

- Evropská komise (2011) *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*, PES to PES Dialogue Analytical Paper, Brusel: GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2008) *Kariérový rozvoj na pracovišti: Průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>
Dostupné v angličtině a němčině.
- CEDEFOP (2014) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitoly 4 až 7 se zabývají uplatněním tohoto nástroje na politiky celoživotního poradenství v sektoru zaměstnanosti.
Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- Sultana, Ronald G (2012) *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*, ELGPN Concept Note č. 1
Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, němčině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Evropská komise (2014) *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors*, Brusel: GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování

Doporučení 15: Celoživotní poradenství pro nezaměstnané dospělé

Definice

Poradenstvím pro nezaměstnané dospělé se rozumí široká škála činností a produktů kariérového poradenství, které pomáhají nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání zlepšit své dovednosti a zaměstnatelnost a znovu se začlenit do trhu práce⁵². Tyto činnosti zahrnují: posouzení, profilování nebo výběr, pomoc při řízení změn zaměstnání, koučování při řízení kariéry a sociálních dovedností, podpora profesního přizpůsobení a zprostředkování zaměstnání, činnosti na pomoc při hledání zaměstnání, osobní poradenství, programy pracovních klubů (job club), poskytování informací o trhu práce, a případně využití psychometrických testů. Profesní poradenství patří mezi základní služby poskytované poradci veřejných služeb zaměstnanosti a zaměřuje se na udržitelnou aktivizaci nezaměstnaných a jejich začlenění do trhu práce (posuzování, profilování atd.). Veřejnými službami zaměstnanosti může být poskytováno specializované kariérové poradenství – pro ty, kteří hledají komplexnější řešení, např. pro nezaměstnané mladé osoby s nízkou kvalifikací nebo pro dospělé osoby, které se chtějí zapojit do programu odborného vzdělávání a přípravy. Kariérové poradenství je uznáváno jako jedna z nejučinnějších intervencí aktivní politiky trhu práce. Nezaměstnaní dospělí nepředstavují homogenní skupinu, ale zahrnují skupiny s velmi odlišnými charakteristikami a potřebami (například starší pracovníci, osoby náhle propuštěné pro nadbytečnost, ženy vracející se do zaměstnání po výchově dětí, etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením, studenti hledající první zaměstnání, osoby bez dokončené školní docházky a bez kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaní, migranti), které vyžadují speciální krátkodobou či dlouhodobou podporu a opatření.

Poradenské služby pro nezaměstnané osoby jsou poskytovány především veřejnými službami zaměstnanosti, zatímco soukromé agentury a komunitní organizace plní spíše cílenou či osvětovou úlohu.

Rozvoj služeb e-poradenství (telefon, e-mail, webový chat, SMS) a samoobslužných přístupů umožňuje vznik přístupu založeného na odstupňovaných službách, který je odezvou na různou intenzitu potřeb jednotlivých osob a skupin.

Proč je to důležité

- Celoživotní poradenství pomáhá nezaměstnaným dospělým osobám vyrovnat se s negativními psychosociálními důsledky (dlouhodobé) nezaměstnanosti a tyto osoby podněcuje a zmocňuje k tomu, aby samy řídily své budoucí kariéry, a předešly tak diskvalifikačním procesům a ztrátě zaměstnatelnosti.
- Celoživotní poradenství pro nezaměstnané dospělé pomáhá předcházet růstu počtu nezaměstnaných osob, a to zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob.
- Podporuje rozvoj kvalifikované pracovní síly, která dokáže reagovat na potřeby trhu práce, a prosazuje celoživotní učení.⁵³ Pomáhá omezit nesoulad mezi nabízenými dovednostmi a potřebami trhu práce.
- Podporuje mobilitu pracovních sil na regionální úrovni a na úrovni EU a podporuje rozvoj dovedností pro zaměstnatelnost (zejména v evropském prostoru dovedností a kvalifikací), přičemž využívá nástroje EU v oblasti mobility pro studenty a pracovníky a otevřené vzdělávací zdroje.
- Pomáhá zkrátit dobu, po kterou občané pobírají dávky v nezaměstnanosti, a snížit náklady na tyto dávky a zatížení rozpočtu sociální péče pro daňové poplatníky. Tyto cíle jsou součástí vnitrostátních a evropských strategií zaměstnanosti.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- podporují flexibilní a udržitelná řešení pro osoby s rozmanitým sociálním, pracovním a studijním zázemím a různými zkušenostmi s nezaměstnaností, a nezaměřují se na rychlé znovuzачlenění do trhu práce na úkor kompetencí, zájmů a přání jednotlivců.
- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví klientů.
- podporují přístup založený na řízení případů: individuální akční plány pro nezaměstnané osoby s více překážkami, které ve spolupráci s řadou dalších služeb řeší zdravotní problémy, osobní a rodinné problémy, dluhy atd.
- integrují činnosti celoživotního poradenství do preventivních i nápravných politik pro nezaměstnané.
- implementují poradenskou podporu v preventivních opatřeních na pomoc osobám na cestě nezaměstnanosti, jako jsou nekvalifikované osoby

52 Evropské integrované hlavní směry strategie Evropa 2020.

53 Evropská rada (2010), Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států, hlavní směr č. 8

DOPORUČENÍ PRO POLITIKY A SYSTÉMY CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ PRO SEKTOR ZAMĚSTNANOSTI A TŘETÍHO VĚKU

s nedokončeným školním vzděláním, mladí lidé, kteří nestudují, nejsou zaměstnáni ani se neúčastní odborné přípravy (NEET), a osoby pracující v průmyslových odvětvích procházejících restrukturalizací.

- prosazují celoživotní poradenství jako nástroj aktivních strategií pracovního trhu. Tam, kde je poradenství pro nezaměstnané povinnou součástí aktivních opatření na trhu práce, poskytování a metody poradenství by měly být v souladu se standardy normami kvality produktů a služeb. Je nutné zohlednit pohled nezaměstnaných na dlouhodobý rozvoj kariéry.
- podporují přizpůsobené poskytování celoživotního poradenství různým cílovým skupinám nezaměstnaných dospělých osob s využitím strategií partnerství a osvěty.
- podporují úzkou spolupráci mezi veřejnými službami zaměstnanosti a vzdělávacími institucemi a institucemi odborné přípravy.
- prosazují lepší vazby mezi poskytovateli celoživotního poradenství a zaměstnavateli, hospodářskými sektory a odbory.
- investují do odborné přípravy v oblasti celoživotního poradenství pro pracovníky veřejných služeb zaměstnanosti.
- prosazují a podporují podnikání, samostatnou výdělečnou činnost, sociální podniky a začínající podniky poskytováním odpovídajících informací a poradenství.
- podněcují poradenské služby k využívání národních nástrojů i nástrojů EU, které předpovídají a předvídají potřeby dovedností, s cílem identifikovat vznikající nedostatky dovedností v konkrétních povoláních v rámci i napříč sektory a regiony a upozornit na ně nezaměstnané dospělé osoby.
- podporují odstupňovaný přístup k poskytování služeb celoživotního poradenství, například: (i) přístup k informacím pro všechny prostřednictvím poskytování služeb více kanály, samoobslužně nebo s osobní podporou; (ii) analýza potřeb uživatelů; (iii) pomoc na kolektivním základě pro potřebné osoby prostřednictvím učení dovedností pro řízení vlastní kariéry nebo pracovních klubů; a (iv) individuálně vodítko pro ty, kteří potřebují další pomoc.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2008) *Kariérový rozvoj na pracovišti: Průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>

Dostupné v angličtině a němčině.

- CEDEFOP (2014) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions* http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- CEDEFOP (2013) *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market* http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf
- CEDEFOP (2013) *Returning to Learning, Returning to Work: Helping Low Qualified Adults out of Unemployment* http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_en.pdf
- ELGPN (2012), *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. ELGPN Tool č. 1, kapitoly 4 až 7 se zabývají uplatněním tohoto nástroje na politiky celoživotního poradenství v sektoru zaměstnanosti. Dostupné v bulharštině, chorvatštině, češtině, nizozemštině, angličtině, estonštině, finštině, francouzštině, němčině, řečtině, maďarštině, italštině, lotyštině, litevštině, polštině, portugalštině, srbštině a slovinštině.
- Hughes, Deirdre a Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN Concept Note č. 2. Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors a Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4. Dostupné v chorvatštině, angličtině, němčině, lotyštině a portugalštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Evropská komise (2011) *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*, PES to PES

Dialogue Analytical Paper, Brusel: GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování

- Evropská komise (2014) *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors*, Brusel: GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování

Doporučení 16: Celoživotní poradenství pro starší osoby

Definice

„Staršími osobami“ se rozumí široký okruh osob: starší pracující na plný úvazek, starší pracující na částečný úvazek, starší nezaměstnaní, osoby v plném důchodu. Starší osoby mají specifické problémy v oblasti kariéry. Cílem poradenství je poskytnout těmto osobám specializované informace a rady na podporu „aktivního stárnutí“.⁵⁴ Aktivní stárnutí znamená opatření, která jsou zaměřena na zaměstnanost, neplacené práce / sociální účast, nezávislý život a schopnost aktivně stárnout (osobní charakteristiky a faktory prostředí).⁵⁵

Starším pracovníkům je stále více doporučováno, případně je od nich vyžadováno (za účelem řešení deficitů veřejných a soukromých penzijních fondů), aby pracovali déle, až do předepsaného důchodového věku, a v rostoucím počtu případů i po jeho dosažení. Rozvoj stárnoucí pracovní síly přináší přístup k potřebám starších osob založený na celém životním cyklu, včetně odchodu do důchodu.

Úspěšné aktivity poradenství pro starší osoby si kladou za cíl pomoci těmto osobám udržet si aktuální dovednosti pro zaměstnatelnost a předcházet profesnímu zastarávání a zahrnují například: rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry; identifikaci jejich přenositelných dovedností a ověřování kompetencí získaných neformálním a informálním učením; přístup k informacím o možnostech další odborné přípravy a vzdělávání; a individuální poradenství s cílem stimulovat a posilovat jejich motivaci k učení a schopnost přejít na jiné povolání.

Přístup založený na celém životním cyklu podporuje flexibilní přechody a dráhy mezi prací na plný úvazek a plným důchodem. Poradenství, včetně snadného přístupu k informacím, umožňuje osobám v předčasném důchodu rozpoznat své schopnosti a zájmy za účelem většího zapojení do dobrovolné práce a sociálních a volnočasových aktivit.

54 Rada EU (EPSCO) (2012). *Prohlášení o Evropském roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity*.

55 Evropská komise a EHK OSN, *Policy Brief: Introducing the Active Ageing Index*, březen 2013.

Proč je to důležité

- Starší pracovníci vykazují vyšší riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Mnozí prošli celou řadou životních rolí a povinností, které se promítají do jejich kariérového rozhodování. Včasné poskytování kariérového poradenství jim může pomoci přijímat smysluplná rozhodnutí v ekonomických a sociálních podmínkách, v nichž se nacházejí.
- Starší pracovníci jsou důležitým zdrojem firemních znalostí a paměti i pracovních zkušeností. Mají zásadní význam pro mezigenerační předávání znalostí a pro vedení mladších pracovníků.
- Politika aktivního stárnutí vychází z využití potenciálu starších osob v placené i neplacené práci (např. poskytování péče rodinným příslušníkům, dobrovolnictví) a je jednou z forem sociálních investic (aktivní sociální politiky mohou přinést vysokou ekonomickou a sociální návratnost). Poskytování kariérového poradenství starším osobám proto pomůže maximalizovat ekonomické a sociální přínosy pro tuto skupinu stejně, jako tomu je u ostatních skupin v průběhu životního cyklu.
- Starší lidé představují rostoucí segment obyvatelstva, zatímco podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva klesá. V roce 2060 budou v Evropské unii na jednu osobu starší 65 let připadat pouze dvě osoby v produktivním věku (15–64). Politiky proto musí zajistit, aby stárnoucí lidé mohli i nadále přispívat k hospodářství a společnosti, a musí pomoci udržet hospodářskou prosperitu a sociální soudržnost. Včasné a vhodné kariérové poradenství pro tuto věkovou skupinu může podpořit její pokračující hospodářskou a sociální účast.
- Poskytování celoživotního poradenství pro starší osoby podporuje balíček Evropské komise týkající se sociálních investic pro růst a soudržnost.⁵⁶
- Strategie Evropa 2020 usiluje o zvýšení míry zaměstnanosti na 75 % obyvatel, aby tak předešla budoucímu nedostatku pracovních sil vyplývajícimu z demografických trendů. Toho lze lépe dosáhnout, pokud mají starší osoby poradenské informace a podporu umožňující delší zapojení do pracovního procesu.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které podporují:

- zohlednění starších pracovníků jako samostatné kategorie v politice různorodosti, s inovativním přístupem k poskytování služeb: například pod-

56 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newslid=1807&furtherNews=yes>

- pora prostřednictvím online služby kariérového poradenství.
- mezigenerační předávání znalostí, včetně: plánování nástupnictví; zapojení starších zaměstnanců v rolích mentorů a školitelů; a zaznamenávání znalostí nashromážděných během kariéry.
 - zapojení veřejné služby zaměstnanosti do specializované poradenské podpory pro starší osoby.
 - zajištění toho, aby celoživotní poradenství bylo nedílnou součástí programů vzdělávání dospělých ve veřejně financovaných vzdělávacích institucích a institucích odborné přípravy, včetně přípravy starších osob na aktivní státnutí.
 - zohlednění potřeb starších osob ve speciální počáteční i další odborné přípravě kariérových poradců a školitelů odborného vzdělávání a přípravy dospělých.
 - vytvoření integrovaných nebo komplexních informačních a poradenských služeb pro všechny věkové skupiny na národní, regionální a místní úrovni.
 - pobídky pro zaměstnavatele, aby prostřednictvím poradenské podpory pro celoživotní učení pomáhali starším pracovníkům udržovat si aktuální dovednosti a zachovat si pracovní schopnost.
 - specializovanou a integrovanou politiku rozvoje lidských zdrojů s řízením věkové struktury zaměřenou na všeobecnou přípravu, rozvoj dovedností, kariérové poradenství a informace a pružnou práci, včetně přesunu pracovníků s cílem rozvíjet dovednosti a přizpůsobivost starších zaměstnanců a udržet je v zaměstnání.
 - aktivizační politiky, které usnadňují přesun uvnitř podniku nebo přechod k jinému zaměstnání u starších pracovníků, kteří ztratili práci po restrukturalizaci.
 - rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry po celý život, včetně přípravy na aktivní státnutí a odchod do důchodu a na sociální a hospodářské zapojení během důchodu.
 - stimulaci zajišťování celoživotního poradenství pro starší osoby prostřednictvím externích sdružení, která s nimi úzce spolupracují.
 - kampaně zaměřené na korelaci mezi aktivním státnutím a zdravím a informují zaměstnavatele o tom, jak se přizpůsobit stárnoucí pracovní síle a jak při tom může pomoci kariérové poradenství.
 - stimulaci výzkumu v oblasti celoživotního poradenství pro aktivní státnutí.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2008) *Kariérový rozvoj na pracovišti: Průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>
Dostupné v angličtině a němčině.
- CEDEFOP (2014) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- CEDEFOP (2013) *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf
Dostupné ve francouzštině, němčině, řečtině, italštině, litevštině, polštině, portugalštině a španělštině.
- CEDEFOP (2012) *Working and Ageing: The Benefits of Investing in an Ageing Workforce*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx>
- CEDEFOP (2011) *Working and Ageing: Guidance and Counsellors for Mature Learners*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19076.aspx>
- CEDEFOP (2015) *Increasing the Value of Age: Guidance in Employers' Age Management Strategies*, Research Paper č. 44, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544>



Sociální začleňování: Doporučení pro politiky a systémy celoživotního poradenství pro ohrožené skupiny

Tento oddíl se skládá ze dvou doporučení, které pokrývají politiky pro oblast poskytování celoživotního poradenství na podporu hospodářského a sociálního začleňování skupin do společnosti.

Doporučení 17: Celoživotní poradenství pro ohrožené mladé lidi

Definice

Poradenstvím pro ohrožené mladé lidi se rozumí celá řada služeb, opatření a aktivit, jejichž cílem je poskytovat kariérové vzdělávání a poradenství v povinné školní docházce (prevence) nebo pomáhat osobám, které potenciálně předčasně ukončují školní docházku, aby setrvaly ve škole (prevence), nebo pomáhat osobám, které ukončily školní docházku a které nestudují, nejsou zaměstnány ani se neúčastní odborné přípravy (NEET), při opětovném vstupu do vzdělávacích drah, učňovského vzdělávání, odborné přípravy, stáže nebo zaměstnání (náprava).

Prevence ve školách znamená kariérové vzdělávání a poradenství a rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry v rámci nebo napříč osnovami pro ohrožené mladé lidi. Prevence i intervence mají za cíl včasnou intervenci, včetně včasného zapojení školních nebo jiných pracovníků a kariérových poradců, za účelem rozpoznat osoby, které potenciálně předčasně ukončují školní docházku, a pracovat s nimi. Vzhledem k tomu, že osoby, které předčasně ukončují školní docházku, a NEET nepředstavují homogenní skupinu čelící obdobným sociálním prostředím, podpora celoživotního poradenství začíná rozhovory a činnostmi, které vedou studenty k zamyšlení nad svými silnými a slabými stránkami a schopnostmi, identifikaci školních a životních překážek v učení, a které je povzbuzují, aby pokračovali ve školním vzdělávání nebo se zapojili do učňovského vzdělávání či jiné dráhy odborné přípravy. Včasná intervence také znamená práci s jejich rodinami a komunitami.

V případě osob, které ukončily školní docházku a které nestudují, nejsou zaměstnány ani se neúčast-

ní odborné přípravy (NEET), celoživotní poradenství (náprava) poskytované službami kariérového poradenství, službami zaměstnanosti nebo sociálními službami pomáhá těmto osobám plně využívat všechny relevantní informační kanály a poskytuje jim personalizované a přizpůsobené rady tak, aby byly schopny jednoznačně pochopit vztah mezi svými osobními zájmy, schopnostmi či podmínkami a vzdělávacími příležitostmi či příležitostmi na trhu práce.

Kromě toho, návazná práce s osobami, které předčasně ukončily školní docházku, zahrnuje další poradenskou pomoc, jejímž cílem je dohodnout individuální akční plány a pomoci jim řídit další kroky.

Proč je to důležité

- V EU je obecně uznávaným faktem, že u nekvalifikovaných osob s nedokončenou školní docházkou existuje vyšší riziko nezaměstnanosti a sklouznutí do dlouhodobé nezaměstnanosti.
- Ekonomické i sociální náklady na nezaměstnanost mladých lidí jsou značné: v celé EU odpovídají 1,2 % HDP a roční ztrátě ve výši 153 miliard eur⁵⁷.
- Dlouhodobé hospodářské a sociální náklady pro jednotlivce i pro daňové poplatníky, které jsou spojeny s předčasným ukončením školní docházky bez kvalifikace, se v průběhu života významně kumulují. Včasná preventivní opatření mohou tyto náklady významně snížit.
- Předčasné ukončování školní docházky bez kvalifikace má dopad na dosažení tří hlavních cílů strategie EU 2020: snížit míru předčasně ukončování školní docházky pod 10 %; dosáhnout 75% zaměstnanosti osob ve věku od 20 do 64 let; a snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů.
- Celoživotní poradenství je klíčovým faktorem úspěchu při zviditelňování a podpoře záruky pro mladé lidi, podle níž by „lidé mladší 25 let měli během 4 měsíců od ukončení školní docházky nebo ztráty pracovního místa získat kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského programu nebo stáže“⁵⁸. „Kvalitní nabídkou“ se rozumí zejména: nabídka personalizovaného poradenství a vytvoření individualizovaného akčního plánu, jejichž výsledkem je nabídka vhodná pro daného jednotlivce (zaměstnání, další vzdělávání, učňovský program nebo stáž).

57 Eurofound (2012). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.

58 http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- zajišťují, aby celoživotní poradenství bylo součástí strategií škol, jejichž cílem je rozpoznat osoby, které potenciálně předčasně a/nebo bez kvalifikace ukončují školní docházku, a pomoci jim nalézt důvod k setrvání ve škole nebo mít dobře naplánovanou strategii odchodu, která jim umožní znovu se zapojit do vzdělávání a úspěšně dokončit základní či střední vzdělání a odbornou přípravu.
- prosazují dovednosti pro řízení vlastní kariéry ve školních osnovách, mimo jiné prostřednictvím zkušenostního učení pro ohrožené osoby.
- podporují komplexní strategii pro ohrožené mladé lidi, včetně programů záruky pro mladé lidi a včasné intervence ze strany školy či jiných pracovníků, včetně kariérových poradců.
- zajišťují, aby celoživotní poradenství bylo součástí komunitních služeb na snadno dostupných poradenských místech (jednotných kontaktních místech), které jsou zaměřeny na osoby, jež předčasně ukončily školní docházku, a jsou navrženy tak, aby se uživatelé dokázali ztotožnit s pracovníky, kteří s nimi pracují, a dobře se s nimi cítili.
- rozvíjejí schopnost komunit, v nichž je vysoká míra předčasně ukončování školní docházky, pomáhat osobám, které potenciálně předčasně ukončují školní docházku, aby setrvaly ve škole, případně jim po ukončení školní docházky pomáhat znovu se zapojit do vzdělávání nebo zaměstnání.
- využívají komunitní osvětová opatření (poskytovaná v místech, kde se mladí lidé scházejí) a prostřednictvím významných dospělých osob, které jsou s těmito mladými lidmi v každodenním kontaktu, poskytují celoživotní poradenství ohroženým mladým lidem.
- zajišťují, aby každá osoba, která předčasně ukončila školní docházku, měla individuální akční plán pro další vzdělávání, zaměstnání a jiné životní cíle.
- zajišťují, aby školy návazně pracovaly s osobami, které předčasně ukončily školní docházku, a pokud je to potřebné a možné, aby poskytovaly celoživotní poradenství po dobu až dvou let poté, co žák opustil školu.
- vytvářejí strategie včasné intervence, které zahrnují spolupráci s rodinami a působení prostřednictvím rodin, setkání v domácím prostředí a organizování pomoci, jako jsou kroužky domácí přípravy.
- poskytují specializovanou odbornou přípravu pro všechny pracovníky, kteří pracují s ohroženými mladými lidmi.

- zajišťují, aby celoživotní poradenství bylo nedílnou součástí programů odborné přípravy „druhé šance“ pro ohrožené mladé lidi.
- Vzhledem k tomu, že východiskem pro poskytnutí záruky pro mladé lidi mladému člověku by měla být registrace u veřejné služby zaměstnanosti, služby zaměstnanosti by měly být schopny: poskytovat NEET personalizované poradenství a individuální akční plánování, včetně přizpůsobených individuálních plánů podpory v rané fázi, na základě zásady vzájemného závazku; zajišťovat dlouhodobé návazné sledování s cílem zabránit přechodu do dlouhodobé nezaměstnanosti; a zajišťovat postup směrem ke vzdělávání a odborné přípravě nebo zaměstnání.
- prosazují přístup založený na řízení případů: individuální akční plány pro mladé lidi s více překážkami, které ve spolupráci s řadou dalších služeb řeší zdravotní problémy, osobní a rodinné problémy, trestné činy atd.
- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví klientů.
- zapojují sociální partnery na všech úrovních při navrhování a provádění politik zaměřených na mladé lidi, včetně informací o trhu práce a učňovských programech.
- posilují partnerství mezi zaměstnavateli, školami a poradenskými službami s cílem rozšířit pracovní příležitosti a příležitosti k zapojení do učňovských programů či stáží určené mladým lidem.
- podněcují školy, centra odborné přípravy a služby zaměstnanosti, aby podporovaly a poskytovaly nepřetržité poradenství pro mladé lidi ohledně podnikání a samostatné výdělečné činnosti.
- zlepšují počáteční a další odbornou přípravu ředitelů škol, učitelů a kariérových poradců tak, aby byli schopni pracovat ve víceoborových týmech s cílem rozpoznávat potenciální předčasné ukončování školní docházky a poskytovat včasnou pomoc.
- podporují spolupráci, koordinaci a vzájemné předávání klientů mezi všemi organizacemi a službami, které poskytují poradenské služby ve školách, včetně pracovníků škol zapojených do celoživotního poradenství, veřejných služeb zaměstnanosti a komunitních pracovníků, jako jsou pracovníci s mládeží, sociální pracovníci či komunitní pracovníci, s cílem maximalizovat dopad podpory na ohrožené mladé lidi a poskytnout jim důvěryhodnou a ucelenou pomoc.
- posilují spolupráci mezi službami zaměstnanosti,

poskytovateli celoživotního poradenství, vzdělávacími institucemi a institucemi odborné přípravy a podpůrnými službami pro mládež.

- používají nástroje financování politiky soudržnosti v období 2014–20 k podpoře zřízení služeb celoživotního poradenství v rámci programů záruky pro mladé lidi.

Zdroje pro tvůrce politik

- Oomen, Annemarie a Plant, Peter (2014) *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 6
Dostupné v angličtině a portugalštině.
- Hughes, Deirdre a Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN Concept Note č. 2
Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors a Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4
Dostupné v chorvatštině, angličtině, němčině, lotyštině a portugalštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*

Doporučení 18: Celoživotní poradenství pro znevýhodněné skupiny

Definice

Toto doporučení se týká cílených služeb a produktů celoživotního poradenství, jejichž účelem je pomáhat nejvíce marginalizovaným a znevýhodněným skupinám ve společnosti, aby prostřednictvím vzdělávání a práce či jiného společenského zapojení našli své místo ve společnosti. Tyto skupiny zahrnují osoby se zvláštními potřebami, osoby se zdravotním postižením, přistěhovalce, uprchlíky, děti přistěhovalců a uprchlíků a další osoby, jejichž osobní, ekonomické, sociální, kulturní a jazykové okolnosti působí jako překážky v integraci do vzdělávacích a pracovních příležitostí a v aktivním občanství. Celoživotní poradenství může mít podobu:

- poradenství poskytovaného sociálními pracovníky, resocializačními poradci a řízením případů s cílem řešit složité problémy (osobní, zdravotní, sociální kontext).
- kariérového poradenství, profesního poradenství.
- osvětových strategií, jejichž cílem je přivést lidi zpět do systému, včetně informací a poradenství v místech, kde tyto lidé jsou nebo kde je lze zastihnout, například v kulturních střediscích pro etnické komunity.

Činnosti a produkty celoživotního poradenství mohou být součástí osvěty a/nebo specializovaných programů vzdělávání a odborné přípravy a mohou být součástí podpory přechodu k vzdělávání a zaměstnání.

Proč je to důležité

- Skupiny a komunity ve společnosti se liší svou schopností nalézat zdroje informací o vzdělávacích a pracovních příležitostech, interpretovat tyto informace, činit smysluplná rozhodnutí a úspěšně tato rozhodnutí realizovat. Bez vnější a dodatečné podpory se jejich již tak obtížné vzdělávací a pracovní dráhy stávají nesmírně obtížnými. Celoživotní poradenství může podporovat a rozvíjet jejich schopnost reagovat.
- Všichni občané mají možnost přispívat k sociálnímu a ekonomickému blahobytu společnosti. Marginalizace a vyloučení jsou spojeny se sociálními a ekonomickými náklady, jako je zdraví či spravedlnost. Včasné a preventivní intervence se specializovaným kariérovým poradenstvím podporují veřejné blaho a mohou snížit dlouhodobé náklady, jež nese společnost jako celek.

- Kariérové poradenství může pomoci osobám, které jsou vyloučeny nebo jsou ohrožené vyloučením, a to tím, že je přivede do institucí, které je mohou podpořit, s cílem obnovit jejich motivaci, nabídnout poradenství a doporučení, vypracovat spolu s nimi individuální akční plán obsahující konkrétní kroky, dle potřeby včetně vzdělávání a odborné přípravy.
- Celoživotní poradenství může znevýhodněným skupinám a komunitám poskytnout naději a pozitivní vizi budoucnosti. Mnohé takové skupiny nemají povědomí o službách a produktech, které jsou poskytovány ve formálních institucionálních kontextech, a/nebo se je zdráhají využít. Je nutné navrhnout způsoby, jak tyto skupiny oslovit a dosáhnout lepší míry odezvy.

Jaké jsou osvědčené postupy

Politiky a systémy, které:

- jsou vnímavé a reagují na rozmanitost a pohlaví klientů.
- upřednostňují úlohu celoživotního poradenství jako nástroje sociální spravedlnosti a sociálního začleňování.
- upřednostňují rozmanitost osvětových a jiných přístupů (např. mentoři, lektori, rodiny, speciální komunity a sítě těchto skupin, například migrantů nebo institucí/sdružení zdravotně postižených) s cílem pomoci znevýhodněným skupinám překonat obtíže či nechuť požádat o pomoc formální služby.
- zapojují tyto skupiny a jejich zástupce do navrhování, plánování, realizace a sledování jim určených služeb a produktů celoživotního poradenství, podle jejich specifických silných stránek a specifických potřeb.
- budují kapacity těchto skupin tím, že některé jejich vůdce odborně připravují pro roli facilitátorů celoživotního poradenství.
- podporují působení prostřednictvím agentur a organizací, které mají zkušenosti s prací s konkrétními znevýhodněnými skupinami a budováním jejich kapacit v oblasti kariérového poradenství.
- zajišťují, aby poradci poskytující celoživotní poradenství měli odbornou přípravu, která jim umožňuje s těmito skupinami efektivně pracovat, včetně mezikulturní přípravy a kulturně vnímavého poradenství.
- podporují shromažďování a analýzu údajů o využívání, spokojenosti a výsledcích služeb a produktů celoživotního poradenství pro znevýhodněné skupiny.

Zdroje pro tvůrce politik

- CEDEFOP (2014) *Valuing Diversity: Guidance for the Labour Market Integration of Migrants*, Working Paper č. 24, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6124>
- CEDEFOP (2013) *Guidance for Immigrants: The Labour Market Potential of Diversity*, prezentace a přednášky z události vzájemného učení.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/_22313.aspx
- CEDEFOP (2013) *Empowering Vulnerable Adults to Tackle Labour Market Challenges*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21318.aspx>
- Hughes, Deirdre a Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN Concept Note č. 2
Dostupné v chorvatštině, nizozemštině, angličtině, řečtině, lotyštině a portugalštině.
- Borbély-Pecze, Tibor Bors a Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4
Dostupné v chorvatštině, angličtině, němčině, lotyštině a portugalštině.
- Oomen, Annemarie a Plant, Peter (2014) *Early School Leaving and Lifelong Guidance* ELGPN Concept Note č. 6
Dostupné v angličtině a portugalštině.
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 4: *Navrhování a provádění politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)*
- ELGPN (2015), ELGPN Tool č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Launikari, M. a Puukari, S (editoři) (2005) *Multicultural Guidance and Counselling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe*. <http://ktl.jyu.fi/img/portal/5258/BookMulticulturalGuidance.pdf>

PŘÍLOHA 1: Nástroje ELGPN, které podporují realizaci těchto doporučení

ELGPN Tools č. 1. *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*: poskytuje přístupy k řešení politik pro čtyři hlavní témata vymezená v usnesení Rady EU o celoživotním poradenství z roku 2008:

- Dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS).
- Dostupnost služeb včetně uznávání výsledků předchozího zkušenostního učení (APEL).
- Mechanizmy spolupráce a koordinace při tvorbě politik a systémů poradenství.
- Zajišťování kvality a dokládání důkazů pro tvorbu politik a systémů.

ELGPN Tools č. 2. *ELGPN Glosář*: poskytuje společný soubor definic v oblasti rozvoje politiky celoživotního poradenství a související terminologie týkající se poradenství, které byly schváleny členy ELGPN s cílem podpořit používání a překlad všech ostatních nástrojů a materiálů ELGPN.

ELGPN Tools č. 3: *Důkazy k celoživotnímu poradenství: přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku a praxi*, napsal Tristram Hooley: přináší syntézu stávajících zjištění mezinárodního výzkumu týkajících se vlivu celoživotního poradenství, včetně jeho vzdělávacích výsledků, ekonomických výsledků, výsledků v oblasti zaměstnanosti a sociálních výsledků.

ELGPN Tools č. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*: poskytuje přístupy k řešení tvorby a realizace politik týkajících se dovedností pro řízení vlastní kariéry.

ELGPN Tools č. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*: poskytuje materiály pro jednání se zúčastněnými stranami a akce pro neustálé zlepšování politik a postupů celoživotního poradenství, se zaměřením na posílení zajišťování kvality a tvorbu systémů politik založených na důkazech.

Kromě toho ELGPN vytvořilo koncepční dokumenty (Concept Note) a výzkumné dokumenty (Research Paper), které zkoumají a diskutují o aktuálních tématech politik z hlediska rozvoje politiky celoživotního poradenství:

ELGPN Concept Note č. 1 – *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*, autor: Ronald G. Sultana

ELGPN Concept Note č. 2 – *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, autor: Deirdre Hughes a Tibor Bors Borbély-Pecze

ELGPN Concept Note č. 3 – *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully*, autor: Dorianne Gravina a Miha Lovšin

ELGPN Concept Note č. 4 – *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, autor: Tibor Bors Borbély-Pecze a Jo Hutchinson

ELGPN Concept Note č. 5 – *Work-based Learning and Lifelong Guidance Policies*, autor: Tibor Bors Borbély-Pecze a Jo Hutchinson

ELGPN Concept Note č. 6 – *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, autor: Annemarie Oomen a Peter Plant

ELGPN Concept Note č. 7 – *Career Guidance in Initial and Continuous Teacher Training*

NVL/ELGPN Concept Note: *A Nordic Perspective on Career Competences and Guidance*, autor: Rie Thomsen

ELGPN Research Paper č. 1 – *An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families*, autor: Richard Sweet, Kari Nissinen a Raimo Vuorinen



Cílem **EVROPSKÉ SÍTĚ POLITIK CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ (ELGPN)** je pomáhat členským státům Evropské unie (a sousedním zemím, které se mohou účastnit programu Erasmus+) a Evropské komisi při rozvoji evropské spolupráce v celoživotním poradenství v sektoru vzdělávání a zaměstnanosti. Účelem sítě je podporovat spolupráci a rozvoj systémů na úrovni členských zemí při implementaci priorit stanovených ve strategiích EU 2020 a usneseních EU k celoživotnímu poradenství (2004; 2008). Síť založily členské státy v roce 2007; Komise podporuje její aktivity v rámci programu celoživotního učení a programu Erasmus+.

CÍLEM TĚCHTO DOPORUČENÍ

je poskytnout referenční body pro politiky a systémy celoživotního poradenství napříč oblastmi vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociální oblastí za účelem zlepšení kariérového učení občanů EU a posílení profesionality kariérových služeb a nástrojů. Cílem doporučení je rovněž ukázat způsob, jímž ucelené politiky a systémy poradenství přispívají k dosažení cílů politik vzdělávání, zaměstnanosti, mládeže a sociální politiky. Doporučení mohou být využívány tvůrci politik, sociálními partnery, občanskou společností, službami kariérového poradenství a profesními vedoucími představiteli, kariérovými poradci a školiteli kariérových poradců. Tento nástroj shrnuje práci, kterou v oblasti rozvoje politik vykonaly členské státy ELGPN v období 2007–15.

ELGPN představuje velký pokrok v podpoře vnitrostátních politik celoživotního poradenství v Evropě. V současné době má 31 členských zemí (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, RS, SE, SI a SK) a jednu další jako pozorovatele (CH). Účastnické země jmenují své zástupce v síti a je žádoucí, aby jimi byli zástupci státní správy i nestátních organizací. ELGPN jako síť řízená členskými státy představuje novou formu otevřené metody koordinace v rámci Evropské unie (EU).