

PODPORA PŘI ZVLÁDÁNÍ ZMĚN

Komplexní systémy podpory učení nabízejí lidem v náročné době navigační pomůcku

„Lidské zdroje jsou stejné jako zdroje přírodní; často jsou ukryté velmi hluboko. Je třeba je hledat, nikdy neleží jen tak na povrchu.“

(Sir Ken Robinson, Ted Talk Longbeach, únor 2010)



Rychle postupující digitalizace, klimatické změny, globalizace a demografický vývoj vedou k hlubokým změnám na evropském trhu práce. Pandemie covidu-19 dodala procesu na naléhavosti a ovlivnila zaměření veřejné politiky a jejích opatření.¹ S ohledem na tyto dalekosáhlé změny přijala EU a její členské státy opatření s cílem pomoci svým občanům vyrovnat se se změnami a využít případné výhody nastalé situace, mimo jiné tím, že jim v rámci podpory zaměstnanosti zajistí přístup k systematickému prohlubování a získávání nových dovedností (a kvalifikací).² Na úrovni politik bude další vzdělávání dospělých podpořeno součinností různých typů opatření včetně finančních pobídek, poradenství, ověřování nebo informačních programů.³

¹ Za účelem obnovy po pandemii covidu-19 sestavila EU komplexní balíček opatření, který kombinuje víceletý finanční rámec na období 2021–2027 a mimořádný fond pro obnovu – Nová generace EU (NGEU). Předpokládá mimo jiné investice do zelené a digitální transformace.

² To je v souladu s Evropským pilířem sociálních práv z roku 2017, který stanoví, že „každý má právo na kvalitní a inkluzivní vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní učení za účelem udržení stávajících a získávání nových dovedností, které umožňují aktivní účast ve společnosti a úspěšné zvládnutí přechodů na trhu práce“ (zásada č. 1), a že „každý má právo na včasnou a na míru šitou pomoc při zlepšování vyhlídek na zaměstnání“, včetně podpory při hledání zaměstnání a práva na převod sociální ochrany a nároků na vzdělávání během profesních přechodů (zásada č. 4).

³ Viz [Diskusní dokument o výzvách a příležitostech pro VET v příštím desetiletí](#), který za rok 2020 sestavily Cedefop a ETF.

MOŽNOST ZÍSKÁVAT A BUDOVAT SVÉ DOVEDNOSTI V PRŮBĚHU CELÉHO ŽIVOTA

Cílem [Evropské agendy dovedností](#) přijaté v roce 2020, která vychází z [Evropského pilíře sociálních práv](#) a [Zelené dohody pro Evropu](#), je umožnit lidem „budovat své dovednosti v průběhu celého jejich života, což jednotlivcům může pomoci v jejich kariéře a úspěšném zvládnutí přechodů mezi zaměstnáními“. Cílové ukazatele spojené s navrhovanými opatřeními pomáhají sledovat vzdělávání dospělých včetně účasti dospělých v dalším odborném vzdělávání a přípravě (CVET).

[Pakt pro dovednosti](#), který je jedním z opatření Evropské agendy dovedností vyhlášené Evropskou komisí, nabádá regionální průmyslová partnerství, aby spojovala své „odborné znalosti, zdroje (např. sdílené vzdělávání) a finanční prostředky v rámci konkrétních opatření realizovaných za účelem prohlubování a získávání nových dovedností (a kvalifikací)“. Podpora EU poskytovaná na vnitrostátní úrovni bude určena na činnosti zaměřené na posílení poradenských služeb pro znevýhodněné skupiny i pro zaměstnance a na odstraňování mezer (v digitálních) dovednostech.

Evropská agenda dovedností rovněž přebírá myšlenku individuálních vzdělávacích účtů. Předpokládá se, že budou nástrojem financování, možná i sdíleného, který bude k účasti na vzdělávání motivovat. Pokud bude například možné převádět své nároky na vzdělávání při přechodu na jinou práci, budou mít lidé lepší kontrolu nad tím, v čem, kde a kdy se učí a vzdělávají. Vzdělávací účty mohou posílit kvalitu a transparentnost vzdělávacích nabídek, zejména pokud se stanou organickou součástí systémů poradenství a ověřování.⁴

Stejným způsobem by ke vzdělávání mohlo motivovat i zvýšení prestiže a postavení malých a částečných kvalifikací, včetně digitálních oprávnění/kvalifikací. Jedno z opatření se zaměřuje na zkoumání tzv. micro-credentials, které by umožňovaly učení realizované ve velmi malých segmentech, tzv. „granulární“ učení. Aby se tento druh kvalifikací, včetně kvalifikací udělovaných v soukromém sektoru, lépe ujal, jednotlivé země je stále častěji uznávají a začleňují do svých kvalifikačních rámců, čímž podporují jejich kvalitu, transparentnost a v konečném důsledku i míru využívání. Členské státy EU budou rovněž moci požádat o financování v rámci stěžejní oblasti prohlubování a získávání nových dovedností, která je součástí Evropského nástroje na podporu oživení a odolnosti, za účelem přizpůsobení svých vzdělávacích systémů a na podporu digitálních dovedností a vzdělávání a odborné přípravy pro všechny věkové kategorie.

STAVEBNÍ KAMENY TVOŘÍCÍ KOMPLEXNÍ PODPŮRNÉ SYSTÉMY PRO UČENÍ

Nedávno přijatá [Osnabrúcká deklaráce](#)⁵ se zasazuje o další rozvoj „nové kultury celoživotního učení, která předpokládá, že jednotlivci budou moci v průběhu celého svého života využívat kariérové poradenství, budou se moci zapojovat do kvalitních inkluzivních programů odborného vzdělávání a získávat klíčové kompetence k aktivnímu řízení všech fází svého vzdělávání, přípravy a zaměstnání s podporou a zapojením všech zúčastněných stran.“ Doporučuje, aby do národních strategií dovedností bylo začleněno také „efektivní kariérové poradenství“.

Většina holistických systémů podpory učení se skládá ze základních stavebních kamenů: integrovaných a vícevrstvých služeb poskytovaných v jakémkoli prostředí prezenční formou, online nebo v kombinaci s digitálními platformami. Důraz je kladen na úzkou spolupráci poskytovatelů a služeb a na vytváření systémových synergií zajišťujících maximální účinnost.

Finanční pobídky

Finanční pobídky snižují nákladové překážky ve vzdělávání a pomáhají motivovat jednotlivce k tomu, aby se vzdělávání zúčastňovali, a podniky, aby vzdělávací příležitosti zajišťovaly. To je obzvláště důležité v kontextu současné zdravotní a hospodářské krize, kdy se účastníci vzdělávání i zaměstnavatelé mohou potýkat s problémy s likviditou.

⁴ Tuto myšlenku podporuje [doporučení Rady z roku 2012 o uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení](#).

⁵ Byla přijata v listopadu 2020 evropskými ministry školství, poskytuje rámec a stanoví úkoly evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy na období 2021–2025.

Existuje mnoho programů financování a sdílení nákladů, které jsou určeny pro jednotlivce a podniky a které se řídí vnitrostátními nebo regionálními právními předpisy, ustanoveními kolektivních smluv nebo pravidly stanovenými na místní či podnikové úrovni. Patří sem fondy na vzdělávání založené na poplatcích podniků, daňové pobídky, granty, poukázky, individuální vzdělávací účty, spořicí plány, půjčky, pracovní volno pro účely vzdělávání a doložky o proplacení nákladů.⁶

Tyto nástroje musí být dobře navržené a zacílené, aby byla zajištěna spravedlnost při distribuci a transparentnost při shromažďování finančních prostředků a aby se minimalizovalo riziko zbytečného vynakládání prostředků nebo jiných nežádoucích jevů.

Zajištění informovaného poradenství je klíčem k tomu, jak příjemcům předat informace o dostupných režimech finanční pomoci. Často jsou to právě ti nejpotřebnější, kteří mají nejméně informací o existenci těchto nástrojů.

Terénní opatření: nad rámec prevence

Charakteristickým rysem vysoce kvalitní politiky v oblasti poradenství je oslovování rizikových skupin, jako jsou osoby předčasně odcházející ze vzdělávání, migranti, uprchlíci, lidé v nouzi nebo dlouhodobě nezaměstnaní.⁷ Terénní opatření jsou aktivní zásahy, které vstupují do hry ve chvíli, kdy selhává prevence. Profesionální poradci a sociální pracovníci problém vyřeší: sami jdou a klienty kontaktují, místo toho, aby čekali, až za nimi přijdou s žádostí o pomoc.⁸ Terénní opatření umožňují sledovat, znovu zapojovat a začleňovat osoby, které se od vzdělávání odpoutaly nebo jsou dlouhodobě neaktivní a nelze s nimi navázat kontakt pomocí standardních opatření.

Dovednosti pro řízení vlastní profesní kariéry

Podpora dovedností pro řízení vlastní profesní kariéry je nezbytnou součástí kariérového poradenství.⁹ Tyto dovednosti jsou v dnešní době na trhu práce stále důležitější; lidé v rámci své profesní i vzdělávací dráhy čelí obtížným přechodům a četným rizikům, jejich profesní i vzdělávací kariéra se prodlužuje a stává se vícesměrnou.¹⁰ Dovednosti pro řízení kariéry jsou souborem kompetencí, které umožňují osobám různých věkových skupin a úrovní vzdělanosti budovat svou vzdělávací a životní dráhu.¹¹

Existuje mnoho přístupů k podpoře těchto dovedností, které předpokládají různou úroveň jejich osvojení podle jednotlivých životních etap. Je třeba je rozvíjet od raného stádia povinného vzdělávání a je nutné, aby si je osvojili všichni. Jsou obzvláště užitečné na životních křižovatkách, kdy lidem umožňují dělat smysluplná rozhodnutí nejen v oblasti jejich vzdělání a kariéry. Obecněji řečeno, tyto dovednosti jim pomáhají posuzovat a směřovat jejich touhy a v průběhu celého života zvládat změny, zvyšovat jejich uplatnitelnost na trhu práce, budovat si celkovou odolnost a vlastní autonomii.¹²

Celoživotní kariérové poradenství

Kariérové poradenství může lidem pomoci s rozvojem jejich profesní a vzdělávací dráhy v různých fázích jejich života: od počátečního školního vzdělávání a kariérních aktivit mládeže až po příležitosti určené pro starší a dospělě účastníky vzdělávání v průběhu jejich celého profesního života. Tato podpora může být určena pro jednotlivce nebo celé skupiny, bývá přizpůsobená podle daných potřeb a je poskytována prostřednictvím kombinování různých kanálů: osobního vedení, internetových interakcí (videokonference, sociální sítě), e-mailové korespondence, telefonních hovorů nebo chatů. Tyto služby zaměřené na

⁶ Podrobnější informace lze najít v [databázi Cedefopu o financování vzdělávání dospělých](#) a v příslušných [tematických studiích](#) tamtéž.

⁷ Viz stručná zpráva Cedefopu z roku 2018 [Oslovování „neviditelných“ mladých lidí a dospělých](#).

⁸ Tato opatření sociální podpory mají pomoci lidem v místě, kde se nacházejí, protože jinak by k nim nemuseli mít přístup. Upravují je [Evropské pokyny pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství \(ELGPN 2015\)](#).

⁹ Ustaveno jako priorita v [Usnesení Rady o lepším začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení](#).

¹⁰ Další čtení: sekce jednotlivých zemí v publikaci Cedefopu [Inventář systémů a postupů celoživotního poradenství](#).

¹¹ Viz publikace ELGPN 2015 [Navrhování a provádění politik souvisejících s dovednostmi pro řízení vlastní kariéry](#).

¹² Důležitost dovedností pro řízení vlastní kariéry zdůrazňuje jak [Evropská agenda dovedností](#), tak i [Záruka pro mladé](#), která stanoví, že všichni mladí lidé do 29 let v celé EU musí do 4 měsíců po ukončení formálního vzdělávání nebo získání statusu nezaměstnaného, dostat nabídku zaměstnání, odborného vzdělávání/učňovské přípravy, dalšího vzdělávání nebo stáže. Dne 30. 10. 2020 přijala [Rada návrh doporučení předložený Komisí „Most k pracovním místům“](#), který je platný od 1. 7. 2020, a který prodlužuje platnost stávajících Záruk pro mladé až do roku 2027.

účastníky vzdělávání využívají řady zdrojů kariérního rozvoje, včetně kariérního průzkumu a zkušeností s kariérním vzděláváním, poradenstvím využívajícím informací o trhu práce v reálném čase, jakož i hodnocení, ověřování a uznávání individuálních dovedností. Posilováním postavení jednotlivců přispívají ke zvyšování celkové úrovně znalostí a dovedností evropských pracujících. Budování silných systémů celoživotního poradenství je naprosto zásadní.

Ověřování a uznávání předchozího učení

Proces hodnocení dovedností umožňuje přezkušované osobě, ale i podniku, který dovednosti ověřuje, získat obraz o tom, co daná osoba skutečně umí a určit mezery, v nichž může být zapotřebí další vzdělávání či příprava.

Francouzský [bilan de compétences](#) je jedním z nejstarších a nejlépe zavedených postupů hodnocení dovedností na světě. Je regulován národním Zákoníkem práce a poskytuje všem zaměstnaným i nezaměstnaným občanům v produktivním věku právo nechat si posoudit své dovednosti a stanovit kariérní plán.

Ověřování a uznání dovedností, které lidé skutečně mají, jim umožňuje ucházet se o zaměstnání, které odpovídá jejich dovednostem nebo si cíleně zvolit vzdělávání k doplnění chybějících dovedností. Oba tyto aspekty v rámci celostní kariérní podpory hrají stále důležitější roli. Ověřování se týká hlavně postupů používaných při identifikaci dovedností a znalostí získaných v rámci neformálního a informálního učení, zatímco uznávání se týká postupů používaných v rámci uznání platnosti dříve získané kvalifikace.



Poradenští profesionálové: lidské rozhraní

Kromě rostoucího počtu digitálních platform poskytujících informace, nástroje sebehodnocení a další služby, jsou v rámci systému podpory učení odborníci v oblasti poradenství a ověřování dovedností lidským rozhraním, které propojuje jednotlivce s příležitostmi v oblasti vzdělávání, přípravy a zaměstnání.

Poradenští pracovníci musí disponovat širokou škálou dovedností: musí mít velmi dobrou znalost terénní situace v regionu, dovednosti v oblasti interpretace informací a dat týkajících se trhu práce, dále digitální dovednosti, které jim umožní používat nástroje hodnocení, na dálku komunikovat s uživateli, podporovat společné a individuální vzdělávání a poskytovat informace o tom, jak mohou uživatelé zlepšit své vlastní digitální dovednosti. Rovněž musí být obeznámeni s nástroji financování vzdělávání a odborné přípravy, problematikou studijního volna a dalšími výhodami, které mohou jejich klienti využívat.

Vzhledem k tomu, že Osnabrücká deklarace uznává, že specializovaní poradenští pracovníci plní roli šířitelů a zprostředkovatelů a jsou pro systém celoživotního vzdělávání naprosto nezbytní, byl jejich počáteční a další profesní rozvoj zařazen mezi úkoly stanovené v rámci jejího cíle č. 2.

Souvisí to s obnovenou pozorností, která je věnována profesionálům v oblasti kariérového poradenství a dalším profesím v důsledku současných omezení zaměřených na ochranu zdraví, která vytvářejí obrovský tlak na distanční poskytování veřejných služeb.¹³

KOORDINACE PORADENSTVÍ A OVĚŘOVÁNÍ

Koordinace poradenství a procesů ověřování je prvním krokem k integrovaným podpůrným opatřením, která ztraktivňují další odborné vzdělávání a přípravu (CVET). Výzkum, který provedl Cedefop¹⁴, dokládá, že systémy na podporu učení fungují nejlépe, když je podpírá silný institucionální rámec s jasnou národní vizí toho, jak služby spolupracují a spolupůsobí a přitom zohledňují místní a regionální specifika. Rámec, který staví na národních nebo regionálních právních předpisech, strategiích a (odvětvových) partnerstvích, umožňuje racionální rozdělení odpovědnosti a zajišťuje fungující přechody mezi poradenstvím a procesem ověřování.

Flexibilní a bezplatné poradenství by mělo být dostupné pro každého, kdykoli je potřebuje. Mělo by být možné je přizpůsobit individuálním potřebám klientů a také má zahrnovat možnost ověření dovedností. V ideálním případě zahrnuje také screening a profilování, a to nejen jako způsob identifikace individuálních dovedností, ale také jako způsob vyhodnocování připravenosti jednotlivců projít procesem ověřování. Poradenství by mělo nabízet informace o výhodách ověřování a mělo by být jednotlivcům k dispozici ve všech fázích procesu ověřování dovedností: identifikace, zdokumentování, hodnocení i certifikace.

BOX 1: NĚKOLIK PŘÍKLADŮ

Regionální síť aktérů v oblasti vzdělávání a trhu práce hraje významnou roli v rakouské iniciativě [Du kannst was!](#), která umožňuje dospělým získat učňovský diplom prostřednictvím ověřování dovedností. To je také případ nizozemských Pracovních a vzdělávacích stolů, které jsou součástí programu [Leerwerkloket](#) určeného pro uchazeče o zaměstnání a také pro zaměstnavatele. V italském regionu Emilia Romagna umožňuje [Aktivní síť pro zaměstnanost](#) veřejným službám zaměstnanosti vyměňovat si informace o profilu svých klientů s poskytovateli vzdělávání a se zaměstnavateli. Také portugalská centra pro dospělé [Qualifica centres](#) nabízející integrované služby v oblasti ověřování a kvalifikací dokazují, že dobře vybudovaný rámec je nákladově efektivní a praktický způsob sdružování služeb a lidských zdrojů.

Posuzování dovedností obvykle začíná identifikací a zdokumentováním stávajících dovedností dané osoby. V různých fázích procesu ke slovu přicházejí profilování, webové sebehodnocení a portfolia dovedností. Společný referenční rámec kvalifikací nebo standardy kompetencí jsou klíčem k zajištění soudržnosti napříč službami a sledovatelnosti informací, což vylučuje možnou duplikaci práce. Individuální plány kariérního rozvoje se zaznamenávají do portfolií osobních dovedností, která tvoří základ ověřovacího procesu. Jakmile jsou dovednosti daného člověka ověřeny, může se vrátit na úřad práce nebo do poradenské kanceláře a získat informace, rady a praktickou pomoc za účelem nalezení zaměstnání, které odpovídá jeho profilu a zájmům nebo za účelem cíleného dalšího (např. učňovského) vzdělávání směřujícího k získání úplné (formální) kvalifikace.

Každý společný referenční rámec musí být uplatnitelný na neformální a informální zkušenosti s učením, aby umožňoval využití veškerého předchozího učení jednotlivce. Toho lze nejlépe dosáhnout, pokud jsou standardy dobře definované, např. ve vztahu k výsledkům učení. Zajišťují soudržnost mezi výstupy (vytvořenými ve fázi identifikace dovedností) a kontinuitu v interpretaci potřeb a cílů kariérního rozvoje. Národní rámce kvalifikací potenciálně podporují hodnocení a ověřování neformálního a informálního učení. Ovšem ne vždy jsou využívány, protože některé procesy by vedly k certifikaci, na kterou se nevztahují.

Systematický monitoring a vyhodnocování procesů a následné sledování příjemců služeb je stále spíše výjimkou než pravidlem. To ztěžuje vyhodnocování účinnosti poradenství a postupů ověřování. Průzkumy spokojenosti nám mohou pomoci porozumět zkušenostem uživatelů, ale neposkytují žádné informace o jejich další kariérní dráze a cílech. Musíme doufat, že budoucí systematické sledování uživatelských dat pomůže prokázat kvalitu a efekt poradenských a ověřovacích služeb a prokáže účinky všech přijatých kroků. To by zároveň zlepšilo i celkovou koordinaci této politiky.

¹³ Téma bylo projednáváno na schůzce [CareersNet v říjnu 2020](#). Další informace jsou k dispozici na [webové stránce](#) věnované pořádaným akcím. Následná publikace bude vydána v roce 2021.

¹⁴ Cedefop zkoumal, co je třeba k vytvoření a implementaci systémů podpory pro celoživotní učení, které by zahrnovaly finanční i nefinanční vzdělávací pobídky včetně služeb kariérového poradenství a ověřování. Prvním krokem se v roce 2019 stal výzkumný dokument Cedefopu nazvaný [Koordinace poradenství a ověřování](#).

JAK POKRAČOVAT DÁLE: SYSTÉMOVÉ SYNERGIE PRO KOMPLEXNÍ PODPORU

Propojení celoživotního kariérového poradenství a ověřování dovedností je v rámci veřejné politiky relativně novým zaměřením. Jednotlivé země uplatňují různé přístupy v závislosti na svých tradicích, zdrojích, infrastruktuře, dostupnosti vyškolených odborníků a existující organizaci poradenských a ověřovacích služeb.

Účinné podpory individuálního kariérového rozvoje a učení lze dosáhnout pouze prostřednictvím silnějších systémových synergií, které budou zajišťovat úzce provázané poradenství, finanční pobídky a přístup k procesu hodnocení, ověřování a uznávání.

Komplexní systémy podpory učení vyžadují v průběhu času jisté a stabilní financování, silnou digitální infrastrukturu a vysoký stupeň digitalizace domácností, konsensus zúčastněných stran a velmi dobře vyškolený a motivovaný personál.

Mnoho zemí a regionů EU pracuje na vývoji komplexních a koordinovaných systémů podpory učení umožňujících dospělým prohlubovat nebo získávat nové dovednosti (a kvalifikace) po celou dobu jejich pracovního života.¹⁵ To znamená, že v závislosti na svých zdrojích a systémech musí koordinovat a propojovat politiku v oblasti zaměstnanosti, kariérového poradenství, vzdělávání a odborné přípravy a inkluzivních opatření.

Dnes více než kdy jindy musí být lidem umožněno spolehnout se na přístupnou, vysoce kvalitní a komplexní podporu při vytváření jejich vzdělávací i pracovní dráhy tváří v tvář společenským výzvám a při hledání nových (často i nečekaných) příležitostí. Kromě toho by podpora učení a kariérového rozvoje měla vést ke smysluplnému zaměstnání a plnohodnotnému společenskému zapojení a vytvářet podmínky pro vysokou úroveň kolektivního a individuálního blahobytu a životní spokojenosti.

O dokumentu

Text byl přeložen a upraven z originálu, jehož autorem je Cedefop a jenž je dostupný v plném znění zde: https://www.cedefop.europa.eu/files/9153_en.pdf.

Cedefop (2020). Briefing note: Empowering people to cope with change. Luxembourg: Publications Office. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9153>. Dílo pod licencí Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Foto 1 od [JESHOOOTS.COM](https://www.jeshoots.com) na [Unsplash](https://www.unsplash.com)

Foto 2 od [Marten Bjork](https://www.martenbjork.com) na [Unsplash](https://www.unsplash.com)

V případě dotazů se můžete obrátit na e-mail: aneta.vencovska@npi.cz.

¹⁵ Včetně celého období důchodu: pokud lidé nejsou zabezpečeni a nadále pracují, vznikají tak náklady pro společnost, ale i pro jednotlivce.