

Systémy kariérového poradenstva v zahraničí

Modely kariérového poradenstva pre mládež a dospelých v krajinách Európskej únie

Aby sme lepšie pochopili nevyhnutnosť zmien v kariérovom poradenstve v podmienkach trhovej ekonomiky, považujeme za inšpiratívne bližšie sa oboznámiť so službami v oblasti kariérového poradenstva v niektorých krajinách Európskej únie. - Táto časť je voľne prevzatá zo správy spracovanej Európskou komisiou v r.1994 autorov A. Watts, J. Guicharda, P. Planta a M. L. Rodriguez "Educational and vocational guidance in the European Community (in W.Trzeczak, E.Drogosz-Zablocka a kol.: "The Model of Integrated Career Guidance Services in Poland", Warsaw 1999).

Lokalizácia kariérových poradenských služieb

Prehľad systémov kariérového poradenstva v Európe poukazuje na to, že základné rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú v tom, kde sa poradenské služby prednostne rozvíjali - či v rezorte školstva alebo v rezorte práce. Napríklad:

- v Dánsku, Grécku, Írsku a Portugalsku sú tieto služby lokalizované **vo vzdelávacích inštitúciách**;
- v Belgicku, Francúzsku, Taliansku, Luxembursku a Španielsku vykonávajú tieto služby **osobitné agentúry**, ktoré sa riadia inštrukciami rezortu školstva a poskytujú služby žiakom - študentom, aj absolventom;
- v Nemecku vykonávajú tieto služby **inštitúcie spojené s trhom práce, so službami zamestnanosti (BIZ)**, pričom si zachovávajú **úzky kontakt s výchovno-vzdelávacím systémom**, osobitne úzky kontakt majú so systémom odbornej prípravy;
- v Holandsku a Veľkej Británii sú zriadené špeciálne **poradenské agentúry** a tiež sú situované **v školách**;
- vo väčšine krajín (Dánsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Španielsko) sa **kariérové poradenské služby charakterizujú ako služby zamestnanosti**, preto **pokrývajú všetky vekové skupiny**, t.j. mládež aj dospelých.
- Poznámka: v bývalých socialistických krajinách (v Poľsku, v Českej republike, na Slovensku, v Maďarsku) sa tieto služby prednostne rozvíjali **v rezorte školstva**, čo súviselo s politikou profesionálnej orientácie mládeže na spoločenskú potrebu; v podmienkach trhového hospodárstva sa budujú poradenské služby **v rámci služieb zamestnanosti (v úradoch práce)** s viac, alebo menej úspešnými **pokusmi o ich spoluprácu, príp. integráciu** s poradenskými službami v školstve (najväčšie úspechy v budovaní integrovaných služieb kariérového poradenstva zaznamenali v Poľsku*).

Systém riadenia a financovania poradenských služieb

Štruktúru poradenských systémov možno charakterizovať (a vzájomne odlišovať) aj podľa spôsobu ich kontroly nadriadenými inštitúciami, tiež spôsobom ich financovania. **V krajinách**

* Trzeczak, W., Drogosz -Zablocka E. a kol.: The Model of Integrated Career Guidance Services in Poland. Warsaw 1999

EÚ je centrálna - regionálna - lokálna riadenie poradenských služieb. Poradenské služby sú bezplatné, čiastočne platené alebo plne platené.

Porovnávací analýza poradenských systémov ukázala nasledovné:

- poradenské služby sú centrálna riadené vo väčšine krajín EÚ (v Španielsku oblastne)
- poradenské služby v rámci vzdelávacieho systému sú riadené centrálna (Francúzsko, Grécko, Írsko, Luxembursko), regionálna (Belgicko, Holandsko, Taliansko, Portugalsko, Španielsko) a lokálna (Dánsko, Veľká Británia) v závislosti od štruktúry vzdelávacieho systému;
- väčšina poradenských služieb je bezplatná, hoci vo Veľkej Británii niektoré agentúry experimentujú s platenými službami pre dospelých klientov. Kompromisným riešením tu môže byť tzv. "voucher" systém, kde sa vytypujú klienti pre platené služby vo vybraných agentúrach (táto schéma financovania poradenských služieb sa môže využiť vo väčšine krajín);
- súkromné agentúry majú v EÚ limitovanú rolu; v Taliansku a Veľkej Británii napr. súkromné agentúry oficiálne plnia poradenské úlohy štátneho vzdelávacieho systému a potom získavajú finančnú podporu od vlády;
- **v Nemecku je silne akcentované právo jednotlivca na slobodné, bezplatné poradenské služby**; kariérové služby sú usmerňované Spolkovým úradom práce a čiastočne sú financované z poisťných fondov a čiastočne z fondu zamestnanosti; ich činnosť kontrolujú sociálni partneri - odbory, zamestnávateľské zväzy a vláda.

Subjekt kariérového poradenstva

V systémoch kariérového poradenstva v krajinách EÚ sú odlišnosti aj v ich zameraní:

- poradenské služby v oblasti vzdelávania zaoberajúce sa **voľbou štúdia, ďalšieho vzdelávania**, tiež problémami súvisiacimi s učením;
- kariérové poradenské služby zamerané na **výber zamestnania**, pracovného miesta;
- **personálne a sociálne poradenské služby** zamerané na pomoc pri riešení komplexných problémov bežného života.

Poradenské služby v jednotlivých krajinách EÚ možno potom charakterizovať podľa toho, na čo sa prevažne zameriavajú:

- **v Nemecku sa jasne rozlišujú poradenské služby v oblasti vzdelávania** od poradenských služieb **v profesionálnom vývine** (Berufsberatung); tieto služby vykonávajú osobitné inštitúcie;
- v Belgicku a Írsku vzájomne spolupracujú všetky tri formy poradenstva, avšak kým v Belgicku sa medzi nimi jasne rozlišuje (špecializácia odborníkov v Psychologicko-metodologických a sociálnych centrách), v Írsku poskytujú komplexné služby školskí poradcovia bez špecializácie na jednotlivé oblasti;
- **vo Francúzsku, Nemecku a Luxembursku** sa najväčšia pozornosť venuje **výchovnému poradenstvu**, nezanedbáva sa ani **profesijné poradenstvo** (aplikuje sa výchovná koncepcia aj do poradenstva v profesionálnom / kariérovom vývine)

Metódy práce kariérových poradcov

Štruktúrne odlišnosti v poradenských systémoch v jednotlivých krajinách podmieňujú aj metódy práce kariérových poradcov. Možno spomenúť nasledovné hlavné metódy:

- **informovanie** - klientom sa poskytujú realistické informácie o možnostiach vzdelávania, o obsahu odbornej prípravy, o povolaniach a zamestnaniach, o pracovnom trhu a o inštitúciách poskytujúcich kariérové poradenstvo;
- **hodnotenie** - diagnostikujú sa predpoklady klienta pre určité oblasti pomocou rozmanitých testov a porovnávajú sa s požiadavkami vybraných povolaní, zamestnaní, odborov prípravy;
- **poskytovanie rád** - poradca pomáha klientovi svojimi radami využívajúc vlastné vedomosti a skúsenosti;
- **poradenský proces** - systémová pomoc klientovi pri spoznaní vlastných postojov ku svojej životnej situácii, pri posudzovaní vhodnosti svojich rozhodnutí a dôsledkov voľby;
- **kariérová výchova** (príprava na život vo svete práce) - aplikácia výcvikových programov na rozvoj zručností, stratégií a poznatkov potrebných pri optimálnej voľbe povolania a efektívnom správaní pri vstupe do sveta práce;
- **umiestňovanie** - klientom sa pomáha pri vstupe do zamestnania alebo do prípravného kurzu, pri ich kontakte so zamestnávateľmi;
- **advokácia, obhajoba** - poradcovia vyjednávajú priamo s inštitúciami (vzdelávacími, inštitúciami trhu práce, zamestnávateľskými inštitúciami) v mene klientov, osobitne ak títo majú na ne sťažený prístup;
- **spätná väzba** - korekcia želaní klientov vzhľadom na možnosti realizácie;
- **kontrola** - kontaktovanie bývalých klientov a zisťovanie priebehu ich profesionálneho vývinu (konfrontácia s poskytnutými odbornými radami), prípadne sondovanie ich ďalších potrieb.

Proporcie využívania spomenutých foriem práce sa v jednotlivých krajinách líšia:

- V Belgicku, Francúzsku, Nemecku, Luxembursku a Španielsku kladú služby v oblasti výchovného poradenstva osobitný dôraz na hodnotenie a diagnostiku, vo veľkej miere používajú psychometrické testy. Niekedy sa rozlišuje diagnostika zameraná na poskytnutie rady v záujme poskytnutia pomoci žiakovi uskutočniť optimálne profesionálne rozhodnutie (tzv. hodnotenie pre poradenstvo) a selektívna diagnostika, ktorá pomáha školským autoritám vybrať najperspektívnejších žiakov (tzv. hodnotenie pre selekciu). Platí zásada, že kariéroví poradcovia sa snažia pracovať ako “advokáti klienta”, t.j. v záujme žiaka, klienta (tzv. na klienta orientovaný prístup).
- V Belgicku, Francúzsku, Luxembursku sa poradenský rozhovor zameriava na poskytnutie rady (direktívny prístup), kým v Dánsku, Portugalsku a Veľkej Británii prevláda nondirektívny prístup v poradenstve (zdôvodňuje sa to snahou ponechať klientovi samostatnosť, nezávislosť v rozhodovaní).
- V Dánsku, Nemecku, Grécku, Portugalsku a Veľkej Británii vyvinuli mnohé školské výcvikové programy zamerané na kariérovú výchovu (prípravu na život vo svete práce) a v niektorých prípadoch (Dánsko, Nemecko, Veľká Británia) zahŕňajú aj exkurzie na pracoviská, prax, pracovné skúsenosti.
- V Nemecku a Taliansku majú štátne inštitúcie výhradné právo na poskytovanie služieb zamestnanosti (na umiestňovanie do zamestnania), preto ich neposkytujú iné poradenské služby; podobne je tomu aj v Belgicku a Francúzsku (avšak nie v takom rozsahu), kde sú služby zamestnanosti tiež vyčlenené od ostatných poradenských služieb. Vo Veľkej Británii mnohé poradenské agentúry poskytujú aj služby zamestnanosti.
- Služby zahŕňajúce vyjednávanie s inštitúciami v záujme klienta (advokácia a spätná väzba) sa poskytujú hlavne klientom, ktorí majú čiastočné problémy s výberom alebo zmenou

povolania. V Dánsku, Francúzsku a Veľkej Británii sú to mladí nezamestnaní a dospelí účastníci rekvalifikačných kurzov.

- Niektoré krajiny, napríklad Dánsko, vyvinuli systematický dohľad nad absolventmi škôl.

Vo väčšine krajín sa spomenuté formy činnosti kariérových poradcov využívajú tak v individuálnom ako aj v skupinovom poradenstve. Typickou, často neformalizovanou činnosťou poradcov je udržiavať kontakt s kooperujúcimi inštitúciami a podpornými neprofesionálnymi zdrojmi poradenstva (napr. s rodičmi a učiteľmi). V tejto oblasti sú značné rozdiely medzi krajinami: Napríklad v Belgicku, Francúzsku a Taliansku majú poradcovia limitovaný kontakt s rodičmi, nakoľko považujú ich vplyv za negatívny, sťažujúci žiakom uskutočniť vhodné rozhodnutie. Vo Veľkej Británii a v Nemecku sú naopak, stretnutia s rodičmi bežné a požadujú ich obe strany.

Služby kariérového poradenstva v školách

Vo väčšine európskych škôl sa voľba povolania uskutočňuje buď samotnými žiakmi alebo poradcami, ktorí pracujú v prospech nich. Toto rozdelenie má svoje dôsledky na plánovanie profesionálneho / kariérového vývinu žiaka. "Vertikálne" rozhodnutia o spôsoboch dosiahnutia následných stupňov vzdelania sú zvyčajne výberové rozhodnutia, kým "horizontálne" rozhodnutia o tom, aký predmet (oblasť) bude žiak študovať sú často uskutočnené samotným žiakom. V mnohých krajinách EÚ takéto rozdelenie neobstojí: Napríklad v Belgicku, Francúzsku a Luxembursku mnohé rozhodnutia o ďalšom štúdiu uskutočňuje "triedna rada", ktorá pozostáva z učiteľov, zástupcu školy a poradcu pre voľbu povolania. Výberové kritériá sú však dobre známe a transparentné tak žiakom, ako aj rodičom. Ak je to nevyhnutné, títo sa môžu odvolať proti rozhodnutiu "rady".

Organizácia vzdelávacích systémov v európskych krajinách je značne rozdielna a pozostáva z rozdielnych úrovní, stupňov. Čím skôr sa musia žiaci rozhodnúť pre ďalšiu úroveň vzdelania, tým skôr potrebujú pomoc kariérových poradcov a táto intervencia musí byť viac výchovná, náučná. A tak v Luxembursku a Holandsku si vyberajú ďalší stupeň vzdelávania 12-ročné deti, v mnohých spolkových krajinách BRD 10-ročné deti a v Dánsku a Španielsku až 16-roční.

Vo väčšine európskych krajín súvisí práca kariérového poradcu s učiteľským povoláním - s výnimkou Portugalska, kde poradenské služby poskytuje psychológ, ďalej Írska a Španielska, kde sú kariéroví poradcovia špeciálne školení.

V poslednom období sa pozornosť sústreďuje na zostavovanie **špeciálnych poradenských programov**, ktoré zefektívňujú prácu kariérových poradcov. Okrem niektorých odlišností v metódach zameriavajú sa programy využívané v rôznych krajinách na 4 spoločné oblasti:

1. Vytvorenie príležitosti na **oboznámenie sa s ponukou** škôl, zamestnaní, pracovných miest a súčasne aj s ich požiadavkami na uchádzačov.
2. Vytvorenie **priestoru na sebapoznanie**, spoznanie vlastných kompetencií, zručností, schopností, kvalifikačných predpokladov etc. vo vzťahu k reálnym perspektívam.
3. Oboznámiť mladých ľudí **s procesom rozhodovania**, so štýlmi rozhodovania, vrátane domyslenia si dôsledkov profesionálnej voľby.
4. **Pripraviť mládež na zvládanie tranzitných období** ("transition learning") - naučiť ich domýšľať dôsledky prechodného obdobia na rozhodnutie jednotlivca, na rozvoj kompetencií v záujme jeho adaptácie na reálne podmienky a na zvládanie nových situácií.

Tieto témy sa v praxi realizujú nasledovne:

- v Dánsku majú 14 až 16-roční žiaci 48 hodín kariérovej výchovy (prípravy na vstup do sveta práce);

- v Nemecku sa uskutočňujú programy kariérového poradenstva pre 13 až 15-ročných 5 - 7 hodín týždenne (niekde ako osobitný predmet, inde v rámci interdisciplinárnych predmetov);
témy zamerané na prípravu na život vo svete práce sú implementované aj do programov pre žiakov nad 15 rokov, avšak nie tak intenzívne;
- v Grécku sa venuje kariérovému poradenstvu u 12 až 14-ročných žiakov 45 hodín, u 15-ročných je to 30 hodín;
- v Holandsku sú témy kariérového poradenstva zakomponované do 15 školských predmetov, alebo sú sústredené do osobitného predmetu;
- v Portugalsku majú 14 až 16-roční žiaci týždenne 50 minút rezervovaných pre kariérové poradenstvo;
- vo Veľkej Británii je kariérové poradenstvo súčasťou programu "personálna a sociálna výchova" (PSE - Personal and Social Education).

V mnohých krajinách sa rieši problém, **ako vyučovať tento predmet**. Nemusí ísť o tradičnú vyučovaciu hodinu so záverečným vyhodnotením poznatkového prínosu pre žiakov. Odporúča sa implementovať metódy výcviku kompetencií. Avšak treba upozorniť, že mnohí učitelia (osobitne bez špeciálneho výcviku a skúseností) majú **problémy s disciplínou žiakov na takto koncipovaných hodinách**. A to je **signálom, že je nevyhnutná špeciálna odborná príprava kariérových poradcov**.

Nemožno zabúdať ani na služby kariérového poradenstva pre vysokoškolákov v krajinách EÚ. Rola poradcov je často značne široká - zahŕňa jednak starostlivosť o žiakov a študentov, ktorí sa chystajú zdokonaľiť, prípadne zmeniť svoju kvalifikáciu, jednak starostlivosť o mladých ľudí, ktorí vstupujú do sveta práce, do zamestnania.

Kariérové poradenstvo pre dospelých v rámci služieb zamestnanosti

Formy poradenstva sa líšia podľa skupín, ktorým sa služby poskytujú. Rozlišujú sa tri kategórie poradenských služieb:

- všeobecne pre všetkých dospelých;
- zamerané na klientov v špecifických situáciách (zamestnanci ohrození prepustením, ženy po materskej dovolenke, osoby prepustené po výkone trestu, zamestnanci pred penziováním, pre špecifické profesiové skupiny ohrozené „profesionálnym vyhorením“);
- pre špecifické sociálne skupiny ("marginálne" skupiny na trhu práce), napr. pre dlhodobo nezamestnaných, národnostné menšiny, imigrantov, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou.

Kariérové poradenstvo pre dospelých poskytujú verejné služby zamestnanosti, inštitúcie ďalšieho vzdelávania, charita, odbory rozvoja ľudských zdrojov v podnikoch, privátne agentúry. Verejné služby však dominujú nad privátnymi (najmä v Nemecku a Taliansku). Tieto majú exkluzívne práva pre určité úlohy, napr. pri zamestnávaní osôb. V ostatných krajinách (zvlášť vo Francúzsku, Veľkej Británii) štátne a privátne služby harmonicky koexistujú, avšak štátne inštitúcie sa sústreďujú na plnenie roly zamestnávateľskej agentúry a kariérového poradenstva pre ľudí s nižšou kvalifikáciou.

Zvyšuje sa zástoj skupinových foriem kariérového poradenstva, a to nielen z finančného hľadiska, ale aj z dôvodu využívania efektu vplyvu skupiny. Job-kluby sú typickou formou takýchto poradenských služieb vo Veľkej Británii, Belgicku, Dánsku, Nemecku a Holandsku. Ďalším spôsobom ako zvýšiť štandard kariérového poradenstva je zavádzanie výpočtovej techniky, komputerizácia informačných systémov, poskytovanie elektronicky spracovaných informácií.

V mnohých európskych krajinách sa v službách zamestnanosti rozlišuje medzi úlohami, ktoré plnia profesionálni kariéroví poradcovia a úlohami sprostredkovateľov práce, ktoré majú viac administratívny charakter. Stále pretrváva problém ako preklenúť medzery medzi sprostredkovateľskými a poradenskými aktivitami tak, že by sa v záujme klienta poskytovali prípadne tieto služby separátne.

Finančné záležitosti spolu s ostatnými faktormi zapríčinili ďalší výrazný metodologický obrat v službách kariérového poradenstva pre dospelých. Ide hlavne o zjavnú tendenciu viesť klienta k sebastačnosti a posilňovanie jeho nezávislosti od kariérového poradcu. V zmysle tejto tendencie sa využívajú psychometrické testy v službách kariérového poradenstva stále menej. – Napríklad v štátnych poradniach vo Veľkej Británii vedú klientov, aby využívali samoobslužné formy testovania pomocou rozmanitých dotazníkov a počítačových techník.

Aké sú trendy v službách kariérového poradenstva v Európskej únii

Komparatívne štúdie poukazujú, že služby kariérového poradenstva sa v krajinách EÚ líšia. Všetky majú spoločnú tendenciu zohľadniť v službách kariérového poradenstva **európsku dimenziu**. Nasledovné zákonitosti potvrdzujú spoločnú politiku poradenských služieb, ktoré sa utvorili v priebehu posledných 40 rokov:

- služby kariérového poradenstva sa chápu ako **kontinuálny proces**, ktorý môže obohatiť vývin jednotlivca;
- klient v procese kariérového poradenstva je **aktívny**, na rozdiel od pasívneho prijímateľa rád, inštrukcií;
- všetky krajiny EÚ súhlasia, aby boli **služby kariérového poradenstva plne dostupné a bezplatné pre deti a mladých ľudí**, ktorí sa vzdelávajú a v určitých prípadoch aj po skončení vzdelávania; krajiny sa odlišujú v štruktúre a kvalite poskytovaných služieb;
- **národné špecifiká** sú v popredí, ak nie je možné zabezpečiť všeobecnú dostupnosť služieb kariérového poradenstva;
- existuje tendencia využiť **trhové princípy** vo vzťahu k organizácii a financovaniu služieb kariérového poradenstva;
- existuje **tendencia decentralizovať** mnohé iniciatívy na regionálnu a miestnu úroveň;
- význam **kvality** poskytovaných služieb kariérového poradenstva a ich jasné určenie (ujasnenosť poslania) sa stávajú viac významné v podmienkach trhovej ekonomiky;
- zvyšuje sa potreba hodnotenia a odhadu **účinnosti služieb** kariérového poradenstva.

Služby kariérového poradenstva zahŕňajú mnohé typy intervencie, spolupracujú s mnohými inštitúciami a majú viaceré formy, čo spolu vytvára tzv. "otvorený model". Tento aspekt súvisí aj s možnosťou využívania moderných informačných technológií v kariérovom poradenstve.

Budúcnosť služieb kariérového poradenstva

Ukazuje sa, že ďalší rozvoj služieb kariérového poradenstva v Európe bude založený na troch komponentoch:

1. Ku kariérovému poradenstvu sa pristupuje z hľadiska teórie kariérového vývinu (aplikácia vývinového aspektu) – preto sa stáva integrálnou súčasťou výchovno-vzdelávacieho systému.
2. Kariérový vývin a permanentné zdokonaľovanie kvalifikácie sa stáva integrálnou súčasťou života jednotlivca.
3. Budú vznikať nové nezávislé služby kariérového poradenstva, mimo štruktúr vzdelávacieho systému a služieb zamestnanosti.

Ak zoberíme do úvahy vývojové tendencie v kariérovom poradenstve v krajinách EÚ, môžeme dedukovať nasledovné atribúty kvalifikačného profilu kariérového poradcu:

- uvedomenie si potrieb, motivácie, predpokladov a hodnôt, ktoré nevplyvajú na kvalitu jeho práce;
- rešpektovanie individuálnych a sociálnych rozdielov;
- presvedčenie, že každý jednotlivец sa vyvíja;
- akceptovanie skutočnosti, že každý klient je hlavným protagonistom vo vzťahu klient – poradca; rešpektovanie jeho autonómnosti;
- profesionalizmus, t.j. vzdelanie a zmysel pre zodpovednosť a uvedomovanie si obmedzení možností kariérového poradcu;
- záujem a pozitívny (hoci nie nekritický) postoj k socio-ekonomickým zmenám;
- otvorenosť k novým myšlienkam;
- túžba zdokonaľiť si svoju kvalifikáciu.

Krajiny EÚ sa zhodli na tom, že je nevyhnutné implementovať uvedený model, avšak cesty jeho dosiahnutia môžu byť odlišné, zohľadňujúc národné špecifiká.

Zdroj: VÚDPaP, 2016