



Důkazy k celoživotnímu poradenství

PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH ZJIŠTĚNÍ PRO ÚČINNOU POLITIKU A PRAXI



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

**Důkazy k celoživotnímu poradenství:
přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku
a praxi**



Tento průvodce důkazy byl vypracován z pověření Evropské sítě politik celoživotního poradenství (ELGPN), sítě členských států, které jsou příjemci finanční podpory EU v rámci Programu celoživotního učení. Vyjádřené názory jsou názory autora (ELGPN s nimi souhlasí), jež nemusejí nezbytně odrážet oficiální stanovisko Evropské komise ani kterékoli osoby Komisi zastupující.

Publikaci připravil profesor Tristram Hooley (Univerzita v Derby, Spojené království) s podporou členů a partnerů sítě ELGPN, Mezinárodního centra kariérového rozvoje a veřejné politiky (ICCDPP) a Mezinárodní asociace pro studijní a profesní poradenství (IAEVG).

© Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN)

Koordinátor 2013–14:

Univerzita v Jyväskylā, Finsko

Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

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

Grafická úprava: Kaija Mannström / Finský institut pro výzkum ve vzdělávání (FIER)



Přeloženo z anglického originálu The Evidence Base on Lifelong Guidance:
a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice

Vydavatel: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce

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

Odborná korektura: Jiří Tilner, Národní ústav pro vzdělávání,
školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání

Tisk: AF BKK s. r. o.

Praha 2015

ISBN - 978-80-87335-99-4

Jak pracovat s touto publikací

Tato příručka je určena tvůrcům politiky, nicméně užitek z ní mohou mít také poradci a badatelé. Vychází z dosavadní práce Evropské sítě politik celoživotního poradenství (ELGPN) včetně rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů, jež tvůrcům politiky poskytuje přístup k zajišťování kvality a dokládání důkazů pro tvorbu politik a systémů. Publikace spojuje v jeden celek důkazy o dopadu celoživotního poradenství a navrhuje, jak by měli tvůrci politiky tyto důkazy využít a přispět k jejich rozvoji.

Tato příručka vyrobená sítí ELGPN je určena v první řadě tvůrcům politiky v Evropě, a proto pokud možno používá evropské příklady. Byla však připravena ve spolupráci s Mezinárodním centrem kariérového rozvoje a veřejné politiky, díky čemuž do ní mohly být zahrnuty relevantní studie vypracované v Austrálii, Kanadě, USA a jiných mimoevropských zemích. Tyto studie jsou v ní použity, pokud nejsou k dispozici evropské příklady nebo pro doplnění těchto příkladů. Doufáme, že publikace díky tomu bude zajímavá pro širší mezinárodní publikum.

Příručka shrnuje poznatky, které už jsou známy, a snaží se je předložit formou, která bude přístupná pro tvůrce politiky. Za tím účelem jsou v ní hlavní sdělení shrnuta a ilustrována klíčovými příklady převzatými z literatury.

Publikace začíná dvoustranovým shrnutím, jehož účelem je poskytnout ve stručných bodech přehled důkazů k účinnosti celoživotního poradenství a jejich důsledcích pro koncepci systému tohoto poradenství. Poté následuje širší shrnutí, jež předkládá hlavní zjištění týkající se politik celoživotního poradenství. Uvedená témata detailněji zkoumá hlavní část publikace, jež prostřednictvím řady případových studií představuje důkazy a pro účely hlubšího zkoumání odkazuje na relevantní literaturu.

Pro usnadnění orientace v textu jsme použili několik grafických prvků:

Text psaný tučnou kurzivou umístěný v rámečku se světle šedým pozadím přináší shrnutí látky dané kapitoly nebo oddílu.

Text umístěný v rámečku se světle modrým pozadím poskytuje přehled klíčové literatury shrnující důkazy k dané konkrétní oblasti. Tyto přehledy obvykle vycházejí z většího počtu výzkumů.

Text umístěný v rámečku se světle modrým pozadím poskytuje přehled klíčové literatury shrnující důkazy k dané konkrétní oblasti. Tyto přehledy obvykle vycházejí z většího počtu výzkumů.

Úplný bibliografický odkaz uvádíme při první zmínce o určitém dokumentu nebo publikaci v hlavním textu a také na konci publikace. Shrnutí neobsahují odkazy na literaturu.

Obsah

Jak pracovat s touto publikací	3
Obsah	5
Stručné shrnutí	7
1 Úvod	9
1.1. Zajišťování kvality v oblasti celoživotního poradenství	11
1.2. Monitorování a evaluace.....	12
1.3. Důkazy o dopadu celoživotního poradenství	13
1.3.1. Úrovně dopadu	15
1.3.2. Druhy dopadu	16
1.3.3. Příjemci dopadu.....	17
1.4. Výzkumné a evaluační přístupy.....	18
2 Celoživotní poradenství a veřejná politika	21
2.1. „Celoživotní“ rámec politiky.....	22
2.2. Proč je důležité rozumět důkazům týkajícím se celoživotního poradenství a rozšiřovat jejich soubor?	23
3 Co víme o účinnosti služeb celoživotního poradenství?.....	26
3.1. Úrovně dopadu	27
3.2. Interpretace důkazů	30
4 Jaké důkazy k poradenství v oblasti celoživotního učení máme k dispozici?	33
4.1. Školy	34
4.2. Odborné vzdělávání	36
4.3. Vysokoškolské vzdělávání	38
4.4. Vzdělávání dospělých	40

5 Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?.....	42
5.1. Přechod z nezaměstnanosti do práce.....	43
5.1.1. Jiné druhy návratu do práce.....	44
5.2. Přechod mladých lidí do práce	45
5.3. Poradenství pro pracující.....	47
5.3.1. Poradenství na pracovišti	48
5.4. Podpora mobility.....	49
5.5. Starší pracovníci	50
6 Doporučení k dalšímu shromažďování důkazů.....	52
7 Co z důkazů vyplývá pro politiku a praxi celoživotního poradenství?	55
7.1. Důsledky pro koncepci účinného systému celoživotního poradenství	55
7.1.1. Zaměření na jednotlivce	57
7.1.2. Podpora učení a postupu	57
7.1.3. Zajištění kvality	58
7.2. Důsledky pro zajištění účinnosti.....	58
Použitá literatura	61
Příloha: Rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů	66
Glosář	72

Stručné shrnutí

Celoživotním poradenstvím se rozumí „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 řízení.“¹

Celoživotnímu poradenství je věnováno velké množství výzkumů, z nichž některé si v této publikaci blíže představíme. Výzkumy ukazují, že z tohoto poradenství má prospěch mnoho příjemců včetně jednotlivců, jejich rodin a komunit, organizací, v nichž studují a pracují, a společnosti jako celku. Celoživotní poradenství má dopad na: vzdělávací výsledky, ekonomické výsledky, výsledky v oblasti zaměstnanosti a sociální výsledky.

V této publikaci tvůrcům politiky doporučujeme pokračovat v rozšiřování souboru důkazů, a tak zajistit, aby politiky byly podloženy nejlepšími dostupnými důkazy a fungovaly dle očekávání. Publikace navazuje na dřívější a současnou činnost ELGPN v oblasti zajišťování kvality a dokládání důkazů pro tvorbu politik a systémů. Důkazy podporují uplatnění celoživotního poradenství jako klíčového nástroje v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, mládeže a sociálních politik. Celoživotní poradenství může pomoci při řešení současné ekonomické krize a s naplňováním cílů strategie Evropa 2020 v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, chudoby a sociálního vyloučení. Nejúčinnější je poradenství chápané jako celoživotní systém, nicméně velká část důkazů se vztahuje na jeho dopady v konkrétních sektorech.

¹ Rada Evropské unie (2008), usnesení Rady o lepším začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení, 2905. zasedání Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport, Brusel, 21. listopadu 2008. Dostupné na adrese [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)&from=CS](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213(02)&from=CS) [dostupnost ověřena dne 27. ledna 2014]. Toto usnesení potvrdilo definici předloženou v předchozím usnesení z roku 2004.

Poradenství v celoživotním učení Poradenství může hrát ve vzdělávacích systémech velmi významnou roli spočívající v tom, že zvýší zapojení jednotlivců do vzdělávání, pomůže jim ujasnit si vzdělávací a profesní dráhu a podpoří získání dovedností pro řízení vlastní kariéry (pro řízení života, vzdělávání a práce).

- Poradenství ve **školách** přispívá ke zvýšení aktivního zapojení a úspěšnosti žáků a studentů ve škole, neboť jim objasňuje význam školních předmětů pro budoucí příležitosti, a podporuje přechod ze škol tím, že poskytuje informace a dovednosti, jež jsou základem dobrého rozhodování, a tak pomáhá studentům vést úspěšný život a založit úspěšnou kariéru.
- Poradenství v **odborném vzdělávání** pomáhá jednotlivcům vidět příležitosti spojené s nabízenými možnostmi odborného vzdělávání a chápat jeho hodnotu a osobám, které se takto vzdělávají, využít co nejlépe jejich dovednosti a vědomosti.
- Poradenství ve **vysokoškolském vzdělávání** podporuje dobré kariérové rozhodování studentů a jejich efektivní přechod do zaměstnání, a tak přispívá k dobrému využití vzdělání a dovedností absolventů.
- Poradenství ve **vzdělávání dospělých** pomáhá dospělým rozhodnout se, zda se začnou znovu vzdělávat, pomáhá zlepšovat jejich dovednosti a zaměstnatelnost a využívat na trhu práce efektivně jejich dovednosti.

Poradenství v pracovní oblasti. Poradenství hraje na účinném trhu práce klíčovou roli spočívající v tom, že podporuje jednotlivce při přechodech na trh práce a na trhu práce a pomáhá jim účinně využít jejich dovednosti a pružně se přizpůsobit změnám.

- Poradenství se často používá jako prostředek k zapojení **nezaměstnaných dospělých** na trhu práce. Takto tvoří klíčovou součást aktivní politiky zaměstnanosti. Důkazy ukazují, že v mezích širšího výkonu trhu práce může kariérové poradenství účinně pomoci znovu zapojit nezaměstnané do práce.

- Poradenství je důležité při pomoci jednotlivcům se zvládnutím jejich **návratu na trh práce** po přestávce z důvodu úrazu, onemocnění, pečovatelských povinností nebo po jiném druhu kariérové přestávky.
- Poradenství je užitečné pro **mladé lidi**, kteří neuspěli v přechodu na trh práce. Jeho poskytování může být úspěšná strategie zvláště, pokud je možné vypracovat přístupy, které uznávají různorodost mladé populace a snaží se předejít neúspěšným přechodům nebo je pomoci úspěšně zvládnout.
- Poradenství pro **pracující** může být poskytováno na pracovišti nebo mimo něj. Je užitečné pro jednotlivce i jejich zaměstnavatele.

Přínosy pro podniky zahrnují větší spokojenost a angažovanost zaměstnanců a podporu přenosu znalostí a soudržnosti.

- Poradenství podporuje **mobilitu** pracovníků v domovské i hostitelské zemi. Pomáhá lidem pochopit možnosti a procesy mobility, zorientovat se a stát se po přestěhování produktivními.
- Poradenství pomáhá **starším pracovníkům** zapojit se do vzdělávání a aktivně řídit svůj postupný odchod do důchodu.

Důkazy neprokazují jen účinnost poradenství, ale vyplývá z nich také deset zásad podložených důkazy pro koncepci služeb celoživotního poradenství.

Zaměření na jednotlivce	Podpora učení a postupu	Zajištění kvality
1) Celoživotní poradenství je nejúčinnější, pokud je skutečně celoživotní a progresivní.	4) Celoživotní poradenství netvoří jedna, nýbrž mnoho intervencí a funguje nejúčinněji, pokud se zkombinuje řada intervencí.	8) Dovednosti, odborná příprava a osobní předpoklady odborníků, kteří poskytují celoživotní poradenství, jsou rozhodující pro jeho úspěch.
2) Celoživotní poradenství je nejúčinnější, pokud je smysluplně propojeno se širší zkušeností a životem jednotlivců, kteří se ho účastní.	5) Klíčovým cílem programů celoživotního poradenství by mělo být osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry.	9) Celoživotní poradenství závisí na přístupu ke kvalitním kariérovým informacím.
3) Celoživotní poradenství je nejúčinnější, pokud uznává různorodost jednotlivců a vztahuje služby k individuálním potřebám.	6) Celoživotní poradenství musí být holistické a dobře integrované s dalšími podpůrnými službami.	10) Celoživotní poradenství by mělo mít řízenou kvalitu a mělo by být evaluováno, aby byla zajištěna jeho účinnost a podporováno jeho neustálé zlepšování.
	7) Celoživotní poradenství by mělo zahrnovat zaměstnavatele a pracující a poskytovat aktivní zkušenost s pracovištěm.	

Soubor důkazů k celoživotnímu poradenství může být dále rozšiřován prostřednictvím cyklu politiky celoživotního poradenství, jenž funguje tak, že po zavedení nových

politik a služeb následuje jejich monitorování a evaluace, které zase prohlubují naše poznání, na němž můžeme založit budoucí investice a iniciativy.



Úvod

Rada Evropské unie vyzývá členské státy, aby posilovaly úlohu celoživotního poradenství v rámci národních strategií celoživotního učení v souladu s Lisabonskou strategií a strategickým rámcem evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.⁵

Evropa prochází obdobím prudkých ekonomických a demografických změn. Směsice faktorů zapříčinila, že velké množství Evropanů ve svém životě i kariéře zažívá velké změny. Tyto faktory se v jednotlivých zemích liší, ale obvykle zahrnují nízký růst, snížení významu veřejného sektoru jako zaměstnavatele, reorganizace vzdělávacích systémů, technologické změny a vysoká míra nezaměstnanosti mladých. Další důležitá změna souvisí s demografickými změnami, se stárnutím populace a růstem migrace. Otázka, jak udržet stávající pracovní síly déle aktivní a produktivní a integrovat nové migranty, představuje závažnou výzvu pro dlouhodobou veřejnou politiku. Je, pravděpodobné, že klíčovým tématem veřejné politiky v dohledné budoucnosti bude, jak řešit tyto problémy a zajistit, aby jednotlivci zůstali v časech změn aktivní.

Za účelem řešení těchto problémů bylo předloženo více evropských odpovědí. Cíle strategie Evropa 2020 určují, že opatření států by se měla soustředit především na zajištění zaměstnanosti, na investice do výzkumu a vývoje, na řešení změny klimatu, na zvýšení zapojení do vzdělá-

vání a na boj s chudobou a sociálním vyloučením.⁶ Tyto cíle nabízejí široký rámec ke koncipování konkrétních strategií, například celoživotního poradenství. V usnesení Rady Evropské unie o celoživotním poradenství se uvádí, že poradenské služby poskytují veřejné politice nástroje k řešení výzev tohoto druhu. Stojí v něm, že „celoživotní poradenství“ je:

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 lze získávat a využívat své 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 řízení.⁷

⁵ Rada Evropské unie (2008), Usnesení Rady o lepším začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení, 2905. zasedání Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport, Brusel, 21. listopadu 2008. Dostupné na adrese [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)&from=CS](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213(02)&from=CS) [Dostupnost ověřena 27. ledna 2014].

⁶ Evropská komise, Cíle strategie Evropa 2020. Dostupné na adrese http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm [dostupnost ověřena 1. února 2014].

⁷ Tamtéž.

Poradenství je služba určená v prvé řadě jednotlivcům, avšak změny chování jednotlivců mohou změnit fungování širšího systému. Tato činnost může zahrnovat poskytování informací a rad, poradenství, posouzení kompetencí, mentorování, hájení a učení kariérovému rozhodování a dovednostem pro řízení vlastní kariéry. Tyto činnosti mohou být obecně označovány řadou názvů, mimo jiné „kariérový rozvoj“, „kariérové poradenství“, „vedení a poradenství“, „profesní poradenství“ a „poradenství“.⁸

Síť ELGPN již vydala Evropský nástroj pro tvůrce politik (Resource Kit for European policy-makers), jenž vysvětluje klíčové aspekty systému politik celoživotního poradenství. Evropský nástroj pro tvůrce politik zkoumá dovednosti pro řízení vlastního života, vzdělávání a práce (dovednosti pro řízení vlastní kariéry), jež se snaží tento systém rozvíjet, problematiku zajištění kvality a otázku, jakými opatřeními lze podpořit koordinaci systému celoživotního poradenství a zajistit jeho účinné fungování v širším systému vzdělávání a zaměstnanosti.⁹

V této publikaci se zabýváme důkazy, které jsou podkladem pro jednotlivé druhy politik popsané v Evropském nástroji pro tvůrce politik. Porozumění důkazům může napomoci tvorbě politiky, ale neposkytne odpověď na všechny otázky, jež si tvůrci politiky kladou, ani nenahradí politickou diskusi. Důkazy nemusí zcela určovat koncepci a charakter poradenských služeb, ale alespoň je spoluutvářet. Dobré shrnutí poskytuje Lunnův popis interakce mezi politikou a důkazy:

*Důkazy z výzkumu mohou sloužit ke zlepšení veřejné politiky bez ohledu na politické názory nebo hodnoty tvůrce politiky. Na tom by se shodli téměř všichni. Je pravděpodobnější, že tvůrci politiky jakéhokoliv směru dosáhnou žádoucích výsledků, pokud budou lépe obeznámeni s důležitými fakty a budou lépe rozumět kauzálnímu mechanismu, jenž vede k těmto výsledkům. Jinak řečeno, z důkazů lze vyvodit závěry o tom, nakolik je pravděpodobné, že různé politiky dosáhnou svých cílů, ať už jsou ty cíle jakékoliv.*¹⁰

Poradenská praxe vychází z rozsáhlé řady výzkumů a důkazů týkajících se vztahu mezi kariérou, vzděláváním a prací. Tyto výzkumy zkoumají otázky jako například, jak si jednotlivci utvářejí názory na kariéru, jak vzdělávací systém a sociální kontext formují tyto představy, nakolik se určitý člověk hodí na konkrétní práci a co se stane, pokud chce nebo musí změnit směr své kariéry. Tento podpůrný výzkum čerpá z psychologie, pedagogiky, sociologie, ekonomie a mnoha jiných oborů. Popis těchto podpůrných důkazů přesahuje rámec naší publikace. Materiály jako například *International Handbook of Career Guidance* (Mezinárodní příručka kariérového poradenství)¹¹ poskytují solidní úvod jak do příslušné literatury, tak do problematiky vlivu a podílu této literatury na utváření praxe poradenství. Naše publikace se věnuje speciálně důkazům, které prokazují dopady celoživotního poradenství.

Důkazy, které zde citujeme, našli členové sítě ELGPN a mezinárodní kolegové a byly shromážděny z celé řady zdrojů včetně příslušné vědecké literatury a klíčových evaluací provedených na celostátní a místní úrovni.

K otázce, jaké důkazy zahrnout, jsme přistoupili pluralisticky. Publikace zahrnuje kvantitativní i kvalitativní studie, studie vypracované akademickými pracovníky, hodnotiteli veřejné politiky a poradci. Doufáme, že tento pluralistický přístup poskytuje pestrý popis existujících důkazů o dopadech celoživotního poradenství.

⁸ Evropská síť politik celoživotního poradenství (2012), *Lifelong Guidance Policy Development: A European resource kit*, str. 13, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2012

⁹ Evropská síť politik celoživotního poradenství (2012), *Lifelong Guidance Policy Development: A European resource kit*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2012

¹⁰ Lunn, P. D. (2013), Researchers imply, policymakers infer: The relationship between evidence and policy, *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, sv. XLII (2013), str. 96-108.

¹¹ Athanasou, J. A. a van Esbroeck, R. (ed.) (2008), *International Handbook of Career Guidance*, Springer 2008

1.1. Zajišťování kvality v oblasti celoživotního poradenství

V tomto oddíle si shrneme přístup ELGPN k otázce kvality a ukážeme si, že zajišťování kvality a shromažďování důkazů jsou překrývající se a doplňující činnosti. Tvrdíme zde, že rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů je pevným základem pro zajištění kvality celoživotního poradenství a také poskytuje základ pro vybudování souboru důkazů v této oblasti.

Pro zajištění vysoké kvality poskytovaných služeb celoživotního poradenství je nezbytné správně využít důkazy. ELGPN se na otázku kvality zaměřila jako na jednu ze svých klíčových oblastí. Důležitým výstupem je rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů (QAE).¹²

OECD¹³ uvedla, že v době, kdy prováděla mezinárodní přezkum (2002), existovaly jen ve velice málo zemích systematické meziodvětvové procesy zajištění kvality. Navrhla několik společných kritérií, která by se mohla použít k hodnocení kvality kariérového poradenství (zapojení občanů a uživatelů, kompetence poradců, zlepšování kvality služeb, soudržnost a zajištění kvality různých forem poskytování služeb). ELGPN navázala na tuto práci a stanovila, že zajišťování kvality je klíčovou oblastí, jejímuž rozvoji se síť bude věnovat. Na základě návštěv na místě, přezkumu procesů zajišťování kvality v jednotlivých zemích, doporučení a podnětů k zamyšlení pak byly vypracovány matice a ukazatele pro zajištění kvality.¹⁴ Ty byly zdokonaleny a použity k vypracování rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů (QAE).

ELGPN tento rámec pilotně zavádí a testuje jako nástroj rozvoje politiky, který členským zemím pomůže shromažďovat solidní data, ovlivní a zlepší rozsah a kvalitu poskytování služeb, určí podobu monitorovacích opatření a podpoří rozvoj souboru důkazů. Rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů stanovuje řadu klíčových prvků, které je třeba zavést do vnitrostátních systémů za účelem podpory kvality poskytování služeb a shromažďování důkazů:

- kompetence poradců
- zapojení občanů / uživatelů
- poskytování a zlepšování služeb
- náklady/přínosy pro státní správu
- náklady/přínosy pro jednotlivce

Uvedený rámec je do této publikace zařazen jako příloha.

ELGPN zdůraznila, že pro podpoření rozvoje poradenských služeb je důležité použít důkazy a údaje z monitorování. Důkazy a kvalita jsou rozdílné pojmy, které však spolu souvisí. V Evropském nástroji pro tvůrce politik vydaném ELGPN (*Lifelong Guidance Policy Development: A European resource kit*) je účel zajišťování kvality shrnut takto:

Cílem systémů a mechanismů zajištění kvality je zlepšovat efektivitu poskytovaných služeb, zvyšovat institucionální finanční odpovědnost a zajistit transparentnost z pohledu občanů. (str. 50)

V otázce kvality jde o pochopení toho, jak služby fungují, a o zajištění jejich konzistence a odpovědnosti za jejich poskytování. **Důkazy** mají popsat a kvantifikovat, zda je celoživotní poradenství funkční, jaké má dopady a které přístupy jsou nejúčinnější. Mezi oběma pojmy tudíž existuje zřejmá souvislost. Rámec QAE je účinným nástrojem umožňujícím jejich spojení. Všechny důkazy však nepocházejí jen z procesů zajišťování kvality: některé důkazy mohou sloužit k hodnocení celkového dopadu služby nebo intervence, aniž by nutně musely zasahovat do procesů zajišťování kvality v rámci intervence. Badatel se může například pokusit dokázat, nakolik je pravděpodobné, že určitá poradenská intervence zvýší naději člověka na nalezení práce, tím, že statisticky posoudí, zda přijetí této intervence vede k získání zaměstnání, ale v tomto šetření se nemusí zabývat tím, jak byla intervence provedena. Procesy zajišťování kvality mají také aspekty, jež přímo nesouvisí s otázkou zajištění dopadu služeb, například aspekty související s finančním monitorováním.

ELGPN přijalo za svůj přístup vycházející z toho, že v rámci rozvoje a řízení služeb celoživotního poradenství se kvalita a důkazy vzájemně podstatně doplňují a je třeba, aby se doplňovaly.

¹² Podrobněji se o vypracování rámce píše v: ELGPN (2012), *European Lifelong Guidance Policies: Progress report 2011–12*, Příloha 5, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2012

¹³ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2004), *Career Guidance: A handbook for policy makers*, OECD, Paříž 2004

¹⁴ Podrobněji o vzniku přístupu ELGPN k zajišťování kvality viz ELGPN (2010), *Lifelong Guidance Policies: Work in progress*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2010

1.2. Monitorování a evaluace

V zamyšlení nad rolí důkazů v celoživotním poradenství náleží důležité místo vztahu mezi monitorováním a evaluací. Jestliže monitorování má pomoci odpovědět na otázku „postupujeme správně?“, pak evaluace řeší otázku „je to, co děláme, vhodné?“.

Zajišťování kvality a důkazy jsou ve vzájemném vztahu například prostřednictvím sběru údajů, jenž je součástí poskytování a zlepšování služeb. Podle rámce QAE by tyto procesy měly zahrnovat sběr údajů o dovednostech pro řízení vlastní kariéry, jež si lidé osvojují, o míře dodržování národních systémů řízení kvality, o využívání nových technologií, o úrovni znalostí podmínek ve vzdělávacím systému a na trhu práce a o profilu uživatelů služeb.

Bude užitečné si zde objasnit rozdíl mezi monitorováním a evaluací:¹⁵

Monitorování

Monitorování je rutinní sběr, analýza a použití informací o realizované intervenci za účelem rozvoje. Jeho účelem je ukázat, nakolik intervence postupuje kupředu a dosahuje svých cílů. Mělo by se vztahovat na činnosti, výstupy, využití prostředků, ukazatele plnění cílů a některé známky neočekávaných účinků nebo změn v prostředí, v němž probíhá intervence. Opírá se o operační plán a obvykle jej provádějí osoby a organizace, jež jsou přímo zapojeny do provádění intervence za účelem rozvoje. Zabývá se hlavně otázkou: „Postupujeme správně?“

Evaluace

Evaluace je hodnocení probíhající nebo ukončené intervence za účelem rozvoje. Měla by se zabývat důvody, koncepcí, provedením a výsledky intervence. Evaluace by měla být provedena co nejsystematičtěji a nejobektivněji. Jejím cílem je určit, zda intervence splňuje soubor mezinárodně uznávaných kritérií, jako jsou efektivita, účinnost, relevance, dopad a udržitelnost. Obvykle je prováděna ve spolupráci s externími hodnotiteli nebo pouze externím subjektem. Zabývá se hlavně otázkou: „Je to, co děláme, vhodné?“

Monitorování je důležité pro zajištění toho, aby se program vyvíjel v souladu s plánem a dosáhl svých cílů. Je to činnost, jež musí proniknout všechny aspekty určité služby jako součást jejího řízení a jež úzce souvisí s přístupem k zajišťování kvality zavedeným v dané organizaci.

Evaluace se obvykle nezabývá tolik provozními otázkami řízení (nicméně i ty někdy budou předmětem zkoumání) jako spíše strategickými otázkami týkajícími se dané činnosti. Evaluace nemusí nutně proniknout všechny aspekty určité služby a může vyžadovat od personálu a klientů, kteří se na ní podílejí, provádění činností, jež by nebylo reálné zahrnout do všech služeb.

V letech 2011 a 2012 proběhla evaluace estonských středisek kariérového poradenství.¹⁶ Ke sběru dat od uživatelů služby pro účely evaluace byl vytvořen online dotazník, který uživatelé vyplnili po uplynutí jednoho měsíce od zkušenosti s danou službou. Evaluace zjistila pozitivní dopady individuálního i skupinového poradenství. Většina respondentů potvrdila, že poskytnutá služba jim otevřela nové perspektivy, zvýšila jejich sebedůvěru a pomohla jim vytvořit si kariérový plán.

Monitorování a evaluace mohou významně pomoci jak zlepšit kvalitu, tak řešit otázky důkazů a dopadu.

¹⁵ Tyto definice vycházejí z publikace Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2011), *Monitoring and Evaluation for TVET-Related Development Interventions: A guide for practitioners*, GIZ, Káhira 2011

¹⁶ Rammo, M. (2013), How successful are career centres and schools in supporting Estonian young people taking steps in their career paths?, plakát představený na setkání programu Euroguidance v Dublinu, 25. – 26. února 2013

1.3. Důkazy o dopadu celoživotního poradenství

Důkazy k celoživotnímu poradenství se pokoušejí zodpovědět otázky týkající se účinného poskytování poradenství a jeho možných dopadů. Existuje rozsáhlá báze výzkumů používajících k zodpovězení těchto otázek různé přístupy.

Celoživotní poradenství může mít celou škálu úrovní dopadu sahající od měření úrovně využití až po měření změn, jež nastanou na úrovni společnosti v důsledku poradenských programů.

Celoživotní poradenství může mít dopad na vzdělávací výsledky, ekonomické výsledky, výsledky v oblasti zaměstnanosti a sociální výsledky.

Poradenské programy mají řadu různých příjemců, mezi něž patří jednotlivci, jejich rodiny, komunity, zaměstnavatelé a společnost jako celek.

Tato publikace se zabývá důkazy, jež jsou k celoživotnímu poradenství k dispozici. V jádru se pokouší odpovědět na některé klíčové otázky, jež mohou zajímat tvůrce politiky:

- Ovlivňují programy celoživotního poradenství kariéru jednotlivců? Mohou například zvýšit osobní ambice nebo šance na změnu k lepšímu?
- Přispívají programy celoživotního poradenství k dosažení cílů politiky, jako jsou například podpora efektivního vzdělávacího systému, účinného trhu práce a sociální rovnosti?
- Mohou programy celoživotního poradenství snížit závislost na sociálním zabezpečení a sociálních službách?
- Jaká struktura a provádění programů celoživotního poradenství se nejvíce osvědčily?
- Jak mohou být programy celoživotního poradenství zlepšeny a zefektivněny?
- Máme poznatky o tom, co nefunguje, a jak se nejlépe vyhnout neúčinným postupům?

Takové důkazy shromažďovalo široké spektrum lidí pro nejrůznější účely. V této publikaci se odvoláváme na důkazy vytvořené akademickými pracovníky, badateli a konzultanty v oblasti veřejné politiky, tvůrci politiky a samotnými poradci. Zmíněné skupiny spolu mnohdy vedou relativně omezený dialog. Liší se samozřejmě v důvodech shromažďování důkazů a přístupech k jejich shromažďování. V naší publikaci se uvedené tradice potkávají v naději, že toto jejich setkání přispěje ke komplexnějšímu chápání důkazů k celoživotnímu poradenství.

Důležité upozornění k použití a interpretaci důkazů

Je důležité si uvědomit, že každý pokus o měření dopadů je nutně reduktivní. Každá vzdělávací činnost, jakou je například celoživotní poradenství, má řadu dopadů, z nichž mnohé se obtížně předpovídají nebo měří. Například ze vztahu navázaného během pracovní praxe nemusí pro danou osobu vzejít zaměstnání, ale dotyčný člověk může na existující příležitost upozornit člena rodiny nebo známého. Takové náhodné souvztažnosti se obtížně identifikují, ale nejsou o nic méně skutečné.

To je jeden z důvodů, proč je důležité, aby monitorování a evaluace nebyly založeny na zkráceném chápání výstupů programů, které omezuje jejich potenciál širšího dopadu. Přehnané zaměření na přímé výsledky v oblasti zaměstnanosti například může mít z dlouhodobého hlediska negativní dopad, vede-li k omezení možnosti jedince přehodnotit svoji kariéru a strategičtěji promýšlet, kde by nejlépe uplatnil své vloh.

Chceme-li zajistit, aby chápání a evaluace celoživotního poradenství byly komplexní, je důležité použít řadu různých evaluačních přístupů. Kvantitativní metody mohou zjistit vztah mezi intervencemi a měřitelnými dopady. Kvalitativní metody mohou pomoci určit širší a méně zřejmé dopady. Značný význam tudíž mají přístupy založené na kombinaci metod. Nicméně je důležité nezapomínat také na to, že žádný výzkum nikdy nemůže popsat veškeré dopady určité intervence.

Badatelé ke zkoumání těchto otázek používají řadu různých strategií. Užitečné shrnutí přístupů, které mohou být použity k měření výsledků poradenství, předkládá Maguire. Ve svém článku klade důraz na to, jak je měření důležité, ale také na význam formativního i sumativního přístupu k evaluaci.¹⁷

Obecně řečeno, badatelé se snaží měřit nebo popsat, k čemu dochází, a sledovat vztah mezi intervencí a možnými výsledky. ELGPN svoji matici a ukazatele zajišťování kvality vystavělo na modelu „vstup – proces – výsledek“¹⁸. Tento přístup použila a rozvinula také kanadská skupina (CRWG)¹⁹.

Nicméně určení vztahů mezi vstupy a výsledky (a toho, do jaké míry k nim účast v procesu přispívá) není vždy přímočaré. V aktuálně probíhajícím kanadském programu, z něhož vychází obr. 1, hodně času strávili úvahami, které ukazatele vstupu, procesu a výsledku je užitečné a možné v jednotlivých kontextech uplatnit. Snažili se také zkoumat, k jakým interakcím dochází mezi těmito různými faktory. Tímto uznáním komplexnosti dáváme za pravdu upozornění vyslovenému Scheerenem, že modely „vstup – proces – výsledek“ ve vzdělávání mají určitý kontext.²⁰ Podobné vstupy, procesy a výsledek v různých kontextech nevedou vždy ke stejným výsledkům. Nezaměstnaný klient by ve dvou různých kontextech mohl projít stejným poradenstvím a získat stejné množství poznatků o kariéře, ale v závislosti na struktuře povolání, ekonomické situaci a míře konkurence by jeho výsledky mohly být velmi rozdílné.

¹⁷ Maguire, M. (2004), Measuring the outcomes of career guidance, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 4 (2004), č. 2–3, str. 179–192.

¹⁸ ELGPN (2010), *Lifelong Guidance Policies: Work in progress*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2010

¹⁹ Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development (2013), *Common Indicators: Transforming the culture of evaluation in career development and employment services*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa, Kanada 2013

²⁰ Scheerens, J. (2005), *The Quality of Education at the Beginning of the 21st Century*, UNESCO, Paříž 1995



Obr. 1: Rámec vstup – proces – výsledek (založeno na modelu CRWG)

Modely „vstup – proces – výsledek“ jsou tudíž užitečnými nástroji, které umožňují jednoduše uvažovat o složitých problémech. Kladou významné otázky, jako například u čeho začít (u vstupů, procesů nebo výstupů?) při plánování služeb a poté při jejich evaluaci. Ideální je podle nich stav, kdy se koncepce služby a její evaluace plánují společně, takže při určování toho, čeho chceme dosáhnout, současně přemýšlíme o tom, jak ověříme, že toho bylo dosaženo. Tak se nakonec dostáváme k cyklu vývoje politiky nebo služby založenému na důkazech a evaluaci. Tímto tématem se v této publikaci budeme zabývat později.

Rozhodování o tom, jak co nejlépe zachytit dopady intervencí celoživotního poradenství, může být náročné, neboť tyto intervence často bývají provázány s jinými vzdělávacími intervencemi a jejich dopady jsou svázány s osobní, sociální a vzdělávací minulostí dotčených jedinců. Kromě toho není vždy jasné, co se od konkrétních intervencí očekává. Je například cílem poradenského programu pro nezaměstnané, aby tito lidé získali pracovní místo, nebo podpořit jejich dlouhodobé plánování kariéry? Výzkum může například zjistit, že program byl účinný v jednom z uvedených cílů, ale nikoli v obou.

Mít jasnější představu o tom, čeho se má intervencí dosáhnout, je tudíž užitečné pro vytvoření kvalitní intervence a pro dosažení shody v chápání účelu pora-

denství mezi tvůrci politiky, financujícími subjekty, poradci, klienty a hodnotiteli. V praxi se mohou lišit cíle jednotlivých zúčastněných stran, kterých chtějí dosáhnout poradenskými intervencemi. Účinné procesy zajišťování kvality a evaluace by měly mimo jiné rozpoznat oblasti, v nichž mezi zúčastněnými stranami neexistuje shoda nebo se liší jejich priority, a upozornit na důsledky těchto rozdílů.

1.3.1. Úrovně dopadu

Badatelé mohou měřit řadu různých úrovní dopadu. Užitečné je začít měřením:

- **vstupů** (zdroje, čas, lidský kapitál);
- **rozsahu** (šíře a intenzity využití) služeb.

Měření mnohých z těchto faktorů se detailně věnuje rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů (viz příloha). Dohodnout se na společném souboru prvků, jež by se měly měřit v různých službách, má jasné výhody. Zkoumáním obou uvedených aspektů se zjistí důležité věci, zejména pokud místní předpisy o ochraně osobních údajů umožní zohlednit při jejich analýze dostupná administrativní data o klientech. Může být například

možné zjistit, jaký druh klientů a do jaké míry používá ten který typ služby, což pak může být užitečné pro zvýšení jejich účinnosti a efektivity.

Nicméně zkoumání vstupů a rozsahu nemusí nutně odpovědět na všechny výše uvedené otázky. Při zjišťování dopadu musíme zajít dále. Kirkpatrick²¹ definuje čtyři úrovně možného dopadu intervencí v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Tyto úrovně lze přizpůsobit pro účely úvah o dopadech celoživotního poradenství.

- 1. Reakce.** Jak klienti poradenství popisují svoji zkušenost? Bavilo je to a myslí si, že to pro ně bylo užitečné?
- 2. Učení.** Je možné kvantifikovat, co se klienti naučili? Měření toho, co se účastníci naučili, je zvláště důležité, neboť poradenství je v podstatě vzdělávací proces, v němž se jednotlivci učí o světě vzdělávání a práce a získávají dovednosti, které potřebují, aby v něm byli úspěšní (dovednosti pro řízení vlastní kariéry). Dopad na této úrovni tudíž může zahrnovat například hodnocení získaných dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS) na základě rámce CMS.
- 3. Chování.** Změní díky účasti klienti své chování, např. budou se více snažit, aktivně promýšlet svoji kariéru nebo vstoupí do nového kurzu či nastoupí do nového zaměstnání?
- 4. Výsledky.** Existují jakékoliv pozorovatelné dopady na systém, organizaci nebo jednotlivce, např. vyšší míra udržení nebo vyšší stupeň dosaženého vysokoškolského vzdělání, hladší přechod, větší úspěch v životě a kariéře?

Kirkpatrickův model nepopisuje všechny druhy dopadů poradenské intervence. Nezachycuje například změny postoje (např. vyšší sebedůvěru). Velmi užitečné však je, jak v jeho pojetí na sebe jednotlivé druhy dopadů navazují. Rámec stanovený jeho modelem velmi vyhovuje potřebám tvůrců politiky.

1.3.2. Druhy dopadu

Je možné rovněž uznat, že poradenství nemusí mít jen různé úrovně dopadu, ale také různé druhy dopadu. Tyto dopady lze popsat jako dopady týkající se:

- **vzdělávacích výsledků**, např. zvýšení účasti ve vzdělávání a odborné přípravě nebo zlepšení dosažených výsledků;
- **ekonomických výsledků a výsledků v oblasti zaměstnanosti**, např. vyšší plat, nižší míra fluktuace zaměstnanců nebo vyšší pravděpodobnost, že si daná osoba najde práci;
- **sociálních výsledků**, např. nižší pravděpodobnost páchaní trestné činnosti nebo vyšší mobilita nebo kapacity společnosti.

Pro potřeby tvůrců politiky by mohly být tyto dopady zkoumány z hlediska různých politik, aby je bylo možné spojit s širšími agendami politik. To by se mohlo týkat evropských iniciativ, jako jsou iniciativy týkající se flexikurity²² nebo nezaměstnanosti mladých²³, například záruka pro mladé lidi²⁴, nebo pomoc zemím s plněním cílů evropského semestru v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti.²⁵ Případně by tyto druhy dopadu mohly být spojeny s místními politickými a ekonomickými potřebami, jako jsou zvýšení zapojení do odborného nebo vysokoškolského vzdělávání, řešení problémů s přechodem mladých lidí do práce nebo řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

²² Sultana, R. (2012), *Flexicurity: Implications for lifelong career guidance*, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2009

²³ Hughes, D. a Borbély-Pecze, T. B. (2012), *Youth Unemployment: A crisis in our midst – The role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand*, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2012

²⁴ Viz Borbély-Pecze, T. B. a Hutchinson, J. (2013), *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN Concept Note č. 4, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2013

²⁵ Evropská komise (2014), *Realizace: Evropský semestr*, dostupné na adrese http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_cs.htm [dostupnost ověřena dne 2. února 2014]

²¹ Kirkpatrick, D. L. (1994), *Evaluating Training Programs: The four levels*, Berrett-Koehler, San Francisco 1994

1.3.3. Příjemci dopadu

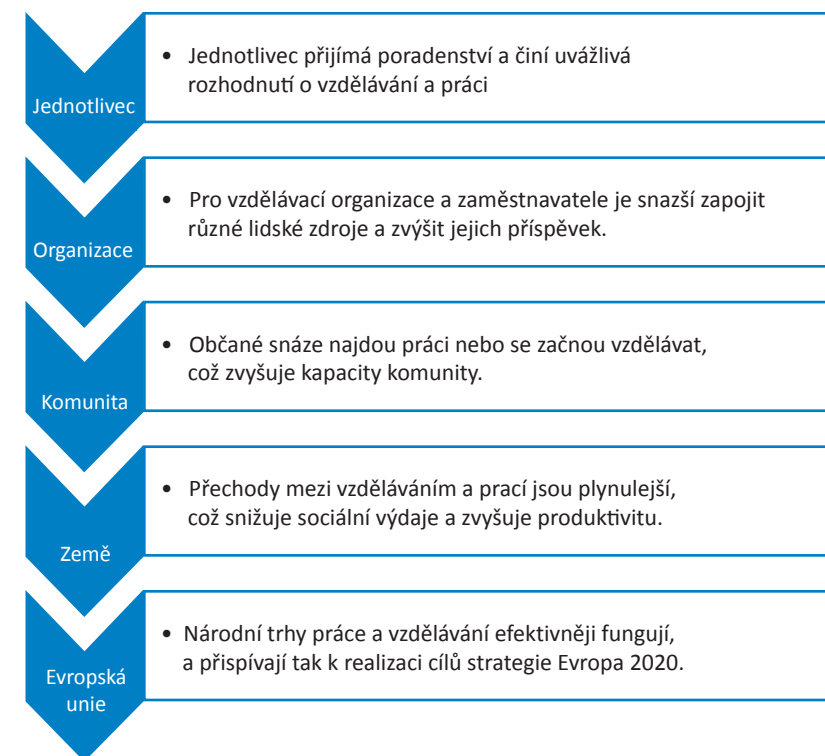
Konečně, je možné rozlišit řadu různých možných příjemců poradenství. Poradenství je službou zaměřenou především na jednotlivce, ale jakákoliv změna individuálního chování bude mít pravděpodobně širší důsledky.

Na obr. 2 je uveden příklad, jak by to mohlo fungovat. Není vyčerpávající: je například důležité uznat také dopad na rodiny a na různé úrovně života společnosti. Obrázek však ukazuje, jak služba, která nabízí individuální přínosy, může podpořit také širší cíle na úrovni místní komunity, organizace nebo společnosti. Při koncipování služeb a jejich evaluaci je důležité uvažovat o žádoucích příjemcích.

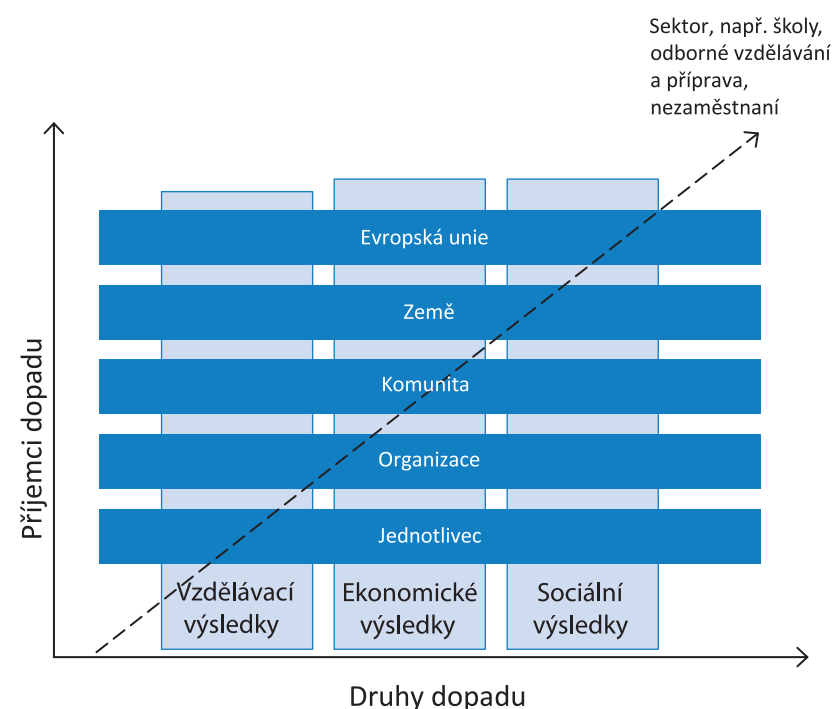
Jedním z problémů vyvstávajících v souvislosti s množstvím různých příjemců je otázka, kdo může

referovat o určitém dopadu a co by mohlo být důkazem takového dopadu. Jednotlivec může sdělit badateli, že určitá intervence pro něj měla přínosy, které však nemusí být zřejmé z hlediska jeho postavení na trhu práce. Platí to však také obráceně: badatelé mohou zjistit, že z míry využívání služeb celoživotního poradenství má značný užitek místní ekonomika, ale jednotlivci nemusí připisovat svůj úspěch službám, které využili. Jedná se o otázky převážně technického charakteru, jež musí mít badatelé na zřeteli při a výzkumných studiích. Uznání spektra dopadů a spektra příjemců však nevyhnutelně vyžaduje použití spektra různých druhů důkazů.

Obr. 3 shrnuje druhy dopadů a příjemce dopadů, které bychom mohli očekávat v souvislosti s celoživotním poradenstvím. Ukazuje, že bychom mohli hledat vzdělávací, ekonomický nebo sociální dopad a snažit se je zaznamenat na mnoha různých úrovních.



Obr. 2: Příjemci poradenských služeb



Obr. 3: Druhy dopadu a příjemci dopadu²⁶

1.4. Výzkumné a evaluační přístupy

Určení možných úrovní a druhů dopadu a možných příjemců je podstatnou složkou pochopení a měření dopadu poradenství. Různé typy studií se pokoušejí měřit různé typy dopadů a používají k tomu řadu různých výzkumných přístupů a metod.

Často se rozlišují kvantitativní a kvalitativní metody:

Kvantitativní metody se pokouší *změřit*, k čemu dochází. Mohou být užitečné k určení jasných a jednoduchých vztahů mezi intervencemi a jejich dopady.

Kanadský projekt Future to Discover (Budoucnost k objevování) zkoumal dopad poradenských intervencí na více než 5 000 studentů v provinciích Nový Brunšvik a Manitoba.²⁷ V rámci studie bylo provedeno dotazníkové šetření účastníků, kterým bylo náhodným výběrem určeno, že mají přijmout některou ze dvou intervencí, obě intervence nebo nemají přijmout žádnou intervenci. Data z dotazníkového šetření byla propojena se soubory administrativních údajů, např. s údaji o zápisu ke studiu, aby bylo možno sledovat skutečné dopady. Výzkum zjistil, že přijetí poradenské intervence vedlo ke zlepšení školních výsledků a zvýšilo pravděpodobnost, že určité skupiny studentů nastoupí do postsekundárního studia.

²⁶ Obr. 2 je dalším znázorněním modelu vytvořeného v síti ELGPN v letech 2011–12. Borbély-Pecze, T. B. (2011), Review of the working methodology and the content of the ELGPN WP4 2011-12, prezentace přednesená během návštěvy na místě ELGPN WP4, Tallin, Estonsko, 23. května 2011

²⁷ Frenette, M., Ford, R., Nicholson, C., Kwakye, I., Hui, T. S.-W., Hutchison, J., Dobrer, S., Smith Fowler, H. a Hébert, S. (2012), *Future to Discover: Post-secondary impacts report*, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa 2012

Kvalitativní metody se pokouší *popsat a pochopit*, k čemu dochází. Mohou pomoci určit širší a méně zřejmé druhy dopadů.

Kvalitativní studie provedená v Portugalsku zkoumala, jak určitý konkrétní přístup k celoživotnímu poradenství (konstruktivistické kariérové poradenství) změnil představy klientů o kariéře.²⁸ Studie zahrnovala podrobné zaznamenávání interakcí mezi poradcem a klientem a pečlivou anonymizaci těchto přepisů, aby je bylo možno důkladně analyzovat. Výzkum zjistil, že se postupně během poradenského procesu zvyšovala pravděpodobnost, že klient bude svoji kariéru pojímat kreativně a cílevědomě.

Obě metody mohou řadou způsobů přispět k prokázání dopadu a zkoumání účinnosti. Jak jsme však uvedli výše, žádný výzkum nikdy nemůže popsat veškeré dopady určité intervence.

Mezi přístupy, jejichž využití v této oblasti bylo efektivní, patří:

Obraz situace. Jde o vytvoření obrazu toho, k čemu dochází (pomocí dotazníků, série rozhovorů nebo pozorování), a zjištění, zda to zúčastněné strany považují za prospěšné.

Výzkum provedený v Nizozemí²⁹ se zabýval použitím portfolií nebo osobních plánů rozvoje pro účely kariérového rozvoje studentů. Tato kvalitativní studie zjistila, že učitelé, kariéroví poradci a studenti tato portfolia považují za užitečná, když se použijí jako doplněk a vodítko širší zaměřené kariérové diskuse. Pokud nebyla součástí širšího procesu kariérového učení, obecně nebyla považována za užitečná.

Benchmarking. Zachycení obrazu aktuální situace a její srovnání s cílem nebo záměrem. Parametry srovnání mohou být definovány buď teoreticky (co by se mělo stát), nebo empiricky (co se stalo, když totéž prováděli jinde).

Studie situace dříve a nyní. Zaznamenaná situace před realizací programu a po jeho realizaci za účelem zjištění změn, k nimž jeho realizace vedla.

Studie, která byla provedena v Itálii, zkoumala dopad poradenských intervencí na kariérovou rozhodnost a kariérové plánování dospívajících.³⁰ Ukazatele se u účastníků měřily před účastí na intervenci a poté po jejím absolvování, aby se zjistilo, nakolik se změnily. Výzkum pracoval také s kontrolní skupinou. Po intervenci pokusná skupina (osoby, které prošly intervencí) vykazovala vyšší míru kontinuity, naděje a kariérové rozhodnosti než kontrolní skupina.

Srovnání situace dříve a nyní. Účastníci výzkumu jsou požádáni, aby určili, co se změnilo, a zavzpomínali na to, jaká byla situace před intervencí.

²⁹ Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F. a den Brok, P. (2008), Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in the Netherlands, *Journal of Vocational Education and Training*, roč. 60 (2008), č. 1, str. 75-91.

²⁷ Frenette, M., Ford, R., Nicholson, C., Kwakye, I., Hui, T. S.-W., Hutchison, J., Dobrer, S., Smith Fowler, H. a Hébert, S. (2012), *Future to Discover: Post-secondary impacts report*, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa 2012

²⁸ Cardoso, P., Silva, J.R., Gonçalves, M.M. a Duarte, M.E. (2014), Innovative moments and change in career construction counseling, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 84 (2014), č. 1, str. 11-20.

³⁰ Ferrari, L., Nota, L. a Soresi, S. (2012), Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents, *Career Development Quarterly*, roč. 60 (2012), č. 1, str. 82-96.

V kapitole věnované přístupům k evaluaci dopadu služeb celoživotního poradenství Hiebert a kol. představují evalu-ační přístup, který se používá v Kanadě.³¹ Ve studii, která zkoumala online poradenství ve vysokoškolském vzdělávání zúčastnění studenti byli požádáni, aby použili určitou formu retrospektivního sebehodnocení, které ukáže, co se naučili. Konkrétně dostali tuto otázku: „S ohledem na to, co v současnosti víte o kariérovém plánování, u každého z následujících bodů ohodnoťte, jak jste na tom byli před zahájením programu a jak jste na tom nyní.“

Dlouhodobé sledování. Kontinuální sledování účastníků výzkumu za účelem zkoumání dlouhodobých dopadů poradenství.

Studie provedená v Austrálii zkoumala zkušenost studentů z venkovských a odlehlých oblastí Austrálie se školním poradenským programem.³² S devíti studenty, kteří se účastnili tohoto programu, byl po uplynutí 18 měsíců proveden rozhovor pro účely zkoumání jejich vzpomínek na tuto zkušenost. Výsledky studie odhalily tři témata týkající se významu kariérového plánování: informování; rozvíjení a potvrzení úvah o kariéře; a sociální propojení a pozitivní zkušenost, které program přinesl.

Kontrolované studie. Zkoumání toho, k čemu dojde u kohorty klientů, kteří využijí služby kariérového poradenství (pokusná skupina), ve srovnání s jinou podobnou kohortou osob, které tyto služby nevyužijí (kontrolní skupina). Studie toho typu je pro badatele důvěryhodnější, pokud je možné jednotlivce do obou skupin zařadit náhodným výběrem.

Portugalský výzkum použil kontrolovanou studii ke zkoumání dopadů roční kariérové intervence na 183³³ žáků z devátého ročníku. Intervence u žáků podpořila kariérový průzkum a pomohla jim překonávat obtíže v kariérovém rozhodování. Žáci byli rozděleni do pokusné skupiny (která absolvovala intervenci) a kontrolní skupiny (která ji neabsolvovala). Studie zjistila značné rozdíly ve schopnosti obou skupin provést efektivní kariérový průzkum

Analýza nákladů a přínosů Zkoumání poměrné velikosti vstupů a výstupů procesu. Obvykle se při ní používá finanční kvantifikace. Každý z uvedených přístupů má své výhody a nevýhody. Pro identifikaci dopadu celoživotního poradenství se také velmi vyplatí pluralistický přístup.

³¹ Hiebert, B., Schober, K. a Oakes, L. (2014), Demonstrating the impact of career guidance, in: G. Arulmani, A.J. Bakshi, F.T.L. Leong a A. G. Watts (ed.), *Handbook of Career Development: International perspectives*, str. 671-686. Springer, New York 2014

³² McIveen, P., Morgan, T. a Bimrose, J. (2012), A longitudinal study of the experience of a career development program for rural school students, *Australian Journal of Career Development*, roč. 21 (2012), č. 1, str. 22-30.

³³ Königstedt, M. (2012), *Intervenção Vocacional em Contexto Escolar: Avaliação de um programa longo em classe com adolescentes (Kariérová intervence ve školním prostředí: hodnocení dlouhodobých programů pro adolescenty realizovaných ve třídách)*, doktorská dizertační práce, Univerzita v Minho 2012



Celoživotní poradenství a veřejná politika

Celoživotní poradenství poskytuje celou škálu intervencí, jež pomáhají jednotlivcům řídit jejich život, vzdělávání a práci. Evropský nástroj pro tvůrce politik od ELGPN identifikuje klíčové oblasti veřejné politiky, v nichž celoživotní poradenství může pomoci:

- efektivní investice do vzdělávání a odborné přípravy
- efektivita pracovního trhu
- celoživotní učení
- sociální začleňování
- sociální spravedlnost
- hospodářský rozvoj.

Do tohoto přehledu je třeba doplnit několik dalších oblastí, na něž může mít poradenství dopad, mimo jiné:

- aktivní stárnutí
- aktivní politika zaměstnanosti
- řešení přechodů mladých lidí a nezaměstnanosti
- efektivní využití dovedností
- zapojení zaměstnanců
- flexibilita / flexibilita na trhu práce účast na odborném vzdělávání a přípravě a vysokoškolském vzdělávání
- snížení předčasného odchodu ze vzdělávání
- podpora a umožnění vzdělávací a pracovní mobility.

Poradenství se tudíž týká širokého spektra politických úkolů. V mnoha oblastech existuje bohatá báze výzkumů, jež nastiňuje charakter těchto úkolů a identifikuje klíčové sociální a ekonomické náklady, které jsou s nimi spojeny. Podrobný rozbor těchto nákladů přesahuje rámec této publikace. Některé z těchto širších nákladů a to, jak jsou řešeny poradenstvím, si ukážeme níže na příkladu stručné případové studie zaměřené na předčasný odchod z vysokoškolského vzdělávání.

Případová studie: předčasný odchod studentů z vysokoškolského vzdělávání

Předčasný odchod studentů z vysokoškolského vzdělávání nabízí užitečnou případovou studii k možnému příspěvku poradenství k širším sociálním a ekonomickým cílům. Vysokoškolské vzdělávání představuje značnou osobní a sociální investici. Cílem politiky je vzdělané a vysoce kvalifikované obyvatelstvo: vysokoškolské vzdělávání slouží jako nástroj k dosažení tohoto stavu. Avšak mnozí studenti odcházejí ze vzdělávání a nedokončí studium.

Tento proces mapovaly na evropské úrovni kvantitativní³⁴ a kvalitativní³⁵ studie. Existují také důkazy, že předčasný odchod ze vzdělávání souvisí s různými formami sociálního a ekonomického znevýhodnění³⁶. Vysoká míra odchodu studentů ze vzdělávání má řadu nežádoucích výsledků, mezi něž patří mrhání zdroji, snížení úrovně dovedností dostupných pro hospodářství a snížení sociální mobility.

Míra předčasného odchodu studentů ze vzdělávání jasně souvisí se systémovými faktory přítomnými v systému vysokoškolského vzdělávání a s širšími ekonomickými problémy. S těmito systémovými faktory je bohužel velmi obtížné něco dělat. Avšak jedním faktorem, s nímž výzkum³⁷ a politika mnohdy hodně pokročily, je důležitost cílevědomého rozhodování o vzdělávání. U studentů, kteří ví, co dělají a jak to souvisí s jejich dlouhodobějšími cíli, je méně pravděpodobný předčasný odchod. Pokud problém spočívá v nedostatečné obeznamenosti se systémem vzdělávání nebo trhu práce a ve špatném rozhodování, poradenství může nabídnout vhodné řešení.

Nedávný rozsáhlý dlouhodobý výzkum provedený v Anglii ukazuje, že poradenství může skutečně nabídnout alespoň částečné řešení předčasného odchodu z vysokoškolského vzdělávání.

Ve studii zahrnující všechny nové univerzitní studenty v roce 2005/06 McCulloch³⁸ zjistil, že rozsah rad týkajících se vysokoškolského vzdělávání, které jednotlivci obdržel (ze všech zdrojů), a jeho spokojenost s kariérovým poradenstvím, kterým prošel, korelovala s nižší pravděpodobností předčasného odchodu.

2.1. „Celoživotní“ rámec politiky

Celoživotní poradenství je mezisektorovou dlouhodobou investicí, která má mnohdy dopad na politiku dvou nebo více ministerstev. V důsledku toho nemusí být vždy zřejmý hlavní dopad poradenských intervencí v oblasti, v níž jsou realizovány. Například poskytování poradenství na školách má řadu přínosů pro systém školství, ale také pro odborné vzdělávání a přípravu, univerzity a trh práce. Při koncipování politik a snaže určit jejich dopad je důležité mít na zřeteli tento celoživotní rámec.

Politiky celoživotního poradenství mohou být vybudovány řadou způsobů. Jedním z nich je vytvořit koordinační procesy mezi jednotlivými sektory, druhým je formulace vnitrostátní strategie pro poradenství, třetím je vytvoření služeb pro všechny věkové skupiny, jež jsou páteří systému celoživotního poradenství. Tato publikace se zabývá celoživotním poradenstvím převážně v kontextu jednotlivých sektorů, protože většina systémů, a tedy i shromažďování důkazů, vychází ze sektorového zaměření. Je však k dispozici také řada důkazů, které ukazují na význam celoživotní strategie pro efektivní tvorbu politiky v této oblasti.³⁹ Existují rovněž důkazy o tom, že politika celoživotního poradenství založená na službách pro všechny věkové kategorie je efektivní.⁴⁰

Rozvoj systému celoživotního poradenství v Maďarsku je novější ilustrací pokusu provázat činnost ve školách, ve vysokoškolském vzdělávání a ve veřejné službě zaměstnanosti.⁴¹ Evaluace služeb celoživotního poradenství v Maďarsku se uskutečnila pomocí online dotazníkových šetření (300 odpovědí a kontrolní skupina ekvivalentního rozsahu) a 45 hlubkových rozhovorů.⁴² Tato evaluace (zaměřená na období 2008–11) zjistila, že služba měla pozitivní dopad na představy klientů o budoucnosti a o jejich schopnosti plánovat a řídit vlastní kariéru. Upozornila také na rozmanitost kariérových potřeb, kterými se zabývá celoživotní poradenství v Maďarsku. Vyplynulo z ní, že existují čtyři různé skupiny klientů, jež potřebují rozdílnou formu pomoci: klienti cílevědomě budující svoji kariéru, klienti, kteří potřebují kariérní jistotu, klienti, kteří potřebují intenzivní emocionální podporu, a klienti, kteří byli nuceni využít tuto službu, přestože o to původně nestáli. Evaluace tudíž podpořila jak celoživotní rámec poradenství, tak potřebu přizpůsobit službu potřebám individuálních klientů.

Rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů (viz příloha této publikace) nabízí nástroj, jenž může podpořit jak poskytování vysoce kvalitního celoživotního poradenství, tak i sběr příslušných důkazů, které pomohou měřit jeho efektivitu.

2.2. Proč je důležité rozumět důkazům týkajícím se celoživotního poradenství a rozšiřovat jejich soubor?

Na základě pochopení důkazů mohou tvůrci politiky formulovat koncepci a utvářet poskytování služeb celoživotního poradenství. Klíčovým prvkem v tomto úsilí je evaluace intervencí a neustálé rozšiřování důkazů.

Cyklus politiky celoživotního poradenství představuje proces rozvoje služeb podložený důkazy, jež mohou tvůrci politiky použít.

Stále více se prosazuje názor, že veřejná politika by měla být podložena těmi nejlepšími důkazy, jež jsou k dispozici. Tvorba politika podložená důkazy tvůrcům politiky pomáhá ujasnit si, jaké rozhodnout je správné a jaký bude jeho pravděpodobný dopad. V praxi však může být použití důkazů náročným úkolem, v neposlední řadě proto, že bývají roztroušeny v řadě publikací, z nichž každá podává jenom určitou část potřebných informací. Zvláště to platí o celoživotním poradenství, kde je situace taková, že důkazy jsou rozptýleny v různých knihách, odborných časopisech a vládních zprávách a náleží do různých vědeckých oborů (pedagogika, psychologie, obchodní a organizační studia) a do různých resortů (školství [někdy existují speciální ministerstva nebo odbory pro základní a střední školství, vysokoškolské vzdělávání, odborné vzdělávání a celoživotní učení], práce, obchodu a řady dalších).

Pokud se už najdou důkazy k celoživotnímu poradenství, někdy může být obtížné je interpretovat. Co funguje v jednom kontextu, to nemusí být snadné přenést do jiné země s jiným vzdělávacím systémem a systémem zaměstnanosti. Tato publikace nastiňuje klíčové aspekty důkazů z různých oblastí a vysvětluje, jak mohou tvůrci politiky tyto důkazy interpretovat.

Současně se zaváděním nových politik a intervencí je důležité dále rozšiřovat důkazy. Členské státy EU prostřednictvím evropského semestru přijaly za svou myšlenku cyklického procesu rozvoje politik.⁴³ ELGPN zase učinila klíčovou součástí svých aktivit myšlenku soustavného zdokonalování.⁴⁴ Tato publikace na tyto myšlenky navazuje návrhem cyklu politiky celoživotního poradenství zohledňující požadavek, aby rozvoj a evaluace poradenských politik byly dynamické a podložené důkazy.

³⁴ Quinn, J. (2013), *Drop-Out and Completion in Higher Education in Europe among Students from Under-Represented Groups*, Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu, Evropská komise, Brusel 2013

³⁵ Field, J., Merrill, B. a West, L. (2012), Life history approaches to access and retention of non-traditional students in higher education: A cross-European approach, *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults – RELA*, roč. 3 (2012), č. 1, str. 77-89.

³⁶ Powdthavee, N. a Vignoles, A. (2009), The socioeconomic gap in university dropouts, *The BE Journal of Economic Analysis and Policy*, roč. 9 (2009), č. 19, str. 1935-1982.

³⁷ Např. Arias Ortiz, E. a Dehon, C. (2013), Roads to success in the Belgian French community's higher education system: Predictors of dropout and degree completion at the Université Libre de Bruxelles, *Research in Higher Education*, roč. 54 (2013), č. 6, str. 693–723. Rovněž Harvey, A. a Luckman, M. (2014), Beyond demographics: Predicting student attrition within the Bachelor of Arts degree, *International Journal of the First Year in Higher Education*, roč. 5 (2014) č. 1, str. 19-29.

³⁸ McCulloch, A. (2014), *Learning from Futuretrack: Dropout from higher education*, BIS, Londýn 2014

⁴¹ Watts, A. G. a Borbély-Pecze, T. B. (2011), The development of a lifelong guidance system in Hungary, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 11 (2011), č. 1, str. 17-28.

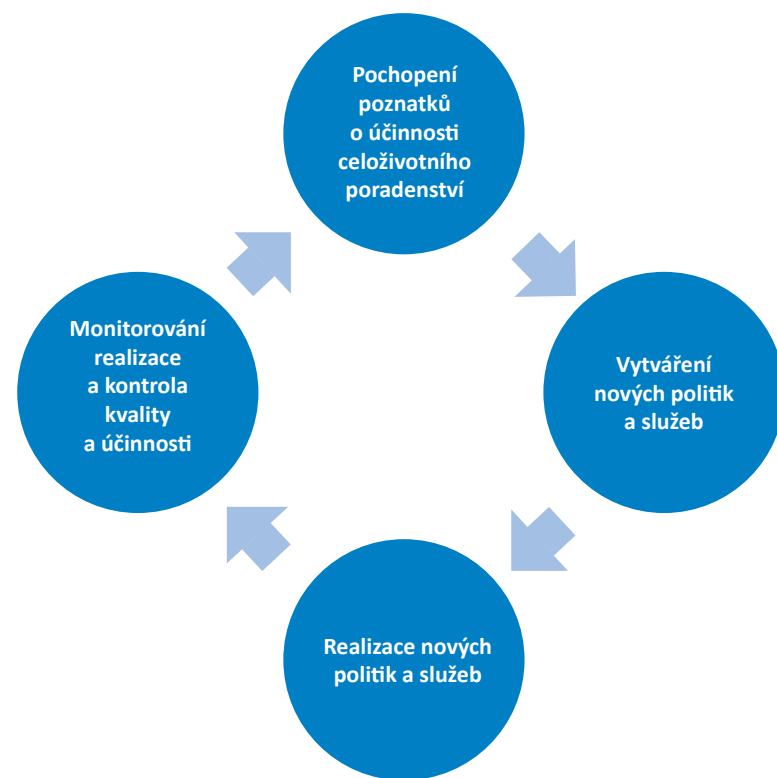
⁴² Kiss, I., Szabó, M., Herczegné Kereszturi, J., Szemán, D. a Czigány, L. (2010), A Pályatanácsadás Hatékonyágmérésének Lehetséges Indikátorai (Možné ukazatele pro měření účinnosti kariérového poradenství), ECOCOM73 Kft., Budapešť 2010

⁴³ Evropská komise (2014), *Realizace: Evropský semestr*, dostupné na adrese http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_cs.htm [dostupnost ověřena 2. února 2014]

⁴⁴ Viz například cyklus soustavného zdokonalování ELGPN, jenž síť ELGPN používá ke strukturování svých aktivit. Viz ELGPN (2014), *Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2013-14*, oddíl 2, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Finsko 2014

Cyklus politiky celoživotního poradenství vytvořený pro tuto publikaci vychází z řady uznávaných cyklů evaluace politiky, jejichž přehled podávají Werner a Wegrich.⁴⁵ Tyto cykly obvykle stanovují řadu fází, jež popisují idealizovaný průběh rozvoje politik. V těchto cyklických pojetích evaluace je zřejmé, že evaluace není jen zpětné posouzení úspěšnosti určité politiky, nýbrž může také ovlivnit koncepci a realizaci nových politik.⁴⁶ Rozličné

varianty těchto cyklů byly vytvořeny v rámci evaluace vzdělávacích programů⁴⁷ a programů v širším veřejného sektoru⁴⁸. Cyklus politiky celoživotního poradenství předkládáme jako možnost konceptuálního uchopení procesu rozvoje politiky v oblasti celoživotního poradenství, jež se může použít vedle podrobného rámce ukazatelů stanovených v rámci pro zajištění kvality a doložení důkazů.



Obr. 4: Cyklus politiky celoživotního poradenství

⁴⁵ Werner, J. a Wegrich, K. (2007), Theories of the policy cycle, in: Fischer, F., Miller, G. a Sidney, M. (ed.), *Handbook of Public Policy Analysis: Theories, politics and methods*, CRC Press, Londýn 2007

⁴⁶ Vedung, E. (1997), *Public Policy and Programme Evaluation*, Transaction Publishers, New Brunswick 1997

⁴⁷ Haddad, D. a Demsky, T. (1995), *Education Policy-Planning Process: An applied framework*, UNESCO, Paříž 1995

⁴⁸ McDavid, J.C. a Hawthorn, L.R.L. (2005), *Programme Evaluation and Performance Measurement: An introduction to practice*, Sage, Londýn 2005

Cyklus politiky celoživotního poradenství má podpořit logický postup zdokonalování služeb na základě nejlepších dostupných důkazů. Důkazy nechápe pouze jako prostředek k evaluaci politiky a vede tvůrce politiky, aby důkazy použily jak při rozvoji politiky, tak i při souhrnném hodnocení její úspěšnosti. Lunn dokazuje, že širší chápání role důkazů v tvorbě politiky má určité výhody, a píše: „důkazy mohou formovat politiky ve všech fázích jejich rozvoje včetně prvotní fáze rozpoznání problému, který má daná politika řešit.“⁴⁹ Cyklický charakter cyklu politiky celoživotního poradenství poskytuje rámec pro tento typ práce s důkazy, a tak může přispět k zajištění dalšího rozšiřování souboru důkazů a napomoci soustavnému zdokonalování.

Je důležité si uvědomit, že poradenství je často jedním z prvků zahrnutým v cyklu rozvoje širších politik. V takovém případě mohou alternativní rámec pro rozvoj systému poradenství poskytnout jiné rámce rozvoje politik, například v případě odborného vzdělávání a přípravy nástroj zajišťování kvality EQAVET⁵⁰. Pokud je poradenství prvkem zahrnutým do jiných systémů, pak je nicméně třeba zajistit, aby na něj v rámci evaluace byl brán dostatečný zřetel a byla mu věnována dostatečná pozornost a aby zůstal zachován celoživotní rámec politiky. Například evaluace poradenství v rámci poskytování odborného vzdělávání a přípravy by neměla jen zkoumat, jak dosáhnout větší efektivity odborného vzdělávání a přípravy, ale také zjistit možné dopady nad rámec samotného poskytování odborného vzdělávání a přípravy.

⁴⁹ Lunn, P.D. (2013), Researchers imply, policymakers infer: The relationship between evidence and policy, *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, sv. XLII (2013), str. 96–108.

⁵⁰ Viz webové stránky EQAVET na adrese <http://www.eqavet.eu/index.html>.



Co víme o účinnosti služeb celoživotního poradenství?

Pro oblast celoživotního poradenství je k dispozici značné množství důkazů. Existuje mnoho obecných studií, které dokládají, že kariérové poradenství má dopad. Jsou k dispozici důkazy, které umožňují doložit pozitivní dopady kariérového poradenství na reakce, učení, chování a výsledky klientů.

Existuje rozsáhlá literatura, která zjistila, že celoživotní poradenství má řadu dopadů. Některé z těchto dopadů dokládá a kvantifikuje řada článků Susan Whistonové a jejích kolegů.⁵¹

Whistonová a kol.⁵² vypracovali metaanalýzu, do níž zahrnuli 47 studií, které používaly kontrolní skupiny a pracovaly se 4 660 účastníky. Zjistili, že v celém souboru studií, které si kladly za cíl identifikovat pestrou škálu dopadů, je u všech účastníků, kteří byli příjemci poradenské intervence, pravděpodobněji, že se u nich projeví identifikovatelný dopad než u účastníků, kteří žádnou intervenci nepřijali. Zjistili dopad v celém spektru kariérových intervencí, ale individuální kariérové poradenství bylo neefektivnější pro klienta, zatímco počítačové intervence a intervence ve třídách/skupinové intervence byly nákladově efektivnější z hlediska poradcovy času.

Existuje mnoho dalších přehledů literatury popisující dopady celoživotního poradenství na individuální kariéru v různých oblastech a různých etapách života.⁵³ Tyto přehledy literatury jsou založeny na studích, jež opakovaně zjistily, že celoživotní poradenství může mít pozitivní dopady na život, vzdělávání a práci jednotlivce.

Příklad důkazu o dopadu kariérového poradenství předkládá Bimroseová a kol.⁵⁴, jež provedli longitudinální studii pět let trvajícího dlouhodobého sledování 50 klientů kariérového poradenství. Na začátku tito klienti v různých sektorech, například dalšího vzdělávání, vysokoškolského vzdělávání a veřejných služeb zaměstnanosti, využili kariérové poradenství. Studie zjistila, že klienti považují individuální poradenské intervence za užitečné a že poradenské služby mohou pomoci dospělým úspěšně zvládnout přechod na bouřlivém trhu práce.

Existuje také výzkum, který doložil, že dopadů celoživotního poradenství lze dosáhnout řadou různých přístupů k poskytování poradenství. Tyto výzkumy ukázaly dopady individuálního poradenství, kombinovaného poradenství, skupinové práce a telefonních a online služeb.

Rozvojový projekt NUOVE ve Finsku provedl evaluaci pilotní služby telefonického poradenství pro dospělé.⁵⁵ Evaluace ukázala, že služby celoživotního poradenství je vhodné poskytovat telefonicky. U klientů byla po využití služeb pozorována řada pozitivních dopadů, včetně ujasnění kariérových cílů, návštěvy školení a nástupu do zaměstnání. Pár let předtím byla provedena podobná studie ve Spojeném království, jež také zjistila pozitivní dopady telefonického poradenství.⁵⁶

Evaluace se zaměřila také na online poradenství a zjistila, že i ono je účinné.

V Chorvatsku byla provedena evaluace internetového systému pro osobní kariérové plánování.⁵⁷ Systém poskytoval bohatě vybavené prostředí pro kariérový průzkum s nabídkou informací, rad a kariérových hodnotících nástrojů. Při evaluaci byla zkoumána zkušenost více než 2 000 uživatelů těchto webových stránek. Uživatelé byli spokojeni s poradenstvím, jež jim poskytli tento systém. Relevantnost online poradenství analýza potvrdila zkoumáním řady různých faktorů v údajích o uživatelích a na základě souladu mezi radami poskytnutými tímto systémem a radami skutečných poradců.

Z těchto výzkumů tudíž vyplývá, že existují dostatečné empirické důkazy podporující využití celoživotního poradenství k dosažení řady dopadů.

3.1. Úrovně dopadu

Koncepci různých úrovní dopadu jsme v této publikaci představili již dříve (oddíl 1.3.1). Důkazy jsou k dispozici na každé ze čtyř úrovní: reakce, učení, chování a výsledky. Je však v každém případě obtížnější prokázat dopady na úrovni čtyři (že celoživotní poradenství vedle ke změně na úrovni organizace či společnosti nebo ekonomické změně) než na úrovni jedna (že účastníci poradenství uvedli, že poradenství pro ně bylo dobrou nebo užitečnou zkušeností). V tomto oddíle si představíme příklady výzkumu dokládajícího dopad celoživotního poradenství na každé z uvedených úrovní.

Zajištění základní kvality služeb. Rámcem pro zajištění kvality a doložení důkazů představuje jasnou možnost, jak zajistit základní kvalitu poskytování služeb. Poskytuje rámec, jehož prostřednictvím mohou být účinně monitorovány *vstupy* (zdroje, čas, lidská kapitál) a *rozsah (šíře a intenzita) služeb*. Tento rámec podporuje také shromažďování důkazů k vyšším úrovním dopadu. Nezbytnou součástí rámce pro měření dopadu služeb je však důkladné zmapování povahy a využití služeb.

⁵¹ Viz například Whiston, S. C. a Blustein, D. L. (2013), *The Impact of Career Interventions: Preparing our citizens for the 21 century* (politická doporučení), National Career Development Association and Society for Vocational Psychology, Broken Arrow, OK 2013. Viz také Whiston, S. C., Tai, W. L., Rahardja, D. a Eder, K. (2011), School counseling outcome: A meta-analytic examination of interventions, *Journal of Counseling and Development*, roč. 89 (2011) č. 1, str. 37-55. Viz také Whiston, S. C. a Rahardja, D. (2008), Vocational counseling process and outcome, in: Brown, S. D. a Lent, R. W. (ed.), *Handbook of Counseling Psychology* (4. vydání), str. 444-461, Wiley, New York 2008. Viz také Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. a Edens, L. (2003), Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 62 (2003), č. 3, str. 411-428.

⁵² Whiston, S. C., Sexton, T. L. a Lasoff, D. L. (1998), Career intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988), *Journal of Counseling Psychology*, roč. 45 (1998), č. 2, str. 150-165.

⁵³ Příkladem je Hughes, D. a Gratton, G. (2009), *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*, CfBT, Reading 2009

⁵⁴ Bimrose, J., Barnes, S.-A. a Hughes, D. (2008), *Adult Career Progression and Advancement: A five-year study of the effectiveness of guidance*, Warwick Institute for Employment Research/Department for Innovation, Universities and Skills, Coventry/London 2008.

⁵⁵ Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkilä, H. a Pitkanen, S. (2013), *Ohjauksen like Näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut* (Zviditelnění pohybu v procesu poradenství: Radar zaměstnanosti a poradenské služby finské organizace PES), Ministerstvo práce a hospodářství, Helsinki 2013.

⁵⁶ Page, R., Newton, B., Hawthorn, R., Hunt, W. a Hillage, J. (2007), *An Evaluation of the Ufi/learnDirect Telephone Guidance Trial*, Ministerstvo vzdělávání a kvalifikací, Londýn 2007.

⁵⁷ Šverko, B., Akik, N., Babarović, T., Bčina, A. a Šverko, I. (2002), Validity of e-advice: The evaluation of an internet-based system for career planning, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 2 (2002), č. 3, str. 193-215.

Řecko přistoupilo k vytvoření pevného rámce kvality velmi svědomitě. Vedle rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů vypracovaného sítí ELGPN použilo jako rámec politiky pro tento účel *Národní rámec pro zajištění kvality celoživotního poradenství*. K evaluaci služeb z hlediska tohoto rámce kvality a k zajištění referenčních ukazatelů pro zdokonalování služeb a budoucí evaluaci použilo přístup založený na kombinaci metod.⁵⁸

Rovněž další země včetně Rakouska⁵⁹, Finska a Irsko vyvinuly přístupy k zajišťování kvality a získávání důkazů: některé z nich ovlivnily vývoj rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů, jiné z tohoto rámce vyšly a přizpůsobily ho místním podmínkám.

Dopady na úrovni 1 (reakce) popisují dojem studentů z programů, kterých se účastní. Tyto důkazy se obvykle sbírají prostřednictvím formulářů zpětné vazby a dotazníků o spokojenosti klientů. Tento druh dopadu dokládá velká řada studií.

Publikace *Voices of Users*⁶⁰ podává podrobný souhrn zkušeností klientů kariérového poradenství z Dánska, Finska, Islandu, Norska a Švédska. Snaží se dokázat, že průzkum a pochopení zkušenosti uživatelů služby by mělo být důležitým prvkem koncipování a evaluace služby. Studie zjistila, že většina účastníků byla spokojena se službou, jejímiž byli příjemci, a poradce, který se jim věnoval, na ně působil jako podporující a chápaní.

Další příklady studií, které doložily pozitivní reakce klientů na poradenské intervence, můžeme najít v Chorvatsku⁶¹, Anglii⁶², Irsku⁶³ a řadě dalších zemí. Tyto studie obecně ukazují, že uživatelé si cení dostupnosti poradenských služeb a kladně referují o svých zkušenostech s těmito službami.

⁵⁸ Gaitanis, D. (2009), Preparatory study – survey for the observance of quality criteria in career guidance services of the education and initial VET sectors, 4. plenární zasedání ELGPN v Lucemburku, 19. – 20. března 2009, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2009

⁵⁹ Härtel, P. (2005), *Study on Indicators and Benchmarks in Career Guidance*, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Štýrský Hradec, Rakousko 2005

⁶⁰ Vilhjálmsdóttir, G., Dofradóttir, A. G. a Kjartansdóttir, G. B. (2011), *Voices of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*, Nordic Network of Adult Learning, Oriveden Kirjapaino, Finsko 2011

Dopady na úrovni 2 (učení) se snaží popsat, co se účastníci díky zkušenosti účasti na poradenství naučili. Existuje mnoho studií, jež se snaží toto měřit na širokém spektru výsledků učení.

Přehled literatury ve Spojeném království⁶⁴, identifikoval 40 studií, které zkoumaly výsledky poradenství v oblasti učení. Dospěl k závěru, že jsou k dispozici přesvědčivé důkazy, že poradenství vedlo k řadě různých výsledků včetně vyššího sebeuvědomění, uvědomění příležitostí, zlepšení rozhodovacích dovedností a dovedností týkajících zvládnání přechodu. Poukázala na mnoho studií, ve kterých byl každý z těchto výsledků učení zaznamenán.

V kontextu intervencí celoživotního poradenství se dovednosti, kterým jsou klienti učeni, často popisují jako dovednosti pro řízení vlastní kariéry.⁶⁵ Jedná se o dovednosti, které jednotlivci potřebují pro kariérová rozhodnutí, zvládnání přechodů, budování kariéry a zvládnání změn a neúspěchů. Uznávaná literatura podrobně dokládá, jak může celoživotní poradenství pozitivně ovlivnit dovednosti pro řízení vlastní kariéry.

⁶¹ Ivanovic, M. a Grguric, S. (2011), Analiza učinkovitosti radionica kao oblika grupnog savjetovanja sa stajališta korisnika usluga odsjeka profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja (Analýza účinnosti semináře jakožto formy skupinového poradenství z hlediska uživatelů služby v oblasti kariérového poradenství), in: *80 Godina Celoživotnog Profesionalnog Usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi (80 let celoživotního poradenství v Chorvatsku: nové výzvy a přístupy)*, str. 120–121, Hrvatski zavod za zapošljavanje (Chorvatská služba zaměstnanosti) 2011

⁶² IFF Research Ltd (2012), *Next Step: Satisfaction and Progression Surveys*. BIS, Londýn 2012

⁶³ Hayes, C. a Murray, M. (2007), *Perceptions of the General Public on Guidance and Guidance Services*, National Centre for Guidance in Education, Dublin 2007

⁶⁴ Killeen, J. a Kidd, J. M. (1991), *Learning Outcomes of Guidance: A review of recent research*, Ministerstvo práce, Londýn 1991

⁶⁵ See Gravina, D. a Lovšin, M. (2012) *Career Management Skills: Factors in implementing policy successfully*, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2012

To obvykle zahrnuje převzetí dotazníků, které vytvořili jiní badatelé a shledali je spolehlivými pro měření postojů nebo chování.

Studie v Portugalsku zkoumala dopad poradenství na aktivní zapojení žáků ve škole a jejich schopnost provádět kariérový průzkum.⁶⁸ Studie zkoumala studenty, kterým bylo poskytnuto poradenství, i studenty, kterým nebylo poskytnuto, pomocí čtyřrozměrné škály aktivního zapojení studentů ve škole⁶⁹ a škály kariérového průzkumu⁷⁰. Studie zjistila, že poradenství pozitivně korelovalo s aktivním zapojením ve škole a prováděním kariérového průzkumu.

Dopady na úrovni 4 (výsledky) je často obtížné detailně doložit důkazy. Existují však studie, které sledují systémové dopady celoživotního poradenství na individuální výkon ve vzdělávacích institucích a v zaměstnání.

V kritickém přehledu šesti studií zkoumajících spojení mezi školním poradenstvím a vzdělávacími výsledky Carey⁷¹ a Dimmitová našli doplňující se důkazy pozitivního vztahu mezi dobře koncipovanými programy školního poradenství a výsledků vzdělávání studentů.

Sociální a ekonomické dopady poradenství⁷² zkoumala řada studií. Hughesová například poukazuje na možné dopady na HDP, veřejné výdaje na vzdělávání, sociální vyloučení, dávky sociálního zabezpečení, zajišťování bezpečnosti, daňové příjmy, zdravotní péči, dávky neschopnosti, stresa podporu mobility.⁷³ Budeme-li předpokládat, že poradenství má určitý malý dopad na každou z uvedených oblastí, můžeme teoreticky modelovat jeho znatelný přínos pro hospodářství. Pokud si například díky

Badatelé ve Finsku provedli randomizovanou kontrolovanou studii, která zkoumala dopady skupinových intervencí na řízení kariéry, duševní zdraví a udržení zaměstnání.⁶⁶ Intervence probíhala na pracovištích a snažila zaměstnance lépe připravit na řízení vlastní kariéry. Celkem 718 vhodných osob bylo náhodným výběrem rozděleno do pokusné (P=369) nebo kontrolní skupiny (P=349). Osoby zařazené do pokusné skupiny byly pozvány na skupinové semináře, zatímco jedinci z kontrolní skupiny obdrželi tištěné informace o otázkách týkajících se kariéry a zdraví. Výsledky následného zkoumání po sedmi měsících prokázaly zlepšení dovedností pro řízení vlastní kariéry, což v pokusné skupině snížilo výskyt projevů deprese a úmyslu odejít do předčasného důchodu.

Tento příklad z Finska ukazuje spojitost mezi jednotlivými úrovněmi dopadu, kdy zlepšení dovedností pro řízení vlastní kariéry je spojeno se snížením výskytu projevů deprese, což se týká individuálního chování.

Dopadům na úrovni 3 (chování) se také věnovalo mnoho studií. Pro úspěšnou identifikaci změn chování je důležité, aby se studie s určitým časovým odstupem ke klientům vrátily a pracovaly se sofistikovanými metodami, které zajistí, že výzkum bude sledovat skutečné chování na rozdíl od toho udávaného.

Švýcarská studie⁶⁷ zkoumala dopad kariérového poradenství v období jednoho roku. Ke zkoumání dlouhodobých dopadů kariérového poradenství u 199 klientů použila kombinaci metod. Zabývala se mírou kariérové rozhodnosti účastníků, jejich spokojeností s vlastním životem a schopností realizovat své plány tak, aby měly pozitivní dopad na jejich kariéru. Výsledky ukázaly, že z dlouhodobého hlediska dochází u klientů k postupnému poklesu kariérové nerozhodnosti a stabilizaci spokojenosti s vlastním životem. Některé z přínosů poradenství se v dlouhodobějším pohledu staly zřejmějšími.

Tyto výzkumy ukazují, že kariérové poradenství může lidem pomoci stát se cílevědomějšími. Avšak mnohá chování, jako je například kariérová rozhodnost, se obtížně měří. Badatelé proto za účelem porozumění a měření chování často používají osvědčené psychologické nástroje.

⁶⁶ Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. a Mutanen, P. (2012), Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial, *Journal of Applied Psychology*, roč. 97 (2012), č. 2, str. 273-286.

⁶⁷ Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. a Rossier, J. (2012), Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 80 (2012), č. 2, str. 565-578.

⁶⁸ Moura, H. (2014), Students' engagement in school and guidance activities, konference AIOSEP, Montpellier, září 2014

⁶⁹ Veiga, F. H. (2013), Envolvimento dos alunos na escola: Elaboração de uma nova escala de avaliação (Školní zapojení studentů: vypracování nové hodnoticí škály), *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 1 (2013), č. 1, str. 441-450.

⁷⁰ Taveira, M. C. (2000), *Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens – Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional* (Kariérový průzkum a rozvoj v období dospívání – vztah mezi hledáním, identitou a kariérovou nevyhraněností), Univerzita v Minho, Braga 2000

⁷¹ Carey, J. a Dimmitt, C. (2012), School counseling and student outcomes: summary of six statewide studies, *Professional School Counseling*, roč. 16 (2012), č. 2, str. 146-153.

⁷² Viz například Mayston, D. (2002), *Assessing the Benefits of Careers Guidance*, CeGS Occasional Paper, Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby 2002

⁷³ Hughes, D. (2004), *Investing in Career: Prosperity for citizens, windfalls for government*, Guidance Council, Winchester 2004

celoživotnímu poradenství lidé pravděpodobněji najdou vhodnou práci a neučiní špatné vzdělávací volby, projeví se jeho dopad v celém hospodářství. Podobný myšlenkový experiment provedla Taylorová, která na základě řady předpokladů založených na pozorovaných dopadech celoživotního poradenství modelovala dopady snížení dostupnosti poradenství pro mladé lidi.⁷⁴

Zpráva ze Severního Irsku zkoumala dopad Služby vzdělávacího poradenství pro dospělé na ekonomiku Severního Irsku.⁷⁵ Za účelem odhadu ekonomického přínosu služby studie pracovala s kombinací kvantitativních a kvalitativních metod včetně detailní analýzy údajů o klientech služby. Tento přínos odhadla na 9,02 GBP čistého dodatečného daňového výnosu na každou 1 GBP investovanou z veřejných prostředků. Studie také zjistila dopad služby na snížení nezaměstnanosti a podporu postupu v práci. Toto ekonomické modelování celkových dopadů poradenství je užitečné, částečně proto, že ukazuje komplexnost spektra dopadů spojených s poradenstvím.

Studie zabývající se službou vzdělávacího poradenství města Drážďany se snažila systematicky zmapovat náklady a přínosy (včetně ekonomických výsledků z finančního hlediska) jejích intervencí. Výzkum zahrnoval důkladné zkoumání služby včetně porovnání údajů. Tento projekt je zvláště cenný, neboť je založen na mezisektorové spolupráci, a tak umožňuje zachytit celoživotní dopady a ne pouze sektorové. Manažerské údaje z městské poradenské služby byly porovnány s údaji o pozdější kariérové dráze jednotlivých uživatelů převzatých z úředních statistických informací o trhu práce. Studie zjistila, že poradenství mělo jasný pozitivní vliv na míru zapojení jednotlivců do dalšího odborného vzdělávání. Ukázala rovněž některé (statisticky nikoliv významné) ekonomické dopady a doporučila, aby studie byla v budoucnu zopakována za účelem získání přesnější kvantifikace těchto dopadů.⁷⁶

3.2. Interpretace důkazů

Klíčem pro pochopení a využití důkazů v celoživotním poradenství je vědět, jak můžeme zjištění z výzkumu zobecnit.

Mnohé studie o kariérovém poradenství zkoumají konkrétní otázky týkající se širokého spektra kontextů, v nichž se lze s celoživotním poradenstvím setkat.

Pro vyvozování závěrů z výzkumné báze jsou zvláště důležité přehledy literatury a metaanalýzy.

Kontext, v němž se poradenství uskutečňuje, má potenciál přetvořit podobu jeho fungování a změnit naše poznatky o tom, co je účinné. To, co pomáhá mladým lidem pochopit svět práce, nemusí být stejně užitečné pro dospělé, kteří se snaží znovu uplatnit na trhu práce po propuštění ze zaměstnání. Co v každém z případů bude fungovat, závisí na prostředí konkrétní politiky, bezprostředním kontextu a individuální psychologii jednotlivce. To samozřejmě neznamená, že vůbec není možné zobecňovat: v praxi budeme muset předpokládat, že něco z toho, co funguje v určitém kontextu, můžeme přenést jinam. Důkazy je však třeba důkladně zvážit, abychom nečinili unáhlené závěry, že pokud určitá forma poradenství někde fungovala, pak bude fungovat všude. Ilustrovat to může následující případová studie.

Ve studii *Career Guidance in Communities*⁷⁷ Thomsenová použila kvalitativní výzkumný přístup ke zkoumání otázky, jak by poradenství mohlo pomoci skupině dánských továrních dělníků, kteří byli propuštěni pro nadbytečnost. Studie zjistila, že pro zajištění účinnosti bylo třeba, aby poradce opustil svůj poradenský koutek a vtáhl dělníky aktivně do procesu poradenství v prostředí, v němž trávili čas (např. jídelna). Thomsenová uvedla, že takto poradce dokázal dělníky přimět ke spolupráci a pomoci jim, aby se společně snažili porozumět své situaci a podniknout praktické kroky k jejímu řešení.

Práce Thomsenové by nás mohla vést k těmto domněnkám:

- na pracovišti je možné poskytovat účinné poradenství.
- poradenství může pomoci pracovníkům, kteří byli propuštěni pro nadbytečnost.
- kariérové poradenství na pracovišti může vyžadovat aktivnější přístup k zapojení klientů.
- má význam poskytovat poradenství v určitém sociálním kontextu.

Pokud by tvůrce politiky nebo zaměstnavatel uvažoval o zavedení celoživotního poradenství na pracoviště, bylo by rozumné, kdyby se řídil zjištěními Thomsenové. V praxi je však možné, že na jiných pracovištích nebo v jiných zemích než v Dánsku to funguje jinak, protože pracovníci jsou například zvyklejší využívat poradenství na pracovišti nebo protože výpovědní lhůty jsou kratší a vyžadují intenzivnější intervence. Nejsou-li však k dispozici jiné konkrétnější informace, představují podobná zjištění užitečné důkazy. Budeme-li se řídit přístupem cyklu politiky celoživotního poradenství, mohou tyto důkazy pro nás být poučným zdrojem pro vývoj politiky nebo služby, jež pak mohou být prověřeny. Ještě větší opatrnost by byla na místě, pokud bychom chtěli zjištění Thomsenové zobecnit na jiné kontexty, jako jsou kariérové poradenství ve školách nebo vysokoškolském vzdělávání.

Výzkum v oblasti celoživotního poradenství je tudíž obvykle velmi konkrétně zaměřený, což ztěžuje zobecnění jeho zjištění. Naštěstí existuje jiný důležitý druh studie, známý jako přehled literatury, jenž se snaží tyto obtíže překonat. Přehled literatury je studie zabývající se jinými studiemi, která se snaží najít vzorce ve zjištění jiných badatelů.

Hughesová a kol.⁷⁸ vypracovali kritický přehled 27 výzkumných studií, které zkoumali celoživotní poradenství na pracovišti. V tomto přehledu zjistili, že intervence spadaly do čtyř kategorií, jež popsali takto: i) formální odborné školení/rozvoj na pracovišti a mimo pracoviště; ii) informální odborné školení/rozvoj na pracovišti a mimo pracoviště; iii) iniciativy řízené oddělením lidských zdrojů a iv) zapojení zprostředkovatelů. Přehled ukázal, že dostupnost celoživotního poradenství a úspěch jakýchkoliv intervencí značnou měrou závisely na kontextu daného pracoviště. Našel velké množství kvalitativních důkazů o přínosech pro zaměstnavatele i zaměstnance, ale na závěr konstatoval, že je nezbytný další kvantitativní výzkum.

Jak je patrné z tohoto příkladu, přehledy literatury nejsou pouhým shrnutím dřívějších studií. Zpracovávají také konceptuálně zjištění a provádějí celkové hodnocení síly důkazů. Přehledy literatury proto představují důležitou součást pochopení důkazů v celoživotním poradenství a v této publikaci se na ně často odvoláváme.

Existuje také určitý typ souhrnné analýzy více studií známý jako statistická metaanalýza, jež pomocí statistických metod kombinuje existující statistické studie, které byly provedeny na podobném základě. Tento typ studií byl důležitý při budování robustní databáze důkazů pro lékařství a ošetrovatelství, jakou vytvořila například organizace Cochrane Collaboration.⁷⁹ Při zkoumání celoživotního poradenství byl v řadě případů uplatněn metaanalytický přístup.

⁷⁴ Taylor, L. (2013), *Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance: A business case for funding and strengthening career guidance in schools*, Careers England, dostupné na adrese <http://www.careersengland.org.uk/documents/public/Disc%20Paper%20Cost%20to%20the%20Economy%20250313.pdf> [dostupnost ověřena dne 1. února 2014].

⁷⁵ Regional Forecasts (2008), *Examining the Impact and Value of EGSA to the NI Economy*, Regional Forecasts, Belfast 2008

⁷⁶ Weyh, A. a Schanne, N. (2014), *Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der "Dresdner Bildungsbahnen": studie im auftrag der Landeshauptstadt Dresden (Analýza účinnosti vzdělávacího poradenství „Drážďanské cesty vzdělávání“: kvantitativní studie vypracovaná z pověření města Drážďany)*, IAB Sachsen, IAB Hessen 2014

⁷⁷ Thomsen, R. (2012), *Career Guidance in Communities*, Aarhus University Press, Aarhus 2012

⁷⁸ Hughes, D., Bimrose, J., Barnes, S. A., Bowes, L. a Orton, M. (2005), *A Systematic Literature Review of Research into Career Development Interventions for Workforce Development*, University of Derby, Derby 2005

⁷⁹ Další informace o organizaci Cochrane Collaboration naleznete na webových stránkách organizace na adrese <http://www.cochrane.org/>. Jsou na nich k dispozici také užitečné školicí materiály, v nichž je metaanalýza podrobněji vysvětlena.

Baker a Taylor⁸⁰ použili metaanalýzu ke zkoumání dopadu intervencí kariérového vzdělávání ve školách na výsledky studentů. Zkombinovali v ní 12 studií provedených v letech 1983 až 1986 a vybrali si pouze takové studie, které pracovaly s kontrolními skupinami, byly zveřejněny v časopisech provádějících recenzní řízení a jejich účastníky byli studenti posledního ročníku střední školy. Jejich metaanalýza ukázala, že tyto intervence mají statisticky prokazatelný dopad na studijní výsledky.

Další dva oddíly se věnují poradenství v oblasti vzdělávání a poradenství v pracovní oblasti. Budou se zabývat důkazy v klíčových oblastech celoživotního poradenství. V každém oddíle shrneme dosažené poznatky a pak je ilustrujeme krátkou případovou studií.

⁸⁰ Baker, S.B. a Taylor, J.G. (1998), Effects of career education interventions: A meta-analysis, *Career Development Quarterly*, roč. 46 (1998), č. 4, str. 376-385.



Jaké důkazy k poradenství v oblasti celoživotního učení máme k dispozici?

Vzdělávání zůstává klíčovou oblastí politiky a hodně se diskutuje o jeho formě a funkcích ve společnosti. Evropská komise ve sdělení Přehodnocení vzdělávání uvádí, že je třeba lépe sladit vzděláváním a trh práce:

Evropské vzdělávací systémy a systémy odborné přípravy nadále zaostávají v zajišťování odpovídajících dovedností pro zaměstnatelnost a nespolupracují adekvátně s podniky nebo zaměstnavateli s cílem přiblížit vzdělávací zkušenost realitě pracovního prostředí. Tento nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi vyvolává narůstající znepokojení ve vztahu ke konkurenceschopnosti evropského průmyslu.⁸¹

Jako důležitý nástroj pro realizaci této agendy sdělení Komise chápe celoživotní poradenství.

Upozorňuje například na trend poskytovat vzdělání prostřednictvím „flexibilnějších forem učení přizpůsobených vlastním potřebám“ jednotlivců. Poradenství může jednotlivcům pomoci dobře se rozhodovat v otázkách vzdělávání a profesního postupu a může zlepšit jejich dovednosti pro řízení vlastní kariéry, a tak je lépe disponovat ke zvládnutí komplexity, jež je důsledkem této vyšší flexibility.

Celoživotní poradenství má dlouhodobou zkušenost s podporou sladování vzdělávání a práce. Celoživotní poradenství je z velké části provozováno ve vzdělávacích organizacích, jako jsou školy, vyšší odborné školy, poskytovatelé odborného vzdělávání a univerzity. Vzdělávací organizace poskytují celoživotnímu poradenství příležitosti (zaměření na rozvoj, příležitost poskytovat tuto službu vedle jiných forem vzdělávání a osobního rozvoje) a výzvy (častá izolovanost vzdělávacích programů od trhu práce, zaměření na předmětová kurikula). V tomto oddíle prozkoumáme důkazy k poradenství v oblasti vzdělávání a budeme se zabývat možnostmi jejich efektivního využití.

⁸¹ Evropská komise (2012), *Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností pro dosažení lepších socioekonomických výsledků*, sdělení Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, dostupné na adrese <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0669&from=EN> [dostupnost ověřena dne 1. února 2014].

4.1. Školy

Poradenství ve školách je dobře prozkoumáno. Badatelé identifikovali řadu dopadů spojených s kariérovou prací na školách. Poradenství na školách může:

- **zvýšit aktivní zapojení a výsledky studentů ve škole;**
- **podpořit jejich přechod ze školy;**
- **pomoci jim vést si úspěšně v životě a kariéře.**

Důkazy také naznačují, že tyto programy nejlépe fungují, pokud propojují kariérové vzdělávání s kurikulem a pokud je podporuje vedení školy a mají své pevné místo v širším étosu školy.

V mnoha evropských systémech školství má poradenství dlouhou historii. Toto poradenství je často zaměřeno širě než jen kariérově a může také zahrnovat širě pojetou pastorační práci. Tato publikace se soustředí na větev poradenství, jež je zaměřena na kariérovou a vzdělávací volbu včetně kariérových dopadů vzdělávacích rozhodnutí a jež pomáhá lidem v dalším směřování po škole a úspěšném přechodu do dalšího vzdělávání nebo práce.

Poradenství ve školách může mít řadu forem, ale obvykle zahrnuje směs:

- kariérového vzdělávání (práce ve třídách podle kariérově zaměřeného kurikula);
- individuální poradenství nebo skupinové poradenství poskytované odborníkem;
- poskytování informací;
- kariérová podpora mimo rámec kurikula.

V některých školách může být jeho součástí také pracovní praxe a další přímé kontakty s trhem práce, často zprostředkované rodiči, zaměstnavateli nebo absolventy.

Poradenství ve školách bylo důkladně zkoumáno, přičemž výzkum ukázal, že dobře řešené kariérové programy mohou mít dopad na účinnost vzdělávání žáků a studentů v rámci systému školství a na jejich schopnost efektivně zvládnout přechod do práce nebo dalšího vzdělávání a budovat úspěšnou kariéru.

V publikaci *Fostering College and Career Readiness*⁸² Hooley, Marriott a Sampson zkoumali 100 studií o kariérové práci na školách. Dospěli k závěru, že ve zkoumané literatuře byly s kariérovou prací spojeny čtyři nejdůležitější druhy dopadů. Pokud byl školní program dobře řešen, studie naznačovaly, že by bylo možné identifikovat dopad na školní míru udržení, na stupeň dosaženého vysokoškolského vzdělání studentů, na schopnost studentů úspěšně zvládnout přechod ze školy a na jejich dlouhodobý úspěch v životě a kariéře.

Badatelé identifikovali statisticky významné dopady programů kariérového vzdělávání a poradenství a zkoumali řadu různých druhů dopadů včetně dopadu na školní výsledky.⁸³

Ve Švýcarsku zavedli kariérový seminář s cílem podpořit připravenost dospívající mládeže na kariérové volby. Při evaluaci semináře na vzorku 334 švýcarských žáků ze sedmého ročníku Hirschi a Läge zjistili, že tři měsíce po konání semináře účastníci referovali o významných dopadech. Zejména si značně lépe vedli, pokud jde o kariérovou rozhodnost, kariérové plánování, kariérový průzkum a profesní identitu.⁸⁴

Studie také ukázaly, jak je důležité zahrnout do školních programů poradenství aktivní zkušenost s pracovištěm.

Studie provedená v Portugalsku zkoumala získávání zkušenosti na pracovišti (stáž/praxe) ve školním profesním vzdělávání. Studie zjistila, že pokud tato praxe byla velmi kvalitní, poskytovala studujícím určitou míru autonomie a zahrnovala kvalitní zpětnou vazbu, sociální podporu a možnosti učit se, pak byla pro studenty velmi přínosná. Studie byla koncipována jako longitudinální studie na vzorku portugalských středoškoláků (P=346, dvanáctý ročník). Celkově výsledky ukazují, že kvalita pracovní praxe má význam pro profesní rozvoj studentů.

⁸² Hooley, T., Marriott, J. a Sampson, J. P. (2011), *Fostering College and Career Readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*, International Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby 2011

⁸³ Babarović, T. a Sverko, I. (2011), Vocational maturity of primary school students in Croatia, *Contemporary Psychology*, roč. 14 (2011), č. 14, str. 91-109.

⁸⁴ Hirschi, A. a Läge, D. (2008), Increasing the career choice readiness of young adolescents: an evaluation study, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 8 (2008), č. 2, str. 95-110.

⁸⁵ Gamboa, V., Paixao, M. P. a Neves de Jesus, S. (2013), Internship quality predicts career exploration of high school students, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 83 (2013), č. 1, str. 78-87.

K prokázání těchto dopadů byla použita řada různých výzkumných přístupů včetně kvalitativních a kvantitativních. Kvantitativní přístupy se často pokoušely vysledovat vztah mezi realizací poradenského programu a jinými pozorovatelnými údaji, jako jsou například míra úspěšného absolvování studia, míra zápisu do postsekundárního studia a míra zaměstnanosti absolventů.

Lapan a kol.⁸⁶ zkoumali realizaci programu kariérového vzdělávání a poradenství na jednotných středních školách ve státě Missouri v USA. Zkoumali údaje od 22 964 studentů z 236 středních škol ve státě Missouri. Zjistili, že studenti škol, na kterých se programy poradenství realizovaly úplněji, s větší pravděpodobností uvedou, že: a) získali lepší známky, b) jejich studium je lépe připravilo na budoucnost, c) jejich škola jim poskytla více kariérových informací a informací o studiu na vyšším stupni a d) na jejich škole vládla příznivější atmosféra. Tyto pozitivní dopady byly zjištěny po vyloučení odchylek v důsledku většího počtu zapsaných studentů, sociálního a ekonomického postavení a míry zastoupení menšinových studentů.

Výzkumy se také zabývaly otázkou, jaké druhy programů kariérového poradenství jsou ve školách účinné. Hooley a kol.⁸⁷ zmapovali veškeré druhy kariérových intervencí, které se provádějí ve školách. Dospěli k závěru, že pro účinnost poradenství ve školách není rozhodující žádná z těchto intervencí (např. pracovní praxe nebo individuální poradenství): spíše je důležité, jak jsou tyto intervence spojeny do logického celku.

Školy mohou zvolit kurikulární přístup, který kariéru chápe jako důležité ohnisko vzdělávání, na něj jsou napojeny penzum vědomostí, dovedností a pedagogické přístupy. Ve vzdělávacím přístupu jsou rozmanité prvky kariérové práce začleněny do hlavního kurikula tak, aby poskytované vzdělání bylo logicky skloubené, smysluplné a progresivní. Jsou k dispozici důkazy ze Spojeného království a z jiných zemí, které ukazují, že tento přístup představuje nejúčinnější způsob kariérové práce na školách. Avšak vzhledem k ústřednímu významu kurikula tyto přístupy vyžadují značnou podporu vedení školy, partnerů a stoupenců uvnitř školy.

Výzkumy naznačují, že postupné a plánovité kariérové intervence jsou účinnější než izolované ojedinělé intervence. Tento závěr potvrdila portugalská kontrolovaná studie, v níž se jedna skupina studentů zúčastnila pouze jednoho kariérově zaměřeného informačního setkání a druhá skupina šestitýdenního programu kariérového vzdělávání.⁸⁸ Dánská přehledová studie literatury postoupila ještě dále v identifikaci aspektů, jež přispívají k účinnosti školního poradenství.

Systematická studie vypracovaná organizací Danish Clearinghouse for Educational Research⁸⁹ zkoumala účinnost kariérového vzdělávání a poradenství ve školách. Dospěla k závěru, že existují důkazy, že tyto intervence pomáhají jednotlivcům ujasnit si své kariérové představy a činit efektivní rozhodnutí. Vyzdvihla několik aspektů efektivního poskytování poradenství, včetně řady intervencí, jež jsou skloubeny do logického celku a dobře propojeny s kurikulem, budování pevného osobního vztahu mezi kariérovým poradcem nebo pedagogem a studenty, a důležitost kvalifikovaných a erudovaných kariérových poradců.

Význam kariérového poradenství na školách zkoumala řada kvantitativních a kvalitativních studií, jež pomohly osvětlit, jak to může fungovat v praxi.

⁸⁶ Lapan, R.T., Gysbers, N.C. a Sun, Y. (1997), The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: A statewide evaluation study, *Journal of Counseling and Development*, roč. 75 (1997), č. 4, str. 292-302.

⁸⁷ Hooley, T., Marriott, J., Watts, A. G. a Coiffait, L. (2012), *Careers 2020: Options for future careers work in English schools*, Pearson, Londýn 2012

⁸⁸ Nunes Janeiro, I., Mota, L. P. a Ribas, A. M. (2014), Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 85 (2014), č. 1, str. 115-124.

⁸⁹ Christensen, G. a Sjøgaard Larsen, M. (2011), *Evidence on Guidance and Counseling*, Danish Clearinghouse for Educational Research, Aarhus 2011.

Výzkum Morrise a kol.⁹⁰ se zabýval praxí kariérového vzdělávání a poradenství na 30 školách v Anglii. Zjistili, že kariérové vzdělávání a poradenství by mohly napomoci účinnosti školy tím, že přispějí ke změně důrazů v kurikulu, podpoří sebeúctu a motivaci studentů, sníží míru předčasných odchodů ze škol a zvýší relevanci kurikula pro životy mladých lidí. Zjistili také, že tyto přínosy byly největší, pokud se kariérové vzdělávání a poradenství těšilo podpoře mezi učiteli a vedením školy.

Důkazy ke kariérové práci ve školách jsou pravděpodobně jednou z nejvíce propracovaných složek souboru důkazů k celému celoživotnímu poradenství. Máme tudíž dobrou představu o tom, jaké druhy přínosů jsou spojeny s těmito programy (vyšší míra udržení, lepší výsledky, přechod a úspěšnost) a jak jich nejlépe dosáhnout (těsné propojení s kurikulem, začlenění do širšího étosu školy).

4.2. Odborné vzdělávání

Celoživotní poradenství může hrát důležitou roli jak v pomoci jednotlivcům při zvažování výběru odborného vzdělávání a přípravy, tak v pomoci studentům odborného vzdělávání, aby při přechodu na trh práce co nejlépe využili dovednosti a vědomosti, které se naučili.

Stávající důkazy ukazují, že je pravděpodobné, že kariérové poradenství bude neúčinnější, pokud je holistické a začleněné do programů.

Cedefop tvrdí, že „přitažlivé, otevřené, moderní a inkluzivní odborné vzdělávání a příprava je pilířem znalostních ekonomik“.⁹¹ Tyto výroky vzdělávání a přípravy pro širší ekonomiku a zdůrazňují potřebu sladit vzdělávání s trhem práce. Zpráva střediska Cedefop dále uvádí, že celoživotní poradenství má klíčovou roli v podpoře tohoto sladování a zajištění rozvoje efektivního systému odborného vzdělávání a přípravy.

Důkazy týkající se poradenství v odborném vzdělávání nejsou tak hojné a propracované jako důkazy k poradenství ve školách. Důležitý rozdíl ve srovnání s kariérovým poradenstvím ve školách spočívá v tom, že lidé mohou vyhledat poradenství, aby jim pomohlo rozhodnout se, zda nastoupit do odborného vzdělávání, ale také je mohou vyhledat až během odborného vzdělávání. Kromě toho v důsledku profesního zaměření odborného vzdělávání se může kariérový rozhovor místo otázky „na jakou dráhu se mám vydat“ věnovat otázce „jak co nejučinněji jít dráhou, kterou jsem si vybral“. Je však důležité rovněž pamatovat na to, že ne každý se na své profesní dráze ubírá přímo na odpovídající část trhu práce.

Velká část odborného vzdělávání zahrnuje prvky kariérového poradenství ve svém základním vzdělávacím přístupu, totiž pracovní praxi a podporu úvodního přechodu na trh práce. Nepočítá-li se výslovně s možností kariérového rozhovoru (poradenství), jsou možnosti kariérového vzdělávání v odborném vzdělávání velmi omezené.⁹² Navíc v praxi tomu není tak, že by všechny programy odborného vzdělávání předurčovaly přímo k určitému povolání, a ani všichni studenti odborného vzdělávání se nechtějí nebo nemohou vydat cestou svých původních profesních představ.

Watts⁹³ na základě dostupných důkazů dospívá k závěru, že kariérové poradenství poskytnuté před započítím odborného vzdělávání a přípravy je často nedostatečné. Ačkoliv se situace v rozdílných kontextech jednotlivých států liší, školy u mnoha svých studentů upřednostňují (často ve shodě s rodiči a širšími kulturními hodnotami) univerzitní studium před odborným vzděláváním a přípravou.

Proti této tendenci lze bojovat tím, že studenti využijí externí kariérové poradenství mimo školu. Toto poradenství by mělo zahrnovat následující informace:

- dostupné možnosti odborného vzdělávání a přípravy,
- kvalifikace, k jejichž získání jednotlivé možnosti odborného vzdělávání a přípravy vedou, a možnosti dalšího postupu po získání těchto kvalifikací,
- zaměstnání, k nimž tyto kvalifikace otevírají přístup, a pravděpodobnost získání práce po získání kvalifikace,
- výše platu/mzdy v těchto zaměstnáních,
- předpokládaná poptávka po těchto zaměstnáních.

V tomto ohledu je důležitou rolí kariérového poradenství pomoci zajistit, aby jednotlivci a programy odborné přípravy měli dobrou vazbu na trh práce. Tím může pomoci předejít nesouladu programů odborného vzdělávání a přípravy s potřebami trhu práce.

V rámci odborného vzdělávání je další důležitou rolí kariérového poradenství pomoci jednotlivcům rozpoznat, jak dovednosti a poznatky získané prostřednictvím odborného vzdělávání co nejlépe využít k budování naplněné kariéry. Z hlediska veřejné politiky se tím kariérové poradenství stává součástí strategie zajištění návratnosti veřejných investic do odborného vzdělávání. Navzdory těmto přesvědčivým důvodům pro zahrnutí kariérového poradenství do odborného vzdělávání se praxe v jednotlivých evropských zemích liší. Výzkum však ukázal, že kariérové poradenství může být užitečnou a účelnou složkou programů odborného vzdělávání.

Kvantitativní studie v Nizozemí zkoumala dopad poradenství a kariérového vzdělávání v rámci odborného vzdělávání na rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry a kariérové výsledky.⁹⁴ Studie zahrnula 3 499 studentů a 166 učitelů. Zjistila, že pokud bylo poradenství založeno na komunikaci, mělo pozitivní vliv na motivaci, rozhodování a kariérové výsledky. Prokázala také pozitivní vztah mezi dovednostmi pro řízení vlastní kariéry a kariérovými výsledky.

Nedávná práce o účinném řešení poskytování kariérového poradenství v odborném vzdělávání publikovaná v Austrálii⁹⁵ shrnuje účinnou praxi do těchto bodů:

- začlenění rozvoje dovedností pro řízení vlastní kariéry do všech kurzů odborného vzdělávání,
- poskytování kariérových informací prostřednictvím online technologií,
- zajištění širokého a univerzálního poskytování poradenských služeb, avšak s ucelenými službami kariérového poradenství pro nejzranitelnější studenty,
- vytvoření komplexních podpurných služeb pro studenty, v jejichž ohnisku bude kariérový rozvoj,
- vytvoření funkčnějších přístupů ke sdílení zdrojů, a odborných poznatků, zejména prostřednictvím efektivnějších sítí a partnerství,
- zajištění vhodné počáteční a průběžné odborné přípravy a odborného růstu poradců pro rozvoj kariéry a dalších osob, zejména těch, jež mají rozhodující vliv na kariérové rozhodování,
- poskytování předvstupního poradenství,
- zapojení zaměstnanců do poskytování poradenství a odborného vzdělávání,
- evaluace kvality a dopadu poradenských služeb.

Tento výzkum se velkou měrou přiklání k tomu, že do oblasti odborného vzdělávání a přípravy lze přenést mnoho z toho, co bylo systematictěji prozkoumáno v kariérovém poradenství ve školách. Je však zřejmé, že je třeba systematictěji rozvinout důkazy ke kariérovému poradenství před zahájením odborného vzdělávání a přípravy, během tohoto vzdělávání a přípravy a při odchodu z něj.

⁹⁰ Morris, M., Rudd, P., Nelson, J. a Davies, D. (2000), *The Contribution of Careers Education and Guidance to School Effectiveness in "Partnership" Schools*, Ministerstvo vzdělávání a kvalifikací, Londýn 2000

⁹¹ Cedefop (2012), *Trends in VET Policy in Europe 2010-12: Progress towards the Bruges Communiqué*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2012

⁹² Kuijpers, M. a Meijers, F. (2012), Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands, *Studies in Higher Education*, roč. 37 (2012), č. 4, str. 449-467.

⁹³ Watts, A. G. (2009), *The Relationship of Career Guidance to VET*, UNESCO, Paříž 2004

⁹⁴ Meijers, F., Kuijpers, M. a Gundy, C. (2013), The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 13 (2013), č. 1, str. 47-66.

⁹⁵ Guthrie, H. a Nechvoglod, L. (2011), *Identification of Issues that Impact upon the Provision of Effective Career Development Services for VET Learners*, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide 2011

4.3. Vysokoškolské vzdělávání

Kariérové poradenství ve vysokoškolském vzdělávání je v některých zemích dobře zavedeno. Zajišťují jej obvykle kariérové služby dané vysokoškolské instituce, jež poskytují studentům celé spektrum služeb.

Je dostatečně dokázáno, že zapojení zaměstnavatelů a možnosti učení vztahujícího se k práci přispívají k pozitivním výsledkům studentů z hlediska zaměstnanosti. Pokud jde o další otázky, výzkumnou bázi je sice třeba dále rozvíjet, ale výzkumy ukazují, že poskytování spektra různých služeb, jež mají vazbu jak na univerzitní kurikulum, tak na potřeby zaměstnavatelů absolventů, má své přínosy.

Kariérové poradenství ve vysokoškolském vzdělávání má v některých zemích dlouhou tradici, v jiných však ne. Kariérové poradenství ve vysokoškolském vzdělávání často poskytují interní kariérové služby zahrnuté do běžných provozních nákladů dané instituce, i když existují i další možnosti jejich zajišťování, například prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti nebo studentských unií. Souhrnné informace o poradenství v celé Evropě poskytuje Katzensteiner a kol. včetně zpráv o jednotlivých zemích a analytických souhrnů o poskytování služeb.⁹⁶

Cullen⁹⁷ v kritickém přehledu poradenství v celé řadě evropských zemí použil přístup založený na kombinaci metod a předložil řadu návrhů osvědčených postupů. Ve svém kritickém přehledu se zvláště zaměřil na otázku, jak by poradenství mohlo pomoci tzv. netradičním studentům zapojit se do vysokoškolského vzdělávání a úspěšně zvládnout přechod na trh práce. Studie zjistila vysokou poptávku po poradenských službách.

Rovněž OECD⁹⁸ poukazuje na spektrum různých přístupů, jež se v členských zemích OECD používají v kariérovém poradenství ve vysokoškolském vzdělávání (popisuje je jako poradenské služby, integrované studentské služby, zprostředkování praxe a specializované kariérové služby).

Tradice kariérové práce ve vysokoškolském vzdělávání v některých zemích (zejména ve Spojeném království a v USA) byla úzce spojena s potřebami a zájmy velkých potenciálních zaměstnavatelů absolventů, kteří využili služby kariérového poradenství na vysokých školách jako klíčový prostředek, jak se dostat k potenciálním zájemcům o absolventské programy. Mnoho služeb kariérového poradenství ve vysokoškolském vzdělávání si na takové zaměstnavatele udržuje úzké vazby, i když stále více rozšiřují svoji činnost tak, aby zahrnovala širší spektrum určení a podporu osvojování dovedností pro řízení vlastní kariéry a dovedností v oblasti zaměstnatelnosti.

Evropský nástroj pro tvůrce politik sítě ELGPN se zabývá otázkou dovedností pro řízení vlastní kariéry ve vysokoškolském vzdělávání a poukazuje na příklady z Francie, Litvy a Portugalska. Těto otázky se dotýká také Bridgstocková, která tvrdí, že dovednosti pro řízení vlastní kariéry je třeba chápat jako základní dovednost v oblasti zaměstnatelnosti.⁹⁹ Rott shrnuje řadu případových studií, které ukazují, jak poradenské služby ve vysokoškolském vzdělávání v Evropě na základě koncepce řízení kariéry rozvinuly poradenství, které je zaměřeno na zjištěné potřeby studentů a dobře se slučuje se vzdělávací kulturou vysokoškolských institucí.¹⁰⁰

Je také třeba připomenout, že existuje důležitá tradice poradenství před vstupem na vysoké školy, jež je často úzce spojeno s poradenstvím poskytovaným v systému školství. Toto poradenství však obvykle zcela nebo velkou měrou ignoruje kariérové poradenství včetně kariérových dopadů výběru oboru studia.¹⁰¹

Důkazy o dopadech kariérových služeb ve vysokoškolském vzdělávání se zatím shromažďují. Nedávná lotyšská studie upozorňuje na potřebu dalšího rozvoje poradenských služeb ve vysokoškolském vzdělávání.¹⁰² Tvrdí, že pro další rozvoj tohoto sektoru je nezbytné vypracování důkladného monitorování a evaluace a za tímto účelem navrhuje řadu ukazatelů výkonu.

Další výzkum ukazuje, že pracovní praxe, učení na pracovišti a zapojení zaměstnavatelů do vysokoškolského vzdělávání má vliv na zaměstnatelnost absolventů.¹⁰³ Poradenství může mít úzký vztah k pracovní praxi tím, že připraví studenty na pracovní umístění a pomůže jim uvažovat o tom, co se naučili, a operacionalizovat jejich kariérové učení, i když ne vždy tomu tak bývá.

Další výzkum zkoumá přímý dopad poradenství na vysokoškolské studenty.

Studie provedená v USA zjistila, že kariérové poradenství i kariérové vzdělávání mohou mít na vysokoškolské studenty pozitivní dopady.¹⁰⁴ Studie vzorku 269 studentů účastnících se poradenských aktivit identifikovala dopady na kariérové uvažování a účinné rozhodování. Velká většina účastníků byla schopna určit alespoň jednu změnu, kterou během semestru učinili ve vztahu ke své kariéře, včetně výběru hlavního předmětu, ucházení se o pracovní místo nebo stáž nebo rozhodnutí o kariéře.

Výzkum týkající se vysokoškolského vzdělávání zdůraznil především tyto aspekty účinného kariérového poradenství:

- poradenství před vstupem na vysokou školu, včetně řady různých služeb, jež jsou jednotlivcům poskytnuty před zápisem na danou instituci,
- poskytování informací a zdrojů, včetně kariérových knihoven a webových stránek, informací o volných místech a širších informací o trhu práce,

- kariérové hodnocení a testy včetně psychometrických testů, testů osobnosti, inventáře zájmů a jiných druhů kariérového hodnocení,
- individuální poradenství, koučování a poradenské služby, rychlá poradna poskytovaná prostřednictvím řady médií jako osobní, telefonická nebo online poradna,
- intervence pro více osob/skupinové intervence včetně seminářů, webinářů a intervencí skupinového poradenství,
- intervence v rámci kurikula, včetně samostatných modulů a intervencí týkajících se kariéry/zaměstnatelnosti, jež vhodně doplňují stávající předmětové kurikulum,
- možnosti zapojení zaměstnavatelů včetně veletrhů pracovních příležitostí, pohovorů se zaměstnavateli a seminářů,
- poskytování učení vztahujícího se k práci a učení na pracovišti včetně praxí a dobrovolnické práce,
- poskytnutí rámce pro uvažování včetně e-portfolií, postupů plánování osobního rozvoje a dalších prostředků, které podporují kariérové uvažování,
- diplomy a jiné mechanismy ocenění a uznání zkušeností týkajících se rozvoje dovedností pro řízení vlastní kariéry,
- služby pro absolventy včetně spektra služeb poskytovaných jednotlivcům po dokončení studia na dané instituci.

Výzkum týkající se poradenství ve vysokoškolském vzdělávání však v současnosti zahrnuje spíše popis potřeb a poskytovaných služeb než empirické hodnocení toho, co se osvědčilo a jak to funguje. Vysokoškolské vzdělávání je proto další oblastí, v níž tvůrci politiky a vedoucí činitelé v sektoru vysokoškolského vzdělávání musí podpořit další výzkum.

⁹⁶ Katzensteiner, M., Ferrer-Sama, P. a Rott, G. (2007), *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States*, Centrum poradenství a pomoci, Aarhuská univerzita, Aarhus, Dánsko 2007

⁹⁷ Cullen, J. (2013), *Guidance for Inclusion: Practices and needs in European universities*, Consortium STAY IN 2013

⁹⁸ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*, str. 52–54, OECD, Paříž 2004

⁹⁹ Bridgstock, R. (2009), The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills, *Higher Education Research and Development*, roč. 28 (2009), č. 1, str. 31–44.

¹⁰⁰ Rott, G. (2013), Development of career management competence and the contribution of student services, in: Rott, G. a Aastrup, W. (ed.), *Corner Stones of Higher Education in the 21st Century: Meeting challenges by the European higher education area*, RAABE, Berlín 2013

¹⁰¹ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*, str. 52–54, OECD, Paříž 2004

¹⁰² Jaunzeme, I. (2011), *Improvement of Career Management and Guidance System in Higher Education: Case of Latvia*, doktorská dizertační práce, Litevská univerzita 2011

¹⁰³ Mason, G., Williams, G. a Cranmer, S. (2009), Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes?, *Education Economics*, roč. 17 (2009), č. 1, str. 1–30.

¹⁰⁴ McClair, V. (2010), *Career Counseling and Career Courses: Process, impact and outcomes*, doktorská dizertační práce, University of Illinois 2010

4.4. Vzdělávání dospělých

Celoživotní poradenství má ve vzdělávání dospělých důležitou postavení. Může dospělým pomoci rozhodnout se znovu vzdělávat, zlepšit jejich dovednosti pro řízení vlastní kariéry a zaměstnatelnost a pomoci jim využít, co se naučili.

Důkazy v této oblasti se zatím shromažďují, částečně proto, že intervence v této oblasti jsou často aspektem jiných služeb. Byl však proveden výzkum, který dokládá přínosy poradenství pro posílení sebedůvěry a dosažení pokroku.

Celoživotní poradenství může významně pomoci dospělým k tomu, aby se znovu začali vzdělávat a uvědomili si potenciál učení, kterému se věnují. Usnesení Evropské rady z roku 2008¹⁰⁵ umísťuje celoživotní poradenství do rámce celoživotního učení. Nedávno v reakci na ekonomickou krizi předložila Rada Evropské unie usnesení o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých.¹⁰⁶ Rovněž toto usnesení chápe celoživotní poradenství jako klíčovou složku vzdělávání dospělých a formuluje cíle vzdělávání dospělých tak, že se dobře slučují s cíli celoživotního poradenství. Vzdělávání dospělých poskytuje prostředky ke zvýšení nebo změně kvalifikace nezaměstnaných, k rekvalifikaci a kariérovým přechodům a významně přispívá k sociálnímu začleňování, aktivnímu občanství a osobnímu rozvoji. Také v cílech strategie Evropa 2020 a rámci Vzdělávání a odborná příprava 2020 je položen důraz na vzdělávání dospělých.

Vzdělávání dospělých je velmi různorodý sektor s rozptýlením od poskytování základního vzdělání až po programy pokročilého odborného rozvoje a humanitních oborů. Místo poradenství v tomto systému bude pravděpodobně u jednotlivých programů rozdílné.

Poradenství má ve vzdělávání dospělých obvykle tři formy:

- předvstupní poradenství, které pomáhá dospělým rozhodnout se, zda by neměli využít vzdělávání dospělých a jaké programy by pro ně mohly být vhodné.
- Poradenství jako integrální součást programů vzdělávání dospělých. Některé programy vzdělávání dospělých jsou silně zaměřeny na kariérové plánování nebo na rozvoj dovedností v oblasti zaměstnanosti nebo dovedností pro řízení vlastní kariéry: v tomto případě je celoživotní poradenství často zahrnuto do jádra programu.
- Výstupní poradenství, jež pomáhá absolventům programů vzdělávání dospělých zvážit, jak mohou využít to, co se naučili, aby dosáhli pokroku v dalším učení a práci.

Jak je nastíněno v Evropském nástroji pro tvůrce politik sítě ELGPN, existuje řada možností, jak uspořádat poradenské služby ve vzdělávání dospělých nebo v souvislosti s ním. Poradenská služba pro vzdělávání dospělých v Irsku poskytuje výborný model, jenž byl předmětem evaluace a byl shledán účinným.¹⁰⁷ Služba má řízenou kvalitu, aby byla zajištěna její nezávislost.

K dopadu celoživotního poradenství ve vzdělávání dospělých existuje jen skromný výzkum. Částečně je to dáno tím, že je často obtížné oddělit poradenskou a vzdělávací část. Velká část stávajícího výzkumu upozornila na to, že komunikace s dospělými o jejich kariéře je ve srovnání s prací s mladými lidmi spojena se speciálními výzvami. Výzkum rovněž identifikoval několik jasných přínosů tohoto poradenství, pokud jde o sebedůvěru a pokrok v učení a práci.

Studie o poradenské službě pro dospělé v Irsku, kterou Hearnová založila na kombinaci metod, zjistila, že velká většina klientů uváděla, že využití služby pro ně bylo přínosem.¹⁰⁸ Klienti popisovali, že přínosy služby se týkaly oblastí: osobního rozvoje, zprostředkování odborného pohledu, poskytování informací, představení možností a vhodného doporučení. U velké většiny klientů po využití poradenství nastaly změny (obvykle z hlediska využití vzdělávání nebo kariérového rozvoje), přičemž většina jich tyto změny připisovala pomoci poskytnuté poradenskou službou.

¹⁰⁵ Rada Evropské unie (2008), Usnesení Rady o lepším začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení, 2905. - zasedání Rady pro vzdělávání, mládež a kulturu, Brusel, 21. listopadu 2008.

¹⁰⁶ Rada Evropské unie (2011), Usnesení Rady o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých (2011/C 372/01).

¹⁰⁷ Phillips, S. a Eustace, A. (2010), *Overarching Research on the Adult Educational Guidance Initiative 2000-2006*, National Centre for Guidance in Education, Dublin 2010

¹⁰⁸ Hearne, L. (2005), *“Opening a Door”: Evaluating the benefits of guidance for the adult client*, dostupné na adrese <http://ies.ed.gov/ncee/wwc/documentsum.aspx?sid=19> [dostupnost ověřena 27. ledna 2014]



Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

I když jsou činnosti celoživotního poradenství často zakotveny ve vzdělávacím systému, v celoživotním poradenství existuje také významná tradice činnosti a souvisejícího výzkumu zaměřených na podporu jednotlivců při hledání a udržení práce. V tomto oddíle se touto činností budeme zabývat v souvislosti s přechodem mladých na trh práce (této oblasti politiky věnovaly velkou pozornost), dospělými nezaměstnanými, návratem jednotlivců na trh práce po přerušení zaměstnání, poskytováním poradenství na pracovišti a intervencemi zaměřenými na podporu postupného omezování práce a přechodu do důchodu.

Evropská komise zveřejnila Agendu pro nové dovednosti a pracovní místa¹⁰⁹, jež upozorňuje na mnoho klíčových výzev týkajících se zaměstnanosti v Evropě. Zdůrazňuje význam pružného trhu práce, na němž jsou podporovány přechody mezi zaměstnáními, rozvíjeny dovednosti pracovních sil a zvyšuje se kvalita pracovních míst a zapojení zaměstnanců. Role poradenství v dosahování tohoto cíle je konkrétně popsána takto:

Z toho vyplývají jasná politická doporučení. Podpora vzestupné kariéry, například podporou neustálého odborného vzdělávání a přípravy všech kategorií pracovníků, by se měla stát základní složkou moderní aktivní politiky zaměstnanosti. Také služby zaměstnanosti se musí starat nejen o rychlý nástup na pracovní místo, nýbrž o nástup na udržitelné pracovní místo s vysokým potenciálem produktivity a vyhlídkou na stabilnější kariéru. Stále zůstává nedostatečně využít potenciál ke zvýšení produktivity služeb zaměstnanosti, zejména kariérového poradenství, prostřednictvím informačních a komunikačních technologií (např. e-profilování na základě kompetencí). (str. 26)

V tomto oddíle si ukážeme, že je k dispozici hodně důkazů, které podporují použití poradenství jako součásti zmíněné agendy. Osvětlíme si zde také, jak mohou být tyto politiky co nejvhodněji operacionalizovány.

¹⁰⁹ Phillips, S. a Eustace, A. (2010), *Overarching Research on the Adult Educational Guidance Initiative 2000-2006*, National Centre for Guidance in Education, Dublin 2010

5.1. Přechod z nezaměstnanosti do práce

Kariérové poradenství se často používá jako prostředek k zapojení nezaměstnaných dospělých na trhu práce. Takto tvoří klíčovou součást aktivní politiky zaměstnanosti.

Důkazy ukazují, že v mezích širšího výkonu trhu práce může kariérové poradenství účinně pomoci znovu zapojit nezaměstnané do práce.

Poradenství zvyšuje motivace jednotlivců a činí je připravenějšími na práci.

K dispozici jsou také důkazy, které osvětlují, co přispívá k účinnému poskytování služeb. Vyplývá z nich, že pro účinnost služeb jsou důležitá erudovanost poradců, zapojení zaměstnavatelů a holistické a propojené poskytování služeb.

Kromě toho literatura dokládá, že kariérové poradenství je důležitým prostředkem pomoci jednotlivcům, aby zvládli přestávky v kariéře a období, kdy plní pečovatelské povinnosti.

Kariérové poradenství může dospělým, kteří nechodí do práce, nabídnout řadu věcí. Může jim pomoci budovat sebedůvěru, prozkoumat jejich dovednosti, zhodnotit trh práce a pochopit procesy přechodu. Může také dospělým pomoci zjistit a posoudit užitečnost dalšího odložení vstupu na trh práce ve prospěch dalšího vzdělávání a odborné přípravy.

Kariérové poradenství orientované na problematiku nezaměstnanosti v rámci politiky často spadá do aktivní politiky zaměstnanosti (včetně školení a mzdových subvencí). Rozsáhlý výzkum a hodně úvah se věnuje zvláště otázce, v jakém vztahu by měly být služby celoživotního poradenství k veřejným službám zaměstnanosti.¹¹⁰

Aktivní politika zaměstnanosti popisuje ambici vlád ovlivnit nezaměstnanost „zburcováním“ jednotlivců k opětovnému zapojení na trh práce. Přístupy aktivní politiky zaměstnanosti byly kritizovány kvůli tomu, že ignorují strukturální a systémové faktory přispívající k nezaměstnanosti a odpovědným činí pouze jednotlivce. Důkazy, které se věnují příspěvku kariérového pora-

¹¹⁰ Viz např. Duell, N. a Volger-Ludwig, K. (2011), *The Role of Public Employment Services in Youth Integration: A review of good practice*, dostupné na adrese <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10316&langId=en> [dostupnost ověřena 27. ledna 2014]. Viz také Sultana, R. G. a Watts, A. G. (2006), *Career guidance in Public Employment Services across Europe*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 6 (2006), č. 1, str. 29-46.

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

denství v této oblasti, se často potýkají s těmito otázkami: co je možné čekat, že taková intervence dosáhne na náročném trhu práce nebo vůči nedostatečně organizovanému vzdělávacímu systému a systému odborné přípravy.

Důkazy jasně dokládají, že může mít dopad na nezaměstnané lidi. Jednou oblastí, na niž důkazy vrhají světlo, je to, jakou roli může hrát kariérové poradenství v posilování směřování, cílevědomosti a sebedůvěry nezaměstnaných osob.

Výzkum v Kanadě zjistil, že promyšlená kombinace hodnocení provedeného kariérovými poradci a zdrojů kariérového rozvoje pro režim svépomoci vede u uživatelů veřejných služeb zaměstnanosti ke zjistitelnému dopadu. Po vyhodnocení potřeb jednotlivci obdrželi čtyřtýdenní program poradenství založený na zdrojích pro režim svépomoci. Účastníci se na statisticky i klinicky významné úrovni zlepšili v dovednostech, znalostech a postojích. Také se zvýšila pravděpodobnost, že si najdou zaměstnání v souladu se svými kariérovými ambicemi. Převážná většina účastníků uvedla, že zlepšení bylo způsobeno účastí v programu.¹¹¹

Evaluace intervencí kariérového poradenství pro nezaměstnané klienty ve Walesu¹¹² zjistila, že tyto intervence měly řadu zjistitelných přínosů. Většina účastníků si rozšířila vědomosti, zvětšila se jejich důvěra v hledání zaměstnání a ucházela se o pracovní místo. Přibližně polovina byla pozvána na pohovor a někteří se úspěšně vrátili do řad zaměstnanců. Účastníci obecně kladně hodnotili zkušenost s využitím kariérového poradenství a byli toho názoru, že jim pomohlo zlepšit jejich kariérové směřování.

Jiný výzkum v Austrálii také zjistil, že nezaměstnaní lidé považují kariérové poradenství za užitečné. Tento výzkum uvádí, že kariérové poradenství pomáhá nezaměstnaným lidem posílit sebedůvěru, najít kariérové směřování a vybrat možnosti pro hledání pracovního místa.¹¹³

¹¹¹ Redekopp, D., Hopkins, S. a Hiebert, B. (2013), *Assessing the Impact of Career Development Resources and Practitioner Support across the Employability Dimensions*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa, Kanada 2013

¹¹² Powell, P. (2011), *Evaluation of the Careers Information, Advice and Guidance (CIAG) Project*, BMG Research, Birmingham 2011

¹¹³ Donohue, R. a Patton, W. (1998), *The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals*, *Journal of Employment Counseling*, roč. 35 (1998), č. 4, str. 179-194.

Výzkum Hawthornové a Allowayové¹¹⁴ navrhuje řadu klíčových faktorů úspěchu, jimž by měly poradenské služby věnovat pozornost při práci s nezaměstnanými a znevýhodněnými dospělými osobami:

- Služby by měly porozumět potřebám klientů, vyhodnotit je a věnovat jim pozornost. To znamená, že by měly přistupovat k problémům lidí holisticky spíše než se jednoduše zaměřit na nalezení pracovního místa, a vyžaduje to od poradců výborné mezilidské dovednosti.
- Služby musí vynaložit zdroje na to, aby se dostaly ke svým cílovým skupinám a pracovaly s nimi.
- Klienti musí prostřednictvím interakce s poradenskou službou učinit zřetelný pokrok.
- Poradci musí být kvalifikovaní a musí být schopni cítit se do klientů.
- Pobízet klienty, aby přijali příležitosti pro dobrovolníky a pracovní praxi, může být účinnou strategií, jak jim pomoci znovu se zapojit.
- Úzké vztahy se zaměstnavateli jsou nezbytné pro to, aby klienti dosáhli dobrých výsledků.
- Je potřeba navázat spojení s jinými relevantními podpůrnými agenturami za účelem pomoci s vhodným doporučením.
- Služby musí být dobře řízeny, usilovat o zlepšování kvality prostřednictvím procesu zajišťování kvality a zajímat se o hodnocení svého dopadu.

5.1.1. Jiné druhy návratu do práce

Všichni lidé, kteří nejsou zaměstnaní, však nespádají do klasické kategorie nezaměstnaných. Přestávka v individuální kariéře může mít různé důvody, například úraz nebo zdravotní postižení, plnění pečovatelských povinností, a různý účel, například může být počátkem kariérové změny nebo posunu. Jak jednotlivci, kteří procházejí procesem odchodu z trhu práce a návratu na něj, tento proces zvládnou, je klíčovou otázkou pro jednotlivce,

zaměstnavatele a veřejnou politiku. Při špatném zvládnutí těchto přestávek hrozí nebezpečí ztráty lidského kapitálu. V předcházení této ztrátě může hrát důležitou roli poradenství.

Zatímco pro někoho je přestávka v kariéře věcí vlastní volby, někdo jiný k ní může být donucen osobními okolnostmi. Pokud se tento nucený odchod z trhu práce týká jednotlivce s nízkým vzdělanostním, finančním a kulturním kapitálem, může to pro něj být velmi náročné. V tomto případě tak jako u jednotlivců, kteří jsou delší dobu mimo trh práce, může poradenství významně pomoci zajistit, aby se tento odchod z trhu práce nestal trvalým stavem.

Velká část literatury v této oblasti se zaměřuje na profesní reintegraci po úrazu nebo onemocnění (duševním i tělesném). V takových případech je poradenství často poskytováno v rámci širšího souboru pomocných opatření, mnohdy včetně pomoci poskytované zdravotnickými pracovníky. Poradenská složka těchto opatření se obvykle snaží jednotlivcům pomoci, aby se důkladně zamysleli nad změnami okolnostmi svého života, rozpoznali, jakou změnu by to u nich mohlo znamenat ve vztahu k práci, a přemýšleli o tom, jak mohou překonat překážky, které jim brání pracovat. K poradenství v této oblasti existuje rozsáhlý výzkum, který je z velké části zaměřený na konkrétní druh úrazů, onemocnění nebo zdravotního postižení.

Program profesní reintegrace ve státě Utah poskytuje služby jednotlivcům se zdravotním postižením, které je připravují na zaměstnání a jeho získání. Pomoc je poskytována prostřednictvím mnoha služeb včetně hodnocení, poradenství a vedení, rehabilitace, školení, přípravy pracovních míst a umístění na pracovní místo. Evaluace tohoto programu zjistila, že program má kladný dopad na výsledky v oblasti zaměstnanosti a výdělek zúčastněných klientů. Evaluace dále dospěla k závěru, že z programu má kromě jednotlivců užitek také stát Utah díky dodatečným daňovým příjmům z vyšších výdělků a snížení veřejných výdajů na účastníky.¹¹⁵

¹¹⁴ Hawthorn, R. a Alloway, J. (2009), *Smoothing the Path: Advice about learning and work for disadvantaged adults*, CfBT Education Trust, Reading 2009

¹¹⁵ Wilhelm, S. a Robinson, J. L. (2013), The economic impact of Utah's Vocational Rehabilitation Program, *Journal of Disability Policy Studies*, roč. 24 (2013), č. 3, str. 148-157.

Mimo oblast profesní reintegrace je výzkum zkoumající přestávky v kariéře a návrat do zaměstnání dosud v plenkách. Existují však důkazy¹¹⁶ o tom, že kariérové poradenství může významně pomoci ženám promyslet, jak nejlépe zvládnout období mateřské dovolené a následný návrat do zaměstnání.

5.2. Přejít mladých lidí do práce

Poradenství má zcela jasný užitek pro mladé lidi, kterým se nepovedl úspěšný přechod na trh práce. To uznává mnoho evropských vlád, jež obvykle poradenství začleňují do politické odpovědi na nezaměstnanost mladých lidí.

Důkazy ukazují, že to může být úspěšná strategie zvláště, pokud je možné vypracovat přístupy, které uznávají různorodost mladé populace a snaží se předejít neúspěšným přechodům nebo je pomoci úspěšně zvládnout.

Podle důkazů je však v této oblasti zanedbána systematická evaluace a je třeba, aby jí tvůrci politiky věnovali pozornost v koncepci budoucích služeb.

Pro mnoho mladých lidí je prvotní přechod na trh práce obtížný, zvláště v období vysoké nezaměstnanosti mladých. Proto začaly být mladým lidem poskytovány služby a intervence, jež jim mají pomoci se v systému vzdělávání a zaměstnání orientovat, rozumně se rozhodovat a úspěšně se do nich zapojit. Politiky celoživotního poradenství se věnují těmto cílům.

V době vysoké nezaměstnanosti mladých lidí vlády často reagují řadou opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jež mohou zahrnovat různé formy kariérového poradenství. Hughesová a Borbély-Pecze¹¹⁷ kriticky zhodnotili současné evropské politiky řešící nezaměstnanost mladých. Zaznamenali spektrum přístupů, které používají, včetně pracovní praxe, zlepšení vazby mezi vzděláváním

a zaměstnavateli (cílenými programy spojujícími znevýhodněné studenty se zaměstnavateli), záruk pro mladé, podpory hledání pracovního místa, podpory podnikání, poskytování kariérových informací, veletrhů pracovních příležitostí, seminářů a akcí, programů kariérového poradenství ve školách, vyšším odborném vzdělávání a vysokoškolském vzdělávání, učňovské přípravy, stáží, dokladů o školení, aktivního občanství a dobrovolnické činnosti. Nedávná přehledová studie¹¹⁸ ELGPN se zaměřila na iniciativu záruka pro mladé lidi a opět identifikovala širokou škálu praktik, jež využívají poradenství jako prvek strategie k opětovnému zapojení mladých lidí. Z toho je zřejmé, že politiky celoživotního poradenství představují klíčovou položku v sadě nástrojů, jež mají tvůrci politiky k dispozici k řešení problémů týkajících se přechodů mladých lidí.

Nedávná studie zaměřená na situaci v Evropě, kterou zveřejnilo středisko Cedefop,¹¹⁹ zjistila, že řada evropských zemí používá politiky celoživotního poradenství k řešení otázek týkajících se nezaměstnanosti mladých a odchodu ze vzdělávání. Studie k vytvoření obrazu provádění této politiky použila kombinaci analýzy politiky a případových studií z jednotlivých zemí. Ukázala, že aby bylo poradenství účinné, bylo třeba je úzce propojit s jinými subjekty, s nimiž mladí lidé přicházejí do styku. Důležité také bylo, aby poradenské intervence vycházely z toho, že mladí lidé jsou různorodá skupina s rozdílnou průpravou a minulostí, různými potřebami a ambicemi. Zpráva tvrdí, že účinné poradenské politiky by se neměly snažit pouze řešit individuální krize, nýbrž spíše jednotlivce uschopnit využitím jejich aktuálních osobních zdrojů a rozvinutím jejich ambicí a pracovního potenciálu.

¹¹⁶ Např. Lemmer, E.M. (1991), Untidy careers: occupational profiles of re-entry women, *International Journal of Career Management*, roč. 3 (1991) č. 1, str. 8-16. Také viz Houston, D. M. a Marks, G. (2003), The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave, *British Journal of Industrial Relations*, roč. 41 (2003), č. 2, str. 197-214.

¹¹⁷ Hughes, D. a Borbély-Pecze, T. B. (2012), *Youth Unemployment: A crisis in our midst: The role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2012

¹¹⁸ Borbély-Pecze, T. B. a Hutchinson, J. (2013), *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2013

¹¹⁹ Cedefop (2010), *Guiding At-Risk Youth through Learning to Work: Lessons from across Europe*, Cedefop, Soluň. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

Opatření, jež mají řešit problémové přechody mladých, se mohou snažit buď předcházet neúspěšným přechodům (v tomto případě obvykle bývají koordinovány se vzdělávacím systémem), nebo se snažit řídit přechod (v tomto případě obvykle bývají koordinovány se systémem dávek a veřejných služeb zaměstnanosti). Oběma typům opatření se věnoval rozsáhlý výzkum.

Spolkový program „Koučování přechodu do práce“ (Berufseinstiegsbegleitung nach §431s SGB III) v Německu poskytuje kouče, který mladým lidem pomáhá dosáhnout závěrečné školní kvalifikace a vyhnout se předčasněmu odchodu ze škol. Kouč podporuje také přechod, neboť pomáhá mladému člověku najít si učňovskou praxi a zajistit stabilitu učňovské přípravy. Evaluace programu je založena na kvantitativních a kvalitativních údajích získaných z více hledisek včetně údajů od jednotlivých zúčastněných stran a aktérů (ředitel školy, učitelé, rodiče, veřejné služby zaměstnanosti atd.) a používá různé metody včetně kontrolovaných studií. Evaluace dosud probíhá, ale prozatímní výsledky ukázaly řadu dopadů včetně lepších školních výsledků, realističtějších kariérových cílů a úspěšnějších přechodů. Další dopady budou identifikovány až ve zprávě o dlouhodobých aspektech evaluace.¹²⁰

Preventivní opatření týkající se nezdařených přechodů mladých lidí často vychází z postupů, o nichž jsme už psali v souvislosti s kariérovou prací ve školách. Kromě toho se často můžeme setkat se snahou vytýpat jednotlivce, pro které mohou být tyto přechody obtížné.

Filmerová-Sankeyová a McCroneová¹²¹ popsaly celou řadu postupů, jež se v Anglii používají k identifikaci této skupiny. Tvrdí, že tyto procesy musí pomoci školnímu personálu identifikovat *příčiny* potenciálního odchodu, jeho účinky a řešení (tj. vhodnou intervenci, jež by se mohla použít k opětovnému zapojení mladého člověka).

Výzkum nezapojených mladých 16 a 17letých lidí v Anglii¹²² ukázal, že služby zaměřené na nezapojené mladé lidi je třeba diverzifikovat, aby byla zohledněna různorodost této skupiny. Výzkum zdůraznil, že kariérové informace a poradenské služby je důležité poskytovat mladým lidem, dokud se vzdělávají nebo pracují, a tak předcházet jejich předčasněmu odchodu ze škol nebo vyloučení z trhu práce.

Pro mladé lidi, jejichž přechod po škole nebyl úspěšný, existuje řada služeb a programů, jež se jim snaží s přechody pomoci a pomáhají vládě řešit nezaměstnanost mladých lidí. Důkazy do určité míry ukazují, co může být určující pro účinnost těchto intervencí.

Kvalitativní výzkum zkoumající roli osobních poradců v anglické službě Connexions¹²³ zjistil, že tito poradci mohou účinně pomoci mladým lidem vyhledávat příležitosti a využívat zdroje. Výzkum poukázal na důležitost vztahu, který si osobní poradce vytvoří s mladým člověkem, neboť některým mladým lidem, kteří se nacházejí ve složité situaci a potýkají se s náročnými okolnostmi, vztah s jejich osobním poradcem poskytuje výjimečně stabilní a cenný zdroj podpory.

¹²¹ Filmer-Sankey, C. a McCrone, T. (2012), *Developing Indicators for Early Identification of Young People at Risk of Temporary Disconnection from Learning*, NFER, Slough 2012

¹²² Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. a Smith, P. (2009), *Increasing Participation: Understanding people who do not participate in education or training at 16 and 17*. DCSF Research Report 072, Ministerstvo dětí, školství a rodiny, Londýn 2009

¹²³ Sheehy, K., Kumrai, R. a Woodhead, M. (2011), Young people's experiences of personal advisors and the Connexions service, *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, roč. 30 (2011), č. 3, str. 168-182.

¹²⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMA, S. (2013). *Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach §431s SGBIII (Evaluation of the Federal Programme "Coaching for the Transition to Work")*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

Výzkum pro Evropskou nadaci pro zlepšení životních a pracovních podmínek¹²⁶ zjistil, že celoživotní poradenství a další opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou běžnou politikou odpovědi evropských vlád na nezaměstnanost mladých lidí. Tato opatření jsou obvykle nedostatečně evaluována. Důkazy však celkově vzato ukazují, že jsou obecně úspěšná. Výzkum poukazuje na to, že je třeba, aby v důsledku různorodosti mladých lidí v přechodu byly intervence rozmanité.

Důkazy tudíž ukazují, že poradenství, je důležitým prvkem strategie pro řešení nezaměstnanosti mladých lidí. Je však také zřejmé, že do realizace těchto programů by měla být pevněji zabudována evaluace.

5.3. Poradenství pro pracující

Poradenství může být pro pracující důležité tím, že jednotlivcům pomůže zvážit, jak co nejlépe využít své dovednosti a dosáhnout postupu na pracovišti a na širším trhu práce.

Důkazy v této oblasti ukazují, že pracující lidé oceňují možnost využít služby celoživotního poradenství.

Existuje také řada poradenských výkonů, které na pracovišti zajišťují zaměstnavatelé, odbory nebo jiné zúčastněné strany (podrobněji viz oddíl 5.3.1).

Většina lidí stráví v zaměstnání většinu svého života. Délka pracovního života se liší, ale není neobvyklé, že je člověk zaměstnán 40–50 let. Během této doby se musí většina jednotlivců vypořádat s řadou osobních a ekonomických změn, které mohou mít dopad na jejich kariéru a pracovní život. Někteří lidé se mohou rozhodnout svoji kariéru aktivně rozvíjet dalším vzděláváním, změnou kariérového směřování, změnou zaměstnavatele, přijetím dalších povinností nebo snahou o povýšení. U některých lidí se může kariéra vyvíjet pragmatičtěji v reakci na změnu okolností, změny v organizaci nebo širším okolí. Intervence kariérového poradenství zaměřené na pracující pomáhají jednotlivcům zvládnout tyto změny a rozvíjet svoji kariéru.

¹²⁶ Hawley, J., Hall, A.-M. a Weber, T. (2012), *Effectiveness of Policy Measures to Increase the Employment Participation of Young People*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2012.

Obecně výzkum v této oblasti ukazuje, že je důležité poskytovat mladým lidem účinné mentorování a zpřístupňovat jim sociální a vzdělávací zdroje, které jim mohou pomoci se znovu zapojit. Zdůrazňuje však také roli strukturálních a systémových faktorů, které přispívají k nezaměstnanosti mladých, a varuje před spoléháním na to, že poradenství může vyřešit nezaměstnanost mladých lidí bez širších změn.

Mnoho studií v této oblasti také zdůrazňuje různorodost mladých lidí. Konkrétně některé studie poukazují na to, jak je důležité poskytovat speciální poradenské služby mladým lidem s duševním nebo fyzickým postižením.¹²⁴

Americký program PATHS (Postschool Achievement Through Higher Skills – Rozšířením dovedností k lepší budoucnosti po škole) je intervencí v oblasti kariérového vzdělávání zaměřenou na mladé ženy s postižením a jinými překážkami. Během programu PATHS účastnice absolvují moduly zaměřené na sebeuvědomění, problematiku postižení, genderovou identitu a plánování kariéry a vyššího odborného studia. Evaluace pilotního programu na vzorku 110 účastnic ukázala vzrůst profesní sebedůvěry, sociální sebedůvěry a pochopení vztahu postižení a genderové problematiky ke kariérovému plánování, zatímco v kontrolní skupině podobný pokrok zaznamenán nebyl. Kvalitativní zjištění z pokusné skupiny (N=68) ukázala, že účastnicím programu PATHS vzrostla sebedůvěra, sebeuvědomění, schopnost rozpoznat své silné stránky, povědomí o více možnostech kariérové volby a schopnost stanovit si cíle a plánovat budoucí kariéru.¹²⁵

I přes existenci výzkumu o dopadech a účinnosti politik poradenství ve vztahu k neúspěšným přechodům mladých se nedávná přehledová studie kriticky vyjádřila k síle důkazů a uvedla, že tvůrci politiky velmi zřídka do těchto programů zahrnují důkladnou evaluaci.

¹²⁴ Miles Morgan Australia (2012), *Effective Career Development Services for Young People (15-24) with Disability*, Miles Morgan and CICA, Newcastle, Austrálie 2012 Lindstrom, L., Kahn, L.G. a Lindsey, H. (2013), Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, roč. 39 (2013), č. 1, str. 1-12. Chen, C. P. a Chan, J. (2014), Career guidance for learning disabled youth, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Online First, str. 1–17.

¹²⁵ Lindstrom, L., Doren, B., Post, C. a Lombardi, A. (2013), Building Career PATHS (Postschool Achievement Through Higher Skills) for young women with disabilities, *Career Development Quarterly*, roč. 61 (2013), č. 4, str. 330–338.

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

Některé země prostřednictvím veřejných služeb kariérového poradenství zajišťují přístup k poradenským službám pracujícím i nezaměstnaným. Zatímco někdy jsou tyto služby součástí veřejných služeb zaměstnanosti¹²⁷, jindy jsou organizačně nezávislé. Důkazy ukazují, že dospělí, kteří tyto služby využili, na ně reagovali kladně.

Evaluace center kariérového poradenství v Norsku zjistila, že centra často navštěvují skupiny dospělých, kteří jsou v nejisté pracovní situaci nebo mají omezené vzdělání.¹²⁸ Uživatelé jsou s poskytovanou službou velmi spokojeni a uvádějí, že poradenství, které jim bylo poskytnuto, mělo pozitivní účinek. Více než polovina uživatelů se poté, co jim bylo poskytnuto poradenství, začala vzdělávat. Téměř stejně velká část z nich změnila svoji pracovní situaci ať už tím, že si po období nezaměstnanosti našla pracovní místo, nebo změnou pracovního místa nebo změnou (povýšením) v současném zaměstnání. Uživatelé uvádějí, že poradenství, jež jim bylo poskytnuto, hrálo v této změně klíčovou roli.

Ačkoliv veřejné služby kariérového poradenství jsou pro mnoho dospělých cestou k využití poradenství, jsou závislé na národních politikách nebo licenci k výkonu takových služeb. Mnoho pracujících dospělých však využívá také služby na pracovišti.

5.3.1. Poradenství na pracovišti

Důkazy týkající se poradenství na pracovišti ukazují, že tyto služby mají významný přínos pro jednotlivce i jejich zaměstnavatele.

Byla zjištěna řada klíčových přínosů kariérového poradenství pro podnikání včetně vyšší spokojenosti a angažovanosti zaměstnanců, podpory přenosu znalostí a soudržnosti uvnitř organizace.

K těmto přínosům zajišťuje cestu řada strategií: obecně vedle použití externích specialistů zahrnují budování vnitřních kapacit pro poskytování celoživotního poradenství.

Intervence kariérového poradenství na pracovišti jsou obvykle, byť ne výhradně, financovány zaměstnavatelem (mezi alternativní způsoby financování těchto služeb patří jejich zajišťování odbory nebo profesními sdruženími, hrazení přímo jednotlivci, může být použita také podpora z veřejných prostředků). Proto se výzkum hodně zaměřil na to, jak tyto intervence zvyšováním angažovanosti, retence nebo produktivity zaměstnanců podporují zájmy zaměstnavatele.

V řadě propojených výzkumných projektů v Kanadě byla pilotně provedeno a hodnoceno několik poradenských intervencí na pracovišti.¹²⁹ Pro účely evaluace byla použita kombinace metod s cílem zachytit dopady na řadu příjemců včetně zaměstnavatelů i zaměstnanců. Studie zjistila, že pokud zaměstnanci zkoumají své kompetence, přemýšlí o svých kariérových cílech a lépe si uvědomí pracovní možnosti, které se jim nabízejí v jejich stávající organizaci, vzroste jejich spokojenost s pracovním místem a je pravděpodobnější, že zůstanou ve svém současném zaměstnání. Proto je pravděpodobné, že podpora kariérového sebeřízení zaměstnanců bude mít pozitivní dopad na zaměstnance i organizaci.

Hirshová a Jackson¹³⁰ uvedli, že angažování zaměstnavatele v kariérovém rozvoji zaměstnanců, má pro zaměstnavatele tyto hlavní přínosy:

- Kariéra spočívá v tom, jak zaměstnanci získávají vyšší dovednosti specifické pro daný podnik. U zaměstnanců, kteří procházejí řadou pracovních zkušeností, tyto dovednosti postupně rostou.
- Kariéra spočívá v tom, jak se v organizaci šíří a používají dovednosti a znalosti, když zaměstnanci v reakci na potřeby přecházejí z jednoho pracovního místa na jiné.
- Toto využívání a sdílení znalostí je rozhodující pro flexibilitu organizace. Kariérový rozvoj spočívá také v tom, jak jsou předávány kultura a hodnoty – „tmel“ organizace – a jak se rozšiřují a posilují osobní sítě. Firemní kultura a sítě jsou často klíčové pro rychlé a účinné jednání.

- Kariérový rozvoj je velmi důležitým nástrojem pro získání, motivování a udržení kvalitních zaměstnanců.

V kvantitativní studii provedené na malém vzorku 90 zaměstnanců v Austrálii Barnettová a Bradleyová¹³¹ zkoumaly spojení mezi poradenstvím na pracovišti a řízením vlastní kariéry a spokojeností zaměstnanců. Zjistily, že pokud zaměstnanci uváděli, že jejich organizace nabízí poradenské programy, bylo pravděpodobnější, že aktivně řídí vlastní kariéry a tvrdí, že jsou se svojí kariérou spokojeni.

Hooley a kol.¹³² také poukazují na to, že celoživotní poradenství může hrát důležitou roli v náboru nových talentů, řízení stávajících talentů a v pomoci jednotlivcům a organizacím během propouštění a přesunů na jiná pracovní místa. Důkazy o účinnosti celoživotního poradenství jsou k dispozici pro široké spektrum povolání a všechny kvalifikační úrovně. Studie provedená v Portugalsku například upozornila na pozitivní dopady, jež může mít poradenská intervence na vysoce kvalifikované pracovníky na univerzitách.¹³³ Existuje rozsáhlý výzkum, jenž zkoumal tyto otázky z hlediska jednotlivců, zaměstnavatelů a překrývání jejich zájmů.

Dotazníkové šetření 28 000 zaměstnanců provedené Scalesem¹³⁴ zjistilo, že zaměstnavatelé, kteří nabízejí možnosti kariérového rozvoje, lépe využívají zaměstnance, je méně pravděpodobné, že přijdou o talenty a jsou produktivnější než rovnocenné organizace, které tyto možnosti neposkytují.

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

Hirshová¹³⁵ uvádí, že jen velmi málo organizací si platí na plný úvazek osoby, které poskytují celoživotní poradenství jejich zaměstnancům. Shrnuje však také spektrum strategií používaných k poskytování účinného celoživotního poradenství na pracovišti. Patří mezi ně:

- posílení schopnosti přímých nadřízených poskytovat kariérovou podporu svým podřízeným;
- osobní kariérové rozhovory nebo kariérové semináře pro skupiny nabízené pracovníky z oddělení lidských zdrojů;
- zpřístupnění informací o kariérových volbách a možnostech vzdělávání zaměstnancům k samostudiu;
- poskytnutí online nástrojů kariérového plánování;
- použití dobrovolných „kariérových koučů“, obvykle určité podмноžiny lidí z oddělení lidských zdrojů nebo přímých nadřízených, kteří byli speciálně vyškoleni k poskytování kariérové podpory; často dělají kouče lidem, které neznají, navíc ke svým normálním pracovním rolím;
- využití externích odborníků na celoživotní poradenství k poskytování odborných služeb zaměstnancům (tyto specializované služby externích odborníků se často intenzivně používají při rozsáhlém propouštění nebo přesunech na jiná pracovní místa).

Poradenství tudíž může hrát na pracovišti důležitou roli, řešit nedostatečnou zaměstnanost, podporovat postup a usnadňovat organizační změny. Poradenství na pracovišti je často méně závislé na opatřeních veřejné politiky, může však jimi být inspirováno a podporováno.

5.4. Podpora mobility

Poradenství hraje důležitou roli v podpoře migrace a mobility. Toto poradenství může probíhat v domovské nebo hostitelské zemi a může pomoci s rozhodnutím přestěhovat se, s integrací do hostitelské země a účinným využitím dovedností.

¹²⁷ Sultana, R. G. a Watts, A. G. (2006), Career guidance in Public Employment Services across Europe, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 6 (2006), č. 1, str. 29-46.

¹²⁸ Guthu, L., Engh, L.W. a Gravås, T.F. (2012), *Karriereveiledning Viser Veil (Kariérové poradenství pro změnu)*, Vox, Oslo 2012

¹²⁹ Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development (CRWGDRC) (2010), *Meeting Workplace Skills: The career development contribution*, CRWGDRC.

¹³⁰ Hirsh, W. a Jackson, C. (2004), *Managing Careers in Large Organizations*, The Work Foundation, Londýn 2004

¹³¹ Barnett, B.R. a Bradley, L. (2007), The impact of organisational support for career development on career satisfaction, *Career Development International*, roč. 12 (2007), č. 7, str. 617-636.

¹³² Hooley, T., Devins, D., Watts, A. G., Hutchinson, J., Marriott, J. a Walton, F. (2012), *Tackling Unemployment, Supporting Business and Developing Careers*, UKCES, Londýn 2012

¹³³ Pinto, J.C. (2010), *Gestão Pessoal da Carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação* (Řízení vlastní kariéry: studie modelu psychologické intervence u příjemců výzkumného grantu), doktorská dizertační práce, Univerzita v Minho 2010

¹³⁴ Scales, M.J. (2010), *Developing Talent: How career opportunities drive business performance*, Right Management, Londýn 2010

¹³⁵ Hirsh, W. (2007), Career development in employing organisations: practices and challenges from a UK perspective, založeno na příspěvku na konferenci Poradenství pro rozvoj pracovních sil pořádanou CEDE-FOP v Soluni. Dostupné na darese <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/hrp1.pdf> [dostupnost ověřena dne 18. října 2013].

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

Celoživotní poradenství může hrát důležitou roli v podpoře migrujících pracovníků. V zemi původu jim může poradenství pomoci uvažovat o možnostech, které by se jim mohly nabízet jinde. Poradenství jim také poskytuje podporu při uskutečňování mobility a při řešení problémů, na které by mohli narazit. Po přestěhování poradenství pomáhá lidem zorientovat se v nové kultuře a na novém trhu práce, podporuje při vyřizování úředních formalit a napomáhá úspěšné integraci.

Ve výzkumu o migrantkách v České republice, Dánsku, Německu a Spojeném království Claytonová¹³⁶ zjistila, že využití celoživotního poradenství v zemi původu (před migrací) a v hostitelské zemi (po migraci) podpořilo sebe-důvěru žen a jejich schopnost úspěšně fungovat na trhu práce a trhu vzdělávání hostitelské země. Tam, kde tyto služby neexistovaly, bylo pro migrantky často obtížné využít základní podpůrné služby (např. jazykové kurzy) a integrace v důsledku toho pro ně byla náročnější.

Literatura o poradenství a mobilitě zohledňuje různorodost migrantů (ekonomickou, kulturní, jazykovou a motivační) a uvádí, že je třeba, aby ji služby celoživotního poradenství také uznaly a zohlednily. Výzkum v této oblasti se také přiklání k pohledu, v němž je celoživotní poradenství součástí celého spektra služeb včetně kulturní orientace, jazykových kurzů, školení a vyřízení úředních formalit.

¹³⁶ Clayton, P. (2005), Blank slates or hidden treasure? Assessing and building on the experiential learning of migrant and refugee women in European countries, *International Journal of Lifelong Education*, roč. 24 (2005), č. 3, str. 227-242.

5.5. Starší pracovníci

Role poradenství u starších pracovníků je stále více uznávána. Tyto služby jsou poměrně nové, a proto se důkazy dosud shromažďují. Silný politický zájem o tuto oblast však naznačuje, že se pravděpodobně rychle rozrostou.

Stávající důkazy naznačují, že poradenství účinně pomáhá starším pracovníkům učit se a aktivně řídit vlastní kariéru.

Důkazy také ukazují, že je třeba se snažit podnitit chápání role těchto služeb a poptávku po nich.

Poradenství pro starší pracovníky je neúčinnější, pokud je součástí strategie celoživotního poradenství.

V Evropě se paralelně zvyšuje věk dožití a klesá porodnost.¹³⁷ Koncepce aktivní politiky stárnutí má proto své ekonomické a sociální zdůvodnění. Klíčovou v ní je myšlenka, že pracovníci budou muset zůstat déle na trhu práce a s postupným přibližováním odchodu do důchodu a i po něm úspěšně zvládnout řadu kariérových změn. Kariérová rozhodnutí v pozdějším věku, včetně těch, která lidé činí poté, co přestanou pracovat, jsou stále kariérová rozhodnutí a může je podporovat celoživotní poradenství.

Starší pracovníci jsou často v debatách o kariérovém poradenství opomíjeni. Avšak starší pracovníci musí činit řadu klíčových rozhodnutí, konkrétně do kdy pracovat, jak postupně pracovní zapojení utlumovat, kdy a jak přestat s placenou prací a jaké činnosti by ji mohly nahradit. Poradenství může starším pracovníkům pomoci projít si těmito rozhodnutími způsobem, který podporuje politiky aktivního stárnutí.

Důkazy v této oblasti se díky silnému politickému zájmu rychle rozrůstají. Řada intervencí vzniká nebo se pilotně testuje a přibývají důkazy o jejich účinnosti.

¹³⁷ Eurostat (2011), *Active Ageing and Solidarity between Generations: A statistical portrait of the European Union 2012*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2011

Jaké důkazy k poradenství v pracovní oblasti máme k dispozici?

Studie poradenství pro starší osoby ve Skotsku¹³⁸ ukázala, že tyto osoby kladně hodnotily, jak jim poradenství pomohlo zvládnout nejistotu a změnu atmosféry na současném trhu práce. Poradenství pomáhalo jednotlivcům projít řadou úseků, v nichž se zamýšleli nad minulými zkušenostmi, získávali důvěru a motivaci k budoucímu plánování a učení a stanovovali si cíle. Míra zapojení do celoživotního učení byla proměnlivá a spojená s původem a předchozí způsobilostí ke vzdělávání. Kariérové poradenství tudíž může podporovat cíle sociální spravedlnosti ve vztahu k celoživotnímu učení a starším lidem.

Je však rovněž zřejmé, že mnoho lidí nechápe roli poradenství v kariéře starších pracovníků. Mittonová a Hullova¹³⁹ tvrdí, že mezi staršími pracovníky je třeba podněcovat poptávku po této službě.

V nedávné době vznikla řada mezinárodních přehledů praxe poradenství pro starší pracovníky. Novozélandská studie vytvořila přehled o praxi v této oblasti v anglofonním světě¹⁴⁰, zatímco studie střediska Cedefop¹⁴¹ zkoumala úspěšné provádění evropských politik. Zpráva střediska Cedefop poukazuje na úspěšnou praxi ve Francii, Portugalsku, Skotsku a Švédsku a stanovuje tři klíčové zásady, o něž by se měla opírat koncepce těchto služeb:

- Poradenství je třeba chápat jako celoživotní proces. Klíčovým aspektem tohoto přístupu je uznat, že mezigenerační potřeby v oblasti kariérového rozvoje se mohou doplňovat: podporuje-li se mentorování mladších pracovníků staršími pracovníky, může to být kariérově přínosné pro obě strany.
- Poskytování poradenství by mělo být dostupné, komplexní a systémové. Klíčem k dosažení tohoto stavu je jak vypracování strategií přizpůsobení poradenství individuálním potřebám, tak i odhalování a odstraňování systémových překážek bránících kariérovému rozvoji starších pracovníků.
- Kariérové poradenství by mělo zahrnovat všechny zúčastněné strany včetně zaměstnanců, zaměstnavatelů, místních a národních vládních institucí (sociální partneři) a dalších.

Novozélandská přehledová studie na základě zkoumání praxe v Austrálii, Kanadě, na Novém Zélandu, ve Spojeném království a v USA dospívá k podobným závěrům. Zdůrazňuje, že je důležité, aby poradenské služby byly uspořádány na celoživotní bázi, aby se účastníci podíleli na jejich koncipování a aby byly poradenské služby spojeny s dalšími podpůrnými službami.

¹³⁸ Smith, G. (2012), Engendering Learning and Guidance in Later Life: An empirical study, dostupné na adrese http://dialogue.eucen.eu/sites/dialogue.eucen.eu/files/P2-UK_CS_Guidance\%20in\%20later\%20life.pdf [dostupnost ověřena dne 20. října 2013].

¹³⁹ Mitton, L. a Hull, C. (2006), The information, advice and guidance needs of older workers, *Social Policy and Society*, roč. 5 (2006), č. 4, str. 541-550.

¹⁴⁰ Výzkum na Novém Zélandu (2006), *45 Plus: Choices in the Labour Market: Final Report – Stage 1 Review of Literature on Programmes of Career Information, Advice and Guidance for Mature Non-Participants*, Ministerstvo práce, Wellington 2006

¹⁴¹ Cedefop (2011), *Working and Ageing: Guidance and counselling for mature learners*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2011



Doporučení k dalšímu shromažďování důkazů

Soubor důkazů k celoživotnímu poradenství je rozsáhlý a různorodý. Předchozí část této publikace ukázala jeho silné stránky a snažila se vyložit, co nám sděluje o dopadech celoživotního poradenství a nejúčinnějších způsobech jeho poskytování. Soubor důkazů však zdaleka není úplný. Proto je zapotřebí další výzkum v této oblasti.

Cyklus politiky celoživotního poradenství a rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů představují užitečné nástroje k promyšlení otázky, jak můžeme dále rozšiřovat soubor důkazů na podporu cílů politiky.

Tato publikace poskytla úvodní seznámení se stávajícím souborem důkazů. Nicméně i tam, kde je soubor důkazů k celoživotnímu poradenství nejpropracovanější, můžeme nalézt oblasti, v nichž by badatelé nebo tvůrci politiky byli vděční za více odpovědí. Nedávná studie provedená v Nizozemí poukázala na tyto mezery a uvedla, že tvůrci politiky by měli „podpořit a koordinovat soustavný vědecký a praktický výzkum za účelem dalšího zkoumání, co funguje“.¹⁴²

Doufáme, že některým z těchto požadavků tato příručka vychází vstříc svojí snahou spojit evropský a mezinárodní soubor důkazů. Zatímco důkazy týkající se jedné určité země jsou mnohdy mezerovité, často jsou k dispozici relevantní důkazy odjinud z Evropy a ze světa, jež mohou podpořit efektivní tvorbu politik. V jiných zemích by se s těmito důkazy mělo pracovat obezřetně, neboť je důležité vzít v potaz nevyzpytatelnou a kontextuální povahu všech vzdělávacích intervencí a výzkumu, který se jimi zabývá. Z mezinárodního sdílení zkušeností se však lze také mnohému naučit. Mezinárodní soubor důkazů, jež představujeme v této publikaci, je mnohem průkaznější než důkazy pouze z jednotlivé země.

Prostřednictvím rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů síť ELGPN už vybrala určité klíčové oblasti, ve kterých je třeba zvýšit kvalitu služeb a rozšířit soubor důkazů. Pro tvůrce politiky snažící se o rozšíření důkazů týkajících se jejich politik je tento rámec užitečným výchozím bodem. Soubor důkazů však nikdy nebude uzavřený: proto vznikl cyklus politiky celoživotního poradenství popsany v oddíle 2.1. Rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů v kombinaci s cyklem politiky celoživotního poradenství poskytují praktický přístup k rozvoji politik podložených důkazy v této oblasti.

Tabulka 1 poskytuje shrnutí stávajícího souboru důkazů a navrhuje řadu oblastí, na něž by se mohl zaměřit další výzkum.

Tabulka 1: Vysvětlení a rozšíření souboru důkazů k celoživotnímu poradenství

	Klíčové silné stránky	Oblasti k rozpracování
Školy	Rozsáhlé spektrum studií, jež popisují činnost a rozebírají dopady a účinnost poradenství.	Více kvantitativních studií dopadu a podrobnosti o návratnosti investic u jednotlivých způsobů organizace poradenství ve školách.
Odborné vzdělávání	Přibývá literatura, jež pomáhá popsat činnost v této oblasti.	Rozšířit spektrum a záběr studií v této oblasti.
Vysokoškolské vzdělávání	Rozsáhlé spektrum studií, jež popisují činnost a rozebírají dopady a účinnost poradenství.	Důkladnější výzkum dopadů na míru zaměstnanosti studentů a jiných faktorů
Vzdělávání dospělých	Přibývá literatura, jež pomáhá popsat činnost v této oblasti.	Rozšířit spektrum a záběr studií v této oblasti, včetně studií, které se speciálně zabývají poradenskými prvky ve vzdělávání dospělých.
Přechod z nezaměstnanosti do práce	Rozsáhlé spektrum studií, jež popisují činnost a rozebírají dopady a účinnost poradenství.	Je potřeba oddělit dopad kariérového poradenství od dopadu širší aktivní politiky zaměstnanosti. Je také potřeba zkoumat návrat do zaměstnání po kariérové přestávce.
Přechod mladých lidí do práce	Rozsáhlé spektrum studií, jež popisují činnost a rozebírají dopady a účinnost poradenství.	Je potřeba oddělit dopad kariérového poradenství od dopadu širší aktivní politiky zaměstnanosti. Je také potřeba jasněji vymezit dlouhodobé dopady těchto intervencí.
Mobilita	Určité množství vysoce kvalitních studií.	Rozšířit množství studií, které zkoumají dopad poradenství poskytovaného v domovské zemi i v hostitelské zemi.
Pracoviště	Rozsáhlé spektrum studií, jež popisují činnost a rozebírají dopady a účinnost poradenství.	Je potřeba oddělit dopad kariérového poradenství od dopadu širších přístupů k rozvoji lidských zdrojů. Další zkoumání návratnosti investic, jež zajímá zaměstnavatele, kteří obvykle financují poskytování tohoto poradenství
Starší pracovníci	Přibývá literatura, jež pomáhá popsat činnost v této oblasti.	Rozšířit spektrum a záběr studií v této oblasti.

Nedávná přehledová studie organizace Danish Clearinghouse for Educational Research byla sice zaměřena na poradenství ve školách, ale identifikovala řadu oblastí, kterými má smysl se zabývat v širší literatuře:

- optimální načasování poradenských intervencí (ani příliš brzy ani příliš pozdě);
- role délky trvání poradenského procesu ve vztahu k jeho účinkům;
- dlouhodobější účinky poradenství.

¹⁴² Oomen, A., van den Dungen, M., Pijls, T. a Egelie, J. (2012), *Career Development in the Netherlands: State of play*, Hertogenbosch, Euroguidance Nizozemí 2012

Tyto výzkumné otázky by se mohly v budoucích studiích prokázat jako užitečné.

Lze také namítnout, že stávající literatura je metodologicky příliš úzká a že při rozvoji souboru důkazů je důležité rozšířit záběr a druh studií. Řada badatelů tvrdí,¹⁴³ že pro účely důkladnější evaluace dopadu je zapotřebí další výzkum používající randomizované kontrolní skupiny. Solberg a kol.¹⁴⁴ to uplatňuje na politiku a nabádá k systematictějšímu zkoumání dopadů kariérového poradenství a vypracování národních měřicích systémů, jejichž prostřednictvím by se dopad mohl měřit. Dobrým příkladem společného evaluačního rámce je rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů vytvořený sítí EL-GPN, jenž se v současnosti používá v řadě evropských zemí. Když už se věnujeme tématu zdokonalování souboru důkazů, za zmínku stojí příručka WWC Procedures and Standards Handbook (Příručka postupů a standardů WWC) organizace What Works Clearinghouse, která stanovuje podrobné důkladné a užitečné standardy, jimiž by se mohly řídit další snahy o shromáždění důkazů v této oblasti¹⁴⁵.

Hooley a kol.¹⁴⁶ uvádí, že budoucí program výzkumu celoživotního poradenství musí zahrnovat:

- nové metaanalýzy založené na nejnovějším výzkumu;
- randomizované kontrolované studie zkoumající intervence kariérového poradenství;
- další longitudinální výzkum založený na delším období než ve většině stávajícího výzkumu;
- další studie zkoumající povahu, roli a dopad technologicky zprostředkovaného kariérového poradenství.

Poslední bod také otevírá možnost nových metodologických přístupů, které využívají běžně se vyskytující data vznikající během online interakcí jako součást měření jejich dopadu.

Je také důležité dále rozvíjet systematické studie ekonomických dopadů poradenství, a to jak prostřednictvím vytváření přístupů ekonomického modelování, tak prostřednictvím empirické práce, s cílem prohloubit chápání škály dopadů v různých oblastech politiky a jejich finanční hodnotu.

Na tomto základě by bylo možné začít koncipovat strategičtější výzkumný program pro budoucí práci v této oblasti. Vytvoření tohoto dokumentu by mohlo být jedním z prvních úkolů jakékoliv nové evropské iniciativy týkající se důkazů k celoživotnímu poradenství.

¹⁴³ See Hughes, K.L. a Mechur Karp, M. (2004), *School-Based Career Development: A synthesis of the literature*, Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University, New York 2004 Viz také McGannon, W., Carey, J. a Dimmit, C. (2005), *The Current Status of School Counseling Outcome Research*, Center for School Counseling Outcome Research, University of Massachusetts, Amherst, 2005

¹⁴⁴ Solberg, V.S., Wills, J.L. a Niles, S.G. (2009), *Establishing Accountability Metrics for Evaluating the Impact of Career Guidance Services on Academic, Career Development and Workforce Readiness Outcomes*, dostupné na adrese http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Internationales/Netzwerke/Solberg_Wills_Niles_metrics_position_paper_for_National_Collaborative_13_may_09.docxmetrics_position_paper_for_National_Collaborative_13_may_09.pdf [dostupnost ověřena dne 22. dubna 2014].

¹⁴⁵ What Works Clearinghouse (2008), *WWC Procedures and Standards Handbook*, dostupné na adrese <http://ies.ed.gov/ncee/wwc/documentsum.aspx?sid=19> [dostupnost ověřena dne 9. dubna 2013].

¹⁴⁶ Hooley, T., Marriott, J. a Sampson, J.P. (2011), *Fostering College and Career Readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*, International Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby 2011



Co z důkazů vyplývá pro politiku a praxi celoživotního poradenství?

Průzkum souboru důkazů k celoživotnímu poradenství ukazuje řadu oblastí, v nichž tvůrci politiky a jejich partneři mohou něco podniknout. V tomto oddíle se nejprve budeme zabývat tím, co nám důkazy říkají ke koncepci systému celoživotního poradenství, a pak tím, jak cyklus politiky celoživotního poradenství a potřeba rozšířit soubor důkazů mohou být zahrnuty do koncepce tohoto systému.

7.1. Důsledky pro koncepci účinného systému celoživotního poradenství

Soubor důkazů k celoživotnímu poradenství je velmi spjatý s kontextem. Přesto je možné vyvodit několik klíčových zásad, které by měly určovat koncepci systémů celoživotního poradenství.

Obecně tyto zásady zdůrazňují celoživotní integrované poskytování poradenství, jež je smysluplně propojeno s ostatními aspekty osobního života a rozvíjí schopnost jednotlivce řídit vlastní kariéru.

Zdůrazňují také význam erudovaných odborníků, kteří jsou schopni spolupracovat s dalšími odborníky na poskytování holistických služeb, které plní potřeby klienta.

Soubor důkazů k celoživotnímu poradenství je komplexní a spjatý s kontextem. Jednotlivé vrstvy systému celoživotního poradenství chápeme odlišným způsobem a máme k dispozici různé úrovně důkazů v závislosti na tom, kterou částí systému se zabýváme. Přesto je možné v celém souboru důkazů pozorovat určité pravidelnosti a shrnout některé zásady, které by měly ovlivnit koncepci systému. Zaprvé, je možné tvrdit, že je dostatečně dokázáno, že dobře navržené intervence mohou jednotlivcům pomoci lépe pochopit sebe samotné a trh práce a vzdělávání a učinit kroky k rozvoji své kariéry- Tyto intervence mohou mít dopad na kariérovou rozhodnost jednotlivce („co mám dělat se svým životem?“) a jejich schopnost řízení vlastní kariéry („jak mám postupovat v utváření vlastního života, ve vzdělávání a v práci, aby mi to klapalo?“).

Můžeme identifikovat jak osobní, tak sociální přínosy těchto intervencí, a tvrdit, jako to činí OECD¹⁴⁷, že z hlediska veřejné politiky existují tři hlavní důvody pro poskytování kariérového vzdělávání a poradenství: zaprvé, podporuje zapojení do učení a zlepšuje fungování systému vzdělávání a odborné přípravy; zadruhé, přispívá k efektivnímu fungování trhu práce a zatřetí podporuje sociální spravedlnost a usnadňuje sociální začlenění a sociální mobilitu.

Soubor důkazů také významně osvětluje, co funguje a ukazuje, že účinné služby:

- **se zaměřují na jednotlivce** tím, že jednotlivcům umožňují se rozvíjet a poskytují jim podporu v průběhu celého života a současně zohledňují jejich specifické zkušenosti a rozmanitost;
- **podporují učení a postup** rozvíjením dovedností pro řízení vlastní kariéry prostřednictvím plánovitě rozvržené řady různě na sebe navazujících intervencí,

- **zajišťují kvalitu** prostřednictvím kvalifikovaných odborníků a důkladných procesů zajišťování kvality, jako jsou například procesy stanovené v rámci pro zajištění kvality a doložení důkazů vytvořeném sítí ELGPN.

Tabulka 2 popisuje zásady podložené důkazy, kterými by se měla řídit koncepce služeb celoživotního poradenství.

Tabulka 2: Deset zásad pro koncepci služeb celoživotního poradenství podložených důkazy

Zaměření na jednotlivce	Podpora učení a postupu	Zajištění kvality
Celoživotní poradenství je neúčinnější, pokud je skutečně celoživotní a progresivní.	Celoživotní poradenství tvoří jedna, nýbrž mnoho intervencí a funguje neúčinněji, pokud se zkombinuje řada intervencí.	Dovednosti, odborná příprava a osobní předpoklady odborníků, kteří poskytují celoživotní poradenství, jsou rozhodující pro jeho úspěch.
Celoživotní poradenství je neúčinnější, pokud je smysluplně propojeno se širší zkušeností a životem jednotlivců, kteří se ho účastní.	Klíčovým cílem programů celoživotního poradenství by mělo být osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry.	Celoživotní poradenství závisí na přístupu ke kvalitním kariérovým informacím.
Celoživotní poradenství je neúčinnější, pokud uznává různorodost jednotlivců a vztahuje služby k individuálním potřebám.	Celoživotní poradenství musí být holistické a dobře integrované s dalšími podpůrnými službami.	Celoživotní poradenství by mělo mít řízenou kvalitu a mělo by být evaluováno, aby byla zajištěna jeho účinnost a podporováno jeho neustálé zlepšování.
	Celoživotní poradenství by mělo zahrnovat zaměstnavatele a pracující a poskytovat aktivní zkušenost s pracovištěm.	

7.1.1. Zaměření na jednotlivce

- **Celoživotní poradenství je neúčinnější, pokud je skutečně celoživotní a progresivní.** Důkazy ukazují, že poradenské služby jsou mnohdy roztržité a nedostatečně propojené. Potvrzují také, že vzhledem k tomu, že kariéra se buduje v průběhu celého života, musí poradenské služby podporovat tento proces a ne se úzce zaměřit na jedno období života.
- **Celoživotní poradenství je neúčinnější, pokud je smysluplně propojeno se širší zkušeností a životem jednotlivců, kteří se ho účastní.** Ve vzdělávání to znamená smysluplné propojování s kurikulem, v práci smysluplné propojování se širšími procesy řízení lidských zdrojů. Propojení poradenství s kontextem osobního života však má širší význam a může zahrnovat mnoho dalších kontextuálních faktorů (komunitu, rodinu, koníčky a zájmy).
- **Celoživotní poradenství je neúčinnější, pokud uznává různorodost jednotlivců a vztahuje služby k individuálním potřebám.** Koncepce systému celoživotního poradenství musí zohlednit fakt, že kariéra je osobní zkušeností a že jednotlivci do poradenských procesů vnášejí široké spektrum zdrojů, zájmů, překážek a starostí.
- **Celoživotní poradenství by mělo zahrnovat zaměstnavatele a pracující a poskytovat aktivní zkušenost s pracovištěm.** Porození světa práce je pro účel celoživotního poradenství klíčové. Zapojení zaměstnavatelů a pracujících lidí pomáhá utvářet programy a podněcovat klienty. Pracovní praxe a učení vztahující se k práci jsou klíčové rovněž pro kariérové učení jednotlivce.

7.1.2. Podpora učení a postupu

- **Celoživotní poradenství tvoří jedna, nýbrž mnoho intervencí a funguje neúčinněji, pokud se zkombinuje řada intervencí.** Soubor důkazů opakovaně potvrzuje, že k podpoře individuálního kariérového rozvoje může být využito spektrum různých strategií. Výhody rovněž má, pokud se intervence kombinují, jsou plánovitě rozvrženy tak, aby na sebe navazovaly a jsou dobře začleněny do širšího spektra vzdělávacích intervencí a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.
- **Klíčovým cílem programů celoživotního poradenství by mělo být osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry.** Celoživotní poradenství by se mělo snažit jednotlivce uschopnit a vybavit je osobními zdroji, dovednostmi a schopnostmi k rozvíjení vlastní kariéry. Je pravděpodobnější, že takto uschopněná populace bude schopna si dobře poradit s ekonomickými a politickými změnami.
- **Celoživotní poradenství musí být holistické a dobře integrované s dalšími podpůrnými službami.** I když speciální kariérově zaměřené služby mají svůj význam, kariérová podpora není uzavřena do úzkých hranic. Na schopnost jednotlivce efektivně budovat vlastní kariéru může mít dopad celá řada životních skutečností. Individuální problémy je proto důležité chápat holisticky. Služby celoživotního poradenství by měly být schopny, bude-li to třeba, odkázat klienty na služby, které mohou naplnit jejich další potřeby.

¹⁴⁷ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*, OECD, Paříž 2004

7.1.3. Zajištění kvality

- **Dovednosti, odborná příprava a osobní předpoklady odborníků, kteří poskytují celoživotní poradenství, jsou rozhodující pro jeho úspěch.** Stále se opakujícím poznatkem v souboru důkazů je zjištění, že na úspěch poradenských procesů mají velký vliv úvodní odborná příprava, neustálý profesionální rozvoj, kompetence a osobní schopnosti odborníků, kteří poradenství poskytují.¹⁴⁸
- **Celoživotní poradenství závisí na přístupu ke kvalitním kariérovým informacím.** Smysluplná rozhodnutí o účasti ve vzdělávání nebo na trhu práce nelze činit bez souboru spolehlivých informací, jež umožní vytvořit si úsudek o výsledcích různých kroků.
- **Celoživotní poradenství by mělo mít řízenou kvalitu a mělo by být evaluováno, aby byla zajištěna jeho účinnost a podporováno jeho neustálé zlepšování.** Efektivní služby si mohou vzít ponaučení ze zpětné vazby od klientů, z pozorování výsledků a ze širšího souboru důkazů.

Tyto zásady byly odvozeny se souboru důkazů a mohou být využity jako vodítko při tvorbě koncepce systému celoživotního poradenství.

7.2. Důsledky pro zajištění účinnosti

Je absolutně nezbytné, aby tvůrci politiky a tvůrci koncepce služeb do koncepce služeb zahrnuli hledisko jejich účinnosti.

K tomu je zapotřebí vytvořit strategii evaluace, která zohledňuje rozdíl mezi monitorováním a evaluací a řeší otázku, jak může evaluace zlepšit poskytování služeb a kde by mohla mít negativní dopad na zkušenost uživatelů služby.

Tato strategie evaluace by měla určit jasné cíle, přístupy a rozsah zdrojů vyčleněných na evaluaci a stanovit, jak by se měla zjištění evaluace využít. Užitečný rámec pro vytvoření takových strategií poskytuje cyklus politiky celoživotního poradenství.

I když jsou důkazy užitečné pro vývoj služeb celoživotního poradenství, je rovněž zřejmé, že shromažďování důkazů často bylo spíše příležitostné než systematické. Tvůrci politiky nyní mají možnost zvažovat přístupy, které do koncepce systému celoživotního poradenství promyšleně začleňují evaluaci.

Důležitým prvním krokem v tomto směru je využití při realizaci služeb celoživotního poradenství poznatky o jejich účinném poskytování, a tak uplatnit v praxi zjištění výzkumu. Nearyová a Hutchinsonová¹⁴⁹ zjistily, že kariéroví poradci zřídka využívají tento typ výzkumu. Není jasné, zda jejich nadřazení nebo osoby pověřené rozvojem nebo tvorbou koncepce služeb se vůbec soustavně zajímají o současný výzkum. Vzhledem k tomu je třeba se snažit zajistit, aby osoby zapojené do poskytování služeb byly motivovány a měly možnost seznámit se s tím, co důkazy říkají o účinné praxi, a přemýšlely, co z toho vyplývá pro jejich vlastní praxi.

¹⁴⁸ Výzkum provedený v Itálii ukazuje, že kvalitně vyškolení poradci více věří ve svoji schopnost koncepčně uchopit problémy týkající se povolání, řešit kariérovou nerozhodnost a poskytovat vzdělávací poradenství. Soresi, S., Nota, L. a Lent, R.W. (2004), Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy, *Career Development Quarterly*, roč. 52 (2004), č. 3, str. 194-201.

¹⁴⁹ Neary, S. a Hutchinson, J. (2009), More questions than answers: the role of practitioner research in professional practice, in: Reid, H. (ed.), *Constructing the Future: Career guidance for changing contexts*, str. 42–50, Institute of Career Guidance, Stourbridge 2009

Národní středisko pro poradenství ve vzdělávání (NCGE) v Irsku vytvořilo příručku školního poradenství formou online zdroje, jenž poradcům a školám poskytuje přístup k důkazům, které mohou využít v praxi.¹⁵⁰ Na obsahu příručky pracovali odborníci na poradenství, pedagogiku, psychologii, právo a další související obory a schválila jej ediční rada. Vedle toho NCGE zveřejnila také příručku případových studií, které ukazují, jako mohou poradci pro poradenství ve školách vytvořit přístup podložený důkazy.¹⁵¹ Tyto dva zdroje mají společně podpořit větší zájem poradců o práci s důkazy.

Kromě otázky, jak se stávající důkazy promítají do politiky, koncepce služeb a praxe, existují rovněž důležité otázky, jak může být soubor důkazů rozšiřován a zdomakalován pro účely podpory poskytování celoživotního poradenství.

Začlenění rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů do běžné praxe služeb kariérového poradenství zajistí určitou kulturu shromažďování údajů, využití zpětné vazby od klientů a neustálého zlepšování služeb, jež může poskytnout vhodný základ pro výzkumné studie a národní evaluace. Rámec také pomáhá zajistit, aby služby při stanovování parametrů monitorování pamatovaly na evaluaci. Zohlednění evaluace v monitorování služeb má určité jasné výhody. Mohou-li se shromažďovat údaje pro evaluaci již při poskytování služeb, mohou se shromažďovat větší objemy údajů bez nutnosti výběru vzorků. Můžeme-li hovořit s každým uživatelem služby, vytvoříme si tak přesnější obraz než, pokud hovoříme jen s několika lidmi. Zahrnutí evaluace do koncepce služeb se však komplikuje, stoupáme-li v Kirkpatrickově hierarchii dopadů výše (viz oddíl 1.1). Je totiž poměrně jednoduché požádat klienty o reakci na přijaté služby a jako součást monitorování je běžně zaznamenávat. Takové formy evaluace mohou poskytovat užitečné orientační informace včetně údajů o plnění cílů (např. soustavně dosahovat 80% míry spokojenosti klientů). Je však mnohem obtížnější běžně zkoumat učení, chování nebo výsledky služeb, neboť ty se obecně projevují mimo běžný kontext poskytování služby. Například jestli někdo po poradenském

¹⁵⁰ National Centre for Guidance in Education (2009), *School Guidance Handbook* (online zdroj), dostupné na adrese <http://schoolguidance-handbook.ncge.ie/> [dostupnost ověřena dne 16. dubna 2014].

¹⁵¹ Darbey, L., McNiff, J. a Fields, P. (ed.) (2013), *Evidence Based Handbook: Guidance case studies*, NCGE, Dublin 2013

sezení skutečně udělá kroky, o nichž se hovořilo, není pro osoby poskytující poradenství obvykle běžně dostupnou informací a její zjištění vyžaduje další zdroje.

Kombinace monitorování a evaluace s sebou nese také další potíže. Pokud není vhodně řešena, rozšíření pravidelného monitorování může narušit koncepci služby a negativně se promítnou do zkušenosti klientů. Z hlediska evaluace by například mohlo být žádoucí, aby každý klient na závěr poradenského programu dělal zkoušku z dovedností pro řízení vlastní kariéry. Z hlediska klientů by však taková zkouška mohla být něčím nežádoucím. Podobně pokud je evaluace příliš úzce svázána s monitorováním, jež sleduje plnění smlouvy, přičemž za danou službu se platí podle dosažených výsledků, pak taková evaluace bude pravděpodobně méně spolehlivá.

Důležitou rolí tvůrců politiky, financujících subjektů a tvůrců koncepce služeb je proto vyvážit monitorování a evaluaci a uvážlivě rozhodnout o tom, co a prostřednictvím čeho (jestli monitorování nebo evaluace) se má zkoumat. To nejdůležitější, o č v této otázce jde, je, nako-lik je vhodné přizpůsobit poskytování služeb zajištění důkladného evaluačního procesu. Je proto pravděpodobné, že při vytváření strategie evaluace intervence celoživotního poradenství se její tvůrci budou snažit rozlišit, co by se mělo monitorovat běžně (např. propustnost klientů, počáteční reakce) a jaké informace by se mohly zjišťovat cíleněji od určitého vzorku klientů (úroveň získaných dovedností pro řízení vlastní kariéry, dlouhodobé dopady). Je tudíž třeba učinit klíčová rozhodnutí, jaké informace spadají do jedné nebo druhé kategorie. Mělo by se například běžně sledovat, kam klient nastoupí do prvního (a možná dokonce druhého) zaměstnání? Všechny procesy sběru údajů jsou spojeny s určitými náklady: je důležité tyto náklady zvážit a posoudit vzhledem k možným přínosům z hlediska účinnosti.

Jinou nebo možná komplementární strategií je snažit se podpořit kulturu evaluace v samotné profesi poradenství. Pokud jsou kariéroví poradci vzděláváni a vedeni tak, aby rozuměli souboru důkazů, přizpůsobili mu svoji praxi a snažili se jej sami rozšiřovat, a očekává se to od nich, pak je rozšiřování důkazů zajištěno. Ačkoliv to nijak neumenšuje význam národních iniciativ nebo iniciativ na úrovni služeb, výhodou této strategie může být, že zajistí užší vztah evaluace k poskytování služeb a poskytne národním evaluacím přesnější představu o účinné praxi, na niž mohou stavět. Proto by klíčovým prvkem koncepce služeb celoživotního poradenství mělo být

Co z důkazů vyplývá pro politiku a praxi celoživotního poradenství?

vypracování strategie evaluace a stanovení podpůrných zdrojů pro tuto strategii. Takový dokument by se mohl věnovat zejména těmto otázkám:

- Jak se náš přístup k evaluaci slučuje s národním a evropským přístupem k evaluaci? Zejména nakolik je slučitelný s rámcem pro zajištění kvality a doložení důkazů vytvořeným sítí ELGPN?
- V jakém rozsahu by měly subjekty financující službu požadovat údaje o dopadu a jak by měly být sběr a analýza těchto údajů financovány? V jakém rozsahu je třeba zajistit zdroje na podporu monitorování a evaluace?
- Jaké jsou cíle evaluace služby? Jaké druhy dopadu mohou a měly by být identifikovány? Jak mohou Kirkpatrickovy čtyři úrovně (reakce, učení, chování, výsledky) pomoci upřesnit cíle evaluace?
- Co by se mělo běžně monitorovat? Jak se údaje z takového monitorování použijí pro účely rozvoje služby? Jak se tyto údaje použijí jako základ pro evaluaci?
- Jak se sumativní evaluace použije ke zkoumání dopadu služby a ke zjištění návratnosti investic?
- Jak se formativní evaluace použije k podpoře rozvoje služeb? Jak se její zjištění využijí pro účely rozvoje podpůrné strategie? Jak se její zjištění promítnou do poskytování služeb?
- Jak se budou poradci a vedoucí pracovníci učit chápat význam důkazů ke službám, které poskytují, a jak budou zapojeni do jejich využívání a rozšiřování?
- Kdo bude odpovědný za provádění evaluace? Budou využiti profesionální hodnotitelé? Bude za dohled nad evaluací nebo za její provádění odpovídat externí subjekt?
- Jak budou výsledky evaluace zveřejněny, aby doplnily širší soubor důkazů k dané oblasti?
- Jak budou evaluace napojeny na širší politické cíle, aby podpořily rozvoj politik podložených důkazy?

Na závěr bude užitečné se vrátit k cyklu politiky celoživotního poradenství. Můžeme právem říci, že přístup neustálého a postupného rozšiřování souboru důkazů by měl být základem rozvoje veškerých služeb celoživotního poradenství.

Použitá literatura

- Athanasou, J.A. a van Esbroeck, R. (ed.) (2008), (2008), *International Handbook of Career Guidance*, Springer.
- Arias Ortiz, E. a Dehon, C. (2013), Roads to success in the Belgian French community's higher education system: Predictors of dropout and degree completion at the Université Libre de Bruxelles, *Research in Higher Education*, roč. 54 (2013), č. 6, str. 693–723.
- Babarović, T. a Sverko, I. (2011), Vocational maturity of primary school students in Croatia, *Contemporary Psychology*, roč. 14 (2011), č. 14, str. 91-109.
- Babarović, T. a Sverko, I. (2012), Teorijsko utemeljenje racionalnih sustava za profesionalno savjetovanje (Teoretické předpoklady systémů kariérového poradenství s počítačovou podporou). Dostupné na adrese http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=140351 [dostupnost ověřena 12. dubna 2014].
- Baker, S.B. a Taylor, J.G. (1998), Effects of career education interventions: a meta-analysis, *Career Development Quarterly*, roč. 46 (1998), č. 4, str. 376-385.
- Barnett, B.R. a Bradley, L. (2007), The impact of organisational support for career development on career satisfaction, *Career Development International*, roč. 12 (2007), č. 7, str. 617-636.
- Bimrose, J., Barnes, S-A. a Hughes, D., *Adult Career Progression and Advancement: A five-year study of the effectiveness of guidance*, Warwick Institute for Employment Research/Department for Innovation, Universities and Skills, Coventry/London 2008
- Borbély-Pecze, T. B. (2011), Review of the working methodology and the content of the ELGPN WP4 2011-12. prezentace přednesená během návštěvy na místě ELGPN WP4, Tallin, Estonsko, 23. května 2011
- Borbély-Pecze, T. B. a Hutchinson, J. (2013), *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2013
- Bridgstock, R. (2009), The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills, *Higher Education Research and Development*, roč. 28 (2009), č. 1, str. 31-44.
- Brown, S.D., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. a Edens, L. (2003), Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 62 (2003), č. 3, str. 411-428.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013), *Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach §431s SGBIII (Evaluace spolkového programu „Koučování přechodu do práce“)*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2013
- Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development (2013), *Common Indicators: Transforming the culture of evaluation in career development and employment services*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa, Kanada 2013
- Cardoso, P., Silva, J.R., Gonçalves, M.M. a Duarte, M.E. (2014), Innovative moments and change in career construction counseling, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 84 (2014), č. 1, str. 11-20.
- Carey, J. a Dimmitt, C. (2012), School counseling and student outcomes: summary of six statewide studies, *Professional School Counseling*, roč. 16 (2012), č. 2, str. 146-153.
- Cedefop (2010), *Guiding At-Risk Youth through Learning to Work: Lessons from across Europe*, Cedefop, Soluň 2010. Dostupné na adrese: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf
- Cedefop (2011), *Working and Ageing: Guidance and counselling for mature learners*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2011
- Cedefop (2012), *Trends in VET Policy in Europe 2010-12: Progress towards the Bruges Communiqué*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2012
- Chen, C.P. a Chan, J. (2014), Career guidance for learning disabled youth, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Online First, str. 1-17.
- Christensen, G. a Sjøgaard Larsen, M. (2011), *Evidence on Guidance and Counseling*, Danish Clearinghouse for Educational Research, Aarhus 2011.

Clayton, P. (2015), Blank slates or hidden treasure? Assessing and building on the experiential learning of migrant and refugee women in European countries, *International Journal of Lifelong Education*, roč. 24 (2005), č. 3, str. 227-242.

Rada Evropské unie (2008), Usnesení Rady o lepším začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení, 2905. zasedání Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport, Brusel, 21. listopadu 2008, dostupné na adrese http://www.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/CS/educ/105219.pdf [dostupnost ověřena 27. ledna 2014]

Rada Evropské unie (2011), Usnesení Rady o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých (2011/C 372/01), dostupné na adrese <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF> [dostupnost ověřena 1. února 2014]

Cullen, J. (2013), *Guidance for inclusion: Practices and needs in European universities*, Consortium STAY IN 2013

Darbey, L., McNiff, J. a Fields, P. (ed.) (2013), *Evidence Based Handbook: Guidance case studies*, NCGE, Dublin 2013

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2011), *Monitoring and Evaluation for TVET-Related Development Interventions: A guide for practitioners*, GIZ, Káhira 2011 Generální ředitelství pro výzkum a inovace (2012), *New Skills and Jobs in Europe: Pathways towards full employment*, Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu, Evropská komise, Brusel 2012

Donohue, R. a Patton, W. (1998), The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals, *Journal of Employment Counseling*, roč. 35 (1998), č. 4, str. 179-194.

Duell, N. a Volger-Ludwig, K. (2011), *The Role of Public Employment Services in Youth Integration: A review of good practice*, dostupné na adrese <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10316&langId=en> [dostupnost ověřena 27. ledna 2014]

EQAVET (EU Quality Assurance) (n.d.), dostupné na adrese <http://www.eqavet.eu/index.html> [dostupnost ověřena 16. června 2014]

Evropská komise (2012), *Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností pro dosažení lepších socioekonomických výsledků*, Sdělení Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, dostupné na adrese <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/communication-rethinking-education> [dostupnost ověřena 1. února 2014]

Evropská komise (2014), *Realizace: Evropský semestr*, dostupné na adrese http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_cs.htm [dostupnost ověřena 2. února 2014] Evropská síť politik celoživotního poradenství (2010), *Lifelong Guidance Policies: Work in progress*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2010 Evropská síť politik celoživotního poradenství (2012), *Lifelong Guidance Policy Development: A European resource kit*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko Finsko 2012

Evropská síť politik celoživotního poradenství (2014), *Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2013-14*, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Finsko 2014 Eurostat (2011), *Active Ageing and Solidarity between Generations: A statistical portrait of the European Union 2012*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2012

Ferrari, L., Nota, L. a Soresi, S. (2012), Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents, *Career Development Quarterly*, roč. 60 (2012), č. 1, str. 82-96.

Field, J., Merrill, B. a West, L. (2012), Life history approaches to access and retention of non-traditional students in higher education: A cross-European approach, *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults – RELA*, roč. 3 (2012), č. 1, str. 77-89.

Filmer-Sankey, C. a McCrone, T. (2012), *Developing Indicators for Early Identification of Young People at Risk of Temporary Disconnection from Learning*, NFER, Slough 2012

Frenette, M., Ford, R., Nicholson, C., Kwakye, I., Hui, T. S.-W., Hutchison, J., Dobrer, S., Smith Fowler, H. a Hébert, S. (2012), *Future to Discover: Post-secondary impacts report*, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa 2012

Gaitanis, D. (2009), Preparatory study – survey for the observance of quality criteria in career guidance services of the education and initial VET sectors, 4. plenární zasedání ELGPN v Lucemburku, 19.–20. března 2009, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2009

Gamboa, V., Paixao, M.P. a Neves de Jesus, S. (2013), Internship quality predicts career exploration of high school students, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 83 (2013), č. 1, str. 78-87.

Gravina, D. a Lovšin, M. (2012), *Career Management Skills: Factors in implementing policy successfully*, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2012

Guthrie, H. a Nechvoglod, L. (2011), *Identification of Issues that Impact upon the Provision of Effective Career Development Services for VET Learners*, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide 2011

Guthu, L., Engh, L.W. a Gravås, T.F. (2012), *Karriereveiledning Viser Vei! (Kariérové poradenství pro změnu)*, Vox, Oslo 2012

Haddad, D. a Demsky, T. (1995), *Education Policy-Planning Process: An applied framework*, UNESCO, Paříž 1995

Härtel, P. (2005), *Study on Indicators and Benchmarks in Career Guidance*, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Štýrský Hradec, Rakousko 2005

Harvey, A. a Luckman, M. (2014), Beyond demographics: Predicting student attrition within the Bachelor of Arts degree, *International Journal of the First Year in Higher Education*, roč. 5 (2014) č. 1, str. 19-29. Hawley, J., Hall, A.-M. a Weber, T. (2012), *Effectiveness of Policy Measures to Increase the Employment Participation of Young People*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2012

Hawthorn, R. a Alloway, J. (2009), *Smoothing the Path: Advice about learning and work for disadvantaged adults*, CfBT Education Trust, Reading 2009

Hayes, C. a Murray, M. (2007), *Perceptions of the General Public on Guidance and Guidance Services*, National Guidance Forum, Dublin 2007

Hearne, L. (2005), *“Opening a Door”: Evaluating the benefits of guidance for the adult client*, dostupné na adrese http://repository.wit.ie/515/1/ncge_article.pdf [dostupnost ověřena 27. ledna 2014]

Hiebert, B., Schober, K. a Oakes, L. (2014), Demonstrating the impact of career guidance, in: Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong,

F.T.L. a Watts, A. G. (ed.), *Handbook of Career Development: International perspectives*, str. 671-686, Springer, New York 2014.

Hirschi, A. a Läge, D. (2008), Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 8 (2008), č. 2, str. 95-110.

Hirsh, W. a Jackson, C. (2004), *Managing Careers in Large Organisations*, The Work Foundation, Londýn 2004

Hirsh, W. (2007), Career development in employing organisations: Practices and challenges from a UK perspective, založeno na příspěvku na konferenci Poradenství pro rozvoj pracovních sil pořádanou CEDEFOP v Soluni. Dostupné na adrese <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/hrp1.pdf> [dostupnost ověřena 18. října 2013]

Hooley, T., Devins, D., Watts, A. G., Hutchinson, J., Marriott, J. a Walton, F. (2012), *Tackling Unemployment, Supporting Business and Developing Careers*, UKCES, Londýn 2012

Hooley, T., Marriott, J. a Sampson, J.P. (2011), *Fostering College and Career Readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*, International Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby 2011

Hooley, T., Marriott, J., Watts, A. G. a Coiffait, L. (2012), *Careers 2020: Options for future careers work in English schools*, Pearson, Londýn 2012

Houston, D.M. a Marks, G. (2003), The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave, *British Journal of Industrial Relations*, roč. 41 (2003), č. 2, str. 197-214.

Hughes, D. (2004), *Investing in Career: Prosperity for citizens, windfalls for government*, Guidance Council, Winchester 2004

Hughes, D., Bimrose, J., Barnes, S.A., Bowes, L. a Orton, M. (2005), *A Systematic Literature Review of Research into Career Development Interventions for Workforce Development*, Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby 2002

Hughes, D. a Borbély-Pecz, T. B. (2012), *Youth Unemployment: A crisis in our midst: The role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand*, ELGPN, Jyväskylä, Finsko 2012

Hughes, D. a Gratton, G. (2009), *Evidence and Impact: Careers and guidance-related interventions*, CfBT, Reading 2009

Hughes, D., Gratton, G., Holt, G., Dyke, S. a Watts, A. G. (2008), *Demonstrating the Impact and Value of Career Guidance: Critical review and next steps*, nezveřejněná zpráva vypracovaná střediskem International Centre for Guidance Studies na University of Derby pro organizaci Careers Scotland

Hughes, K.L. a Mechur Karp, M. (2004), *School-Based Career Development: A synthesis of the literature*, Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University, New York 2004

IFF Research Ltd. (2012), *Next Step: Satisfaction and progression surveys*, BIS, Londýn 2012

Ivanovic, M. a Grguric, S. (2011), Analiza učinkovitosti radionica kao oblika grupnog savjetovanja sa stajališta korisnika usluga odsjeka profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja (Analýza účinnosti seminářů jakožto formy skupinového poradenství z hlediska uživatelů služby v oblasti kariérového poradenství), in: *80 Godina Celoživotnog Profesion- alnog Usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi (80 let celoživotního poradenství v Chorvatsku: nové výzvy a přístupy)*, str. 120–121, Hrvatski zavod za zapošljavanje (Chorvatská služba zaměstnanosti) 2011

Jaunzeme, I. (2011), *Improvement of Career Management and Guidance System in Higher Education: Case of Latvia*, doktorská dizertační práce, Litevská univerzita 2011

Katzensteiner, M., Ferrer-Sama, P. a Rott, G. (2007), *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States*, Centrum poradenství a pomoci, Aarhuská univerzita, Aarhus, Dánsko 2007

Killeen, J. a Kidd, J.M. (1991), *Learning Outcomes of Guidance: A review of recent research*, Ministerstvo práce, Londýn 1991

Kirkpatrick, D. L. (1994), *Evaluating Training Programs: The four levels*, Berrett-Koehler, San Francisco 1994

Kiss, I., Szabó, M., Herczegné Kereszturi, J., Szemán, D. a Czigány, L. (2010), *A Pályatanácsadás Hatékonyságmérésének Lehetséges Indikátorai (Možné ukazatele pro měření účinnosti kariérového poradenství)*, ECOCOM73 Kft., Budapešť 2010

Königstedt, M. (2012), *Intervenção Vocacional em Contexto Escolar: Avaliação de um programa longo em classe com adolescentes (Kariérová intervence ve školním prostředí: hodnocení dlouhodobých programů pro adolescenty realizovaných ve třídách)*, doktorská dizertační práce, Univerzita v Minho 2012

Kuijpers, M. a Meijers, F. (2012), Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands, *Studies in Higher Education*, roč. 37 (2012), č. 4, str. 449-467.

Lapan, R.T., Gysbers, N.C. a Sun, Y. (1997), The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: A statewide evaluation study, *Journal of Counseling and Development*, roč. 75 (1997), č. 4, str. 292-302.

Lemmer, E.M. (1991), Untidy careers: Occupational profiles of re-entry women, *International Journal of Career Management*, roč. 3 (1991) č. 1, str. 8-16.

Lindstrom, L., Doren, B., Post, C. a Lombardi, A. (2013), Building Career PATHS (Postschool Achievement Through Higher Skills) for young women with disabilities, *Career Development Quarterly*, roč. 61 (2013), č. 4, str. 330-338.

Lindstrom, L., Kahn, L.G. a Lindsey, H. (2013), Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, roč. 39 (2013), č. 1, str. 1-12.

Lunn, P.D. (2013), Researchers imply, policymakers infer: The relationship between evidence and policy, *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, sv. XLII (2013), str. 96-108.

McIlveen, P., Morgan, T. a Bimrose, J. (2012), A longitudinal study of the experience of a career development program for rural school students, *Australian Journal of Career Development*, roč. 21 (2012), č. 1, str. 22-30.

Maguire, M. (2004), Measuring the outcomes of career guidance, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 4 (2004), č. 2–3, str. 179-192.

Mason, G., Williams, G. a Cranmer, S. (2009), Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes?, *Education Economics*, roč. 17 (2009), č. 1, str. 1-30.

- Mayston, D. (2002), *Assessing the Benefits of Careers Guidance*, CeGS Occasional Paper, Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby 2002
- McClair, V. (2010), *Career Counseling and Career Courses: Process, impact and outcomes*, doktorská dizertační práce, University of Illinois 2010
- McCulloch, A. (2014), *Learning from Futuretrack: Dropout from higher education*, BIS, Londýn 2014
- McDavid, J.C. a Hawthorn, L.R.L. (2005), *Programme Evaluation and Performance Measurement: An introduction to practice*, SAGE Publications, Londýn 2005
- McGannon, W., Carey, J. a Dimmit, C. (2005), *The Current Status of School Counseling Outcome Research*, Center for School Counseling Outcome Research, University of Massachusetts, Amherst, 2005
- Meijers, F., Kuijpers, M. a Gundy, C. (2013), The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 13 (2013), č. 1, str. 47-66.
- Miles Morgan Australia (2012), *Effective Career Development Services for Young People (15-24) with Disability*, Miles Morgan and CICA, Newcastle, Austrálie 2012
- Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F. a den Brok, P. (2008), Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in the Netherlands, *Journal of Vocational Education and Training*, roč. 60 (2008), č. 1, str. 75-91.
- Mitton, L. a Hull, C. (2006), The information, advice and guidance needs of older workers, *Social Policy and Society*, roč. 5 (2006), č. 4, str. 541-550. Morris, M., Rudd, P., Nelson, J. a Davies, D. (200), *The Contribution of Careers Education and Guidance to School Effectiveness in "Partnership" Schools*, Ministerstvo školství a práce, Londýn 2000
- Moura, H. (2014), Students' engagement in school and guidance activities, konference AIOSP, Montpellier, září 2014
- National Centre for Guidance in Education (2009), *School Guidance Handbook* (online zdroj), dostupné na adrese <http://schoolguidancehandbook.ncge.ie/> [dostupnost ověřena 16. dubna 2014],
- Neary, S. a Hutchinson, J. (2009), More questions than answers: The role of practitioner research in professional practice, in: Reid, H. (ed.), *Constructing the Future: Career guidance for changing contexts*, str. 42-50, Institute of Career Guidance, Stourbridge 2009
- Nunes Janeiro, I., Mota, L.P. a Ribas, A.M. (2014), Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 85 (2014), č. 1, str. 115-124.
- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2004a), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*, OECD, Paříž 2004
- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2004b), *Career Guidance: A handbook for policy makers*, OECD, Paříž 2004
- Oomen, A., van den Dungen, M., Pijls, T. a Egelie, J. (2012), *Career Development in the Netherlands: State of play*, Hertogenbosch, Euroguidance Nizozemí 2012

- Page, R., Newton, B., Hawthorn, R., Hunt, W. a Hillage, J. (2007), *An Evaluation of the Ufi/learnirectTelephone Guidance Trial*, Ministerstvo vzdělávání a kvalifikací, Londýn 2007
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. a Rossier, J. (2012), Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up, *Journal of Vocational Behavior*, roč. 80 (2012), č. 2, str. 565-578.
- Phillips, S. a Eustace, A. (2010), *Overarching Research on the Adult Educational Guidance Initiative 2000-2006*, National Centre for Guidance in Education, Dublin 2010
- Pinto, J.C. (2010), *Gestão Pessoal da Carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com boseiros de investigação* (Řízení vlastní kariéry: studie modelu psychologické intervence u příjemců výzkumného grantu), doktorská dizertační práce, Univerzita v Minho 2010
- Powdthavee, N. a Vignoles, A. (2009), The socioeconomic gap in university dropouts, *The BE Journal of Economic Analysis and Policy*, roč. 9 (2009), č. 19, str. 1935-1982.
- Powell, P. (2011), *Evaluation of the Careers Information, Advice and Guidance (CIAG) Project*, BMG Research, Birmingham 2011
- Quinn, J. (2013), *Drop-Out and Completion in Higher Education in Europe among Students from Under-Represented Groups*, GŘ pro vzdělávání a kulturu, Evropská komise, Brusel 2013
- Rammo, M. (2013), How successful are career centres and schools in supporting Estonian young people taking steps in their career paths?, plakát představený na setkání programu Euroguidance v Dublinu, 25.-26. února 2013
- Redekopp, D., Hopkins, S. a Hiebert, B. (2013), *Assessing the Impact of Career Development Resources and Practitioner Support across the Employability Dimensions*, CCDF, Ottawa 2013
- Regional Forecasts (2008), *Examining the Impact and Value of EGSA to the NI Economy*, Regional Forecasts, Belfast 2008
- Výzkum na Novém Zélandu (2006), *45 Plus: Choices in the Labour Market: Final Report – Stage 1 Review of Literature on Programmes of Career Information, Advice and Guidance for Mature Non-Participants*, Ministerstvo práce, Wellington 2006
- Rott, G. (2013), Development of career management competence and the contribution of student services, in: Rott, G. a Aastrup, W. (ed.), *Corner Stones of Higher Education in the 21st Century: Meeting challenges by the European higher education area*, RAABE, Berlín 2013
- Scales, M.J. (2010), *Developing Talent: How career opportunities drive business performance*, Right Management, Londýn 2010
- Scheerens, J. (2005), *The Quality of Education at the Beginning of the 21st Century*. UNESCO
- Sheehy, K., Kumrai, R. a Woodhead, M. (2011), Young people's experiences of personal advisors and the Connexions service, *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, roč. 30 (2011), č. 3, str. 168-182.
- Smith, G. (2012), *Engendering Learning and Guidance in Later Life: An empirical study*, dostupné na adrese http://dialogue.eucen.eu/sites/dialogue.eucen.eu/files/P2-UK_CS_Guidance%20in%20later%20life.pdf [dostupnost ověřena 20. října 2013].

- Solberg, V.S., Wills, J.L. a Niles, S.G. (2009), *Establishing Accountability Metrics for Evaluating the Impact of Career Guidance Services on Academic, Career Development and Workforce Readiness Outcomes*, dostupné na adrese <http://www.ed.psu.edu/educ/cscdpp/policy-papers/metrics%20position%20paper%20for%20National%20Collaborative%2013%20may%2009.docxmetrics%20position%20paper%20for%20National%20Collaborative%2013%20may%2009.pdf/view> [dostupnost ověřena 9. dubna 2013]
- Soresi, S., Nota, L. a Lent, R.W. (2004), Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy, *Career Development Quarterly*, roč. 52 (2004), č. 3, str. 194-201.
- Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkila, H. a Pitkanen, S. (2013), *Ohjauksen like Näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjaukspalvelut* (Zviditelnění pohybu v procesu poradenství: radar zaměstnanosti a poradenské služby finské organizace PES), Ministerstvo práce a hospodářství, Helsinki 2013
- Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. a Smith, P. (2009), *Increasing Participation: Understanding young people who do not participate in education or training at 16 and 17*, DCSF Research Report 072, Ministerstvo dětí, školství a rodiny, Londýn 2009
- Sultana, R. (2012), *Flexicurity: Implications for lifelong career guidance*, Evropská síť politik celoživotního poradenství, Jyväskylä 2009
- Sultana, R.G. a Watts, A. G. (2006), Career guidance in Public Employment Services across Europe, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 6 (2006), č. 1, str. 29-46.
- Šverko, B., Akik, N., Babarović, T., Bčina, A. a Šverko, I. (2002), Validity of e-advice: The evaluation of an internet-based system for career planning, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 2 (2002), č. 3, str. 193-215.
- Taveira, M.C. (2000), *Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens – Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional* (Kariérový průzkum a rozvoj v období dospívání – vztah mezi hledáním, identitou a kariérovou nevyhraněností), Univerzita v Minho, Braga 2000
- Taylor, L. (2013), *Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance: A business case for funding and strengthening career guidance in schools*, Careers England, dostupné na adrese <http://www.careersengland.org.uk/documents/public/Disc%20Paper%20Cost%20to%20the%20Economy%20250313.pdf> [dostupnost ověřena 1. února 2014]
- Thomsen, R. (2012), *Career Guidance in Communities*, Aarhus University Press, Aarhus 2012
- Vedung, E. (1997), *Public Policy and Programme Evaluation*, Transaction Publishers, New Brunswick 1997
- Veiga, F.H. (2013), Envolvimento dos alunos na escola: Elaboração de uma nova escalade avaliação (Školní zapojení studentů: vypracování nové hodnotící škály), *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, roč. 1 (2013) č. 1, str. 441-450.
- Vilhjálmsdóttir, G., Dofradóttir, A. G. a Kjartansdóttir, G. B. (2011), *Voice of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*, Nordic Network of Adult Learning, Oriveden Kirjapaino, Finsko 2011

- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. a Mutanen, P. (2012), Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial, *Journal of Applied Psychology*, roč. 97 (2011), č. 2, str. 273-286.
- Watts, A. G. (2005), Career guidance policy: An international review, *Career Development Quarterly*, roč. 54 (2005), č. 1, str. 66-76.
- Watts, A. G. (2009), *The Relationship of Career Guidance to VET*, OECD, Paříž 2004
- Watts, A. G. (2010), National all-age career guidance services: Evidence and issues, *British Journal of Guidance and Counselling*, roč. 38 (2010), č. 1, str. 31-44.
- Watts, A. G. a Borbély-Pecze, T. B. (2011), The development of a lifelong guidance system in Hungary, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, roč. 11 (2011), č. 1, str. 17-28.
- Weyh, A. a Schanne, N. (2014), *Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der "Dresdner Bildungsbahnen": Eine quantitative studie im auftrag der Landeshauptstadt Dresden (Analýza účinnosti pedagogického poradenství „Drážďanských cest vzdělávání“: kvantitativní studie vypracovaná z pověření města Drážďany*, IAB Sachsen, IAB Hessen 2014
- Werner, J. a Wegrich, K. (2007), Theories of the policy cycle, in: Fischer, F., Miller, G. a Sidney, M. (ed.), *Handbook of Public Policy Analysis: Theories, politics and methods*, CRC Press, Londýn 2007
- Whiston, S. C. a Blustein, D. L. (2013), *The Impact of Career Interventions: Preparing our citizens for the 21 century* (politická doporučení), National Career Development Association and Society for Vocational Psychology, Broken Arrow, OK 2013
- Whiston, S. C. a Rahardja, D. (2008), Vocational counseling process and outcome, in: Brown, S.D. a Lent, R.W. (ed.), *Handbook of Counseling Psychology* (4. vydání), str. 444-461, Wiley, New York 2008
- Whiston, S. C., Sexton, T.L. a Lasoff, D. L. (1998), Career intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988), *Journal of Counseling Psychology*, roč. 45 (1998), č. 2, str. 150-165.
- Whiston, S. C., Tai, W.L., Rahardja, D. a Eder, K. (2011), School counseling outcome: A meta-analytic examination of interventions, *Journal of Counseling and Development*, roč. 89 (2011), č. 1, str. 37-55.
- What Works Clearinghouse (2008), *WWC Procedures and Standards Handbook*. dostupné na adrese <http://ies.ed.gov/ncee/wwc/documentsum.aspx?sid=19> [dostupnost ověřena 9. dubna 2013]
- Wilhelm, S. a Robinson, J.L. (2013), The economic impact of Utah's Vocational Rehabilitation Program, *Journal of Disability Policy Studies*, roč. 24 (2013), č. 3, str. 148-157.

Příloha: Rámec pro zajištění kvality a doložení důkazů

Politiky a postupy zajištění kvality podložené důkazy na podporu systémů a služeb celoživotního poradenství fungují v šesti širších oblastech: ve školách, v odborném vzdělávání a přípravě, ve vysokoškolském vzdělávání, ve vzdělávání dospělých, v oblasti zaměstnanosti a iniciativ zaměřených na sociální začleňování. Tento rámec má rozvinout práci, kterou již vykonala síť ELGPN (2009/10), a rozšířit ji do formy společného souboru **kvalitativních prvků, kritérií, ukazatelů a možných zdrojů dat**, které mohou používat a dále rozvíjet tvůrci politik a další zainteresované strany a společně tak posuzovat dosažený pokrok ve vztahu k těmto šesti širším oblastem rozvoje politik celoživotního poradenství.

Rámec může být používán:

1. Jako **jednoduchý kontrolní seznam** ke společnému posuzování a evidenci, jaké informace případně existují ve vaší zemi.
2. K **vytvoření seznamu zdrojů dat, které v současnosti poskytují informace** dostupné na celostátní, regionální nebo místní úrovni, a pro zjištění, kde existují nedostatky a jak je lze řešit v rámci plánu průběžného zlepšování.
3. K identifikaci **všech známých zdrojů dat, které by mohli používat tvůrci politik** a které nebyly ve vaší zemi doposud využívány při rozvoji zajištění kvality a hodnocení dopadu. Může to být např. zpráva o studii PISA, studie zaměřené na věkové kohorty mládeže, regionální hodnotící zprávy o službách celoživotního poradenství, výsledky místních/regionálních/celostátních hodnocení kvality atd.

4. Na **zachycení kontextu, v němž jsou tyto kvalitativní prvky, kritéria a ukazatele uplatňovány**, pokud je to možné, tj. ve školách, ve vysokoškolském vzdělávání, v odborném vzdělávání a přípravě, ve vzdělávání dospělých, ve veřejných službách zaměstnanosti, v iniciativách zaměřených na sociální začleňování.

5. Na **posouzení, zda existuje prostor pro zlepšení** a vytvoření logičtějších a propojenějších politik a postupů celoživotního poradenství.

Rámec nemá ambici sloužit jako „dokonalý vědecký přístup“, ale spíše jako užitečný výchozí bod, od kterého mohou jednotlivé země zahájit praktické posuzování, nakolik mají přístup k dostupným údajům a kde jsou nedostatky stávajícího uspořádání. Není vhodné, aby tvůrci politik používali tento rámec jako nástroj ke komparativnímu hodnocení jednotlivých zemí. Každá země má vlastní unikátní a proměnné okolnosti, jako je velikost, počet obyvatel a geografický kontext, a tyto faktory výrazně ovlivňují strukturu a poskytování služeb celoživotního poradenství.

V celé Evropě existuje několik rámců pro zajištění kvality a doložení důkazů, které se již používají nebo teprve připravují. Tento rámec je má podporovat a doplňovat, přičemž je třeba vzít v úvahu současné přístupy ke sběru dat a zajištění kvality v každé jednotlivé zemi. Primárním cílem je zde vytvořit evropský rámec zajištění kvality, který umožní tvůrcům politik určit *silné a užitečné* politiky pro zajištění kvality podložené důkazy včetně měření dopadů, jako jsou náklady a přínosy pro státní správu a jedince. Hlavním cílem je vytvořit silnou kulturu politik podložených důkazy, které budou v kontextu politik celoživotního poradenství pracovat s průřezovými tématy.

ZEMĚ

HLAVNÍ KONTAKTNÍ OSOBA:

SEKTOR POLITIKY: (1) Školy; (2) Odborné vzdělávání a příprava;

VYPLNIL

(3) Vysokoškolské vzdělávání; (4) Vzdělávání dospělých;

(5) Zaměstnanost; (6) Sociální inkluze

DATUM:

KONTROLOVAL

Kvalitativní prvek	Kritérium	Ukazatel	Příklad možných dat	Poznámky k přezkumu politik
1. Kompetence poradců	1.1. Uznávané kvalifikace v oblasti kariérového poradenství	Stanovená úroveň kvalifikace¹⁵³ <ul style="list-style-type: none"> • Požadavky na kariérové poradenství <ul style="list-style-type: none"> % plně kvalifikovaných % částečně kvalifikovaných % nekvalifikovaných pod určitou úroveň 	<ul style="list-style-type: none"> • Vnitrostátní předpisy / legislativní požadavky • Národní registr kariérových poradců • Zprávy poskytovatelů • Zprávy financujících organizací • Státní databáze 	
	1.2. Účastní se celoživotního vzdělávání	Počet hodin celoživotního vzdělávání za 1 rok na: <ul style="list-style-type: none"> • úrovni kariérového poradce¹⁵⁴ • úrovni manažera služeb kariérového poradenství¹⁵⁵ Počet poradců, kteří se zavázali dodržovat profesní etický kodex na: <ul style="list-style-type: none"> • úrovni kariérového poradce 	<ul style="list-style-type: none"> • Národní databáze • Externí zprávy • Národní značka kvality • Národní zprávy o standardech kvality • Aplikace Rámce kompetencí CEDEFOP (2009) • Kontrolní zprávy • Národní značka kvality • Národní zprávy o standardech kvality • Národní registr kariérových poradců 	

¹⁵³ Je-li to možné, uveďte v části poznámky konkrétní podrobnosti.

¹⁵⁴ Vyjádřete se k požadavkům na celoživotní vzdělávání a uveďte název organizace nebo úřadu, který stanovil tento konkrétní požadavek.

¹⁵⁵ Totéž jako v předchozí poznámce.

	1.3. Členská úroveň v profesních sdruženích poradců	<p>Celkem zaměstnanců kariérového poradenství</p> <ul style="list-style-type: none"> % členů profesních sdružení poradců např. členství 1; 2; 3; 3+ 	<ul style="list-style-type: none"> Politické zprávy Zprávy poskytovatelů Kontrolní zprávy Sdružení kariérových poradců Vlastní zprávy 	
2. Zapojení občanů / uživatelů	2.1. Snadný přístup k příslušným službám a produktům	<p>Skutečné počty občanů / uživatelů, kteří služby využívají:</p> <ul style="list-style-type: none"> na internetu (počet návštěv včetně různých druhů využitých služeb kariérového poradenství); telefonicky (počet volajících); individuální konzultace (počet klientů); skupinové konzultace (počet klientů); <p>Konkrétní politiky a cíle stanovené pro rovnost a různorodost ve struktuře a poskytování služeb</p> <ul style="list-style-type: none"> % občanů z různých prostředí představujících své názory na strukturu a poskytování poradenství <p>Poměr počtu poradců a klientů např. počet klientů za stanovené období děleno počtem pracovních hodin zaměstnanců za stanovené období</p> <p>Náklady na intervenci např. počet pracovních hodin zaměstnanců a režijní náklady děleno počtem různých typů intervencí</p>	<ul style="list-style-type: none"> Údaje poradců a manažerů včetně času stráveného při vyhledávání a IP adresy Online a aktualizovaná portfolia Zprávy o využití služby a vlastní výkazy, např. interní systémy, ICT monitorovací systémy např. analytické zprávy Google Analytics Akční plány Záznamy o zapojení klientů do plánování a poskytování poradenských služeb Politiky rovnosti a různorodosti Vlastní zprávy klientů Kontrolní zprávy Osobní údaje Údaje o počtu odbavených klientů Zpětnovazební zprávy poradců Manažerské informace, např. soubory dat o různých druhích intervencí včetně časového průběhu a nákladů 	

	2.2. Spokojenost klientů s poskytovanými službami, včetně úrovně informovanosti v různých sektorech, např. školy, odborné vzdělávání a příprava, vysokoškolské vzdělávání, vzdělávání dospělých, zaměstnanost a sociální začleňování	<p>Stanovená úroveň spokojenosti klientů vyjádřená v procentech (%)</p> <p>Následné telefonické nebo online průzkumy ve stanovených intervalech např. po 3, 6 nebo 12 a více měsících</p> <p>Aktuální standard pro služby zákazníkům nebo formulace práv</p>	<ul style="list-style-type: none"> Online a offline průzkumy spokojenosti klientů Čekací doba od objednání Hodnocení poradců nebo nezávislé hodnocení Značka kvality Reakce z průzkumů u klientů 	
	2.3. Účast uživatelů na plánování a návrhu činnosti služeb a akčního plánu	<p>Stanovené procento zástupců občanů/uživatelů informujících manažerský tým odpovědný za roční a dlouhodobé plánování</p>	<ul style="list-style-type: none"> Roční plánování se stanovenými kvantitativními a kvalitativními cíli Akční plán Zápisy ze zasedání představenstva atd. Zprávy ze skupinových diskuzí (focus group) 	
	2.4. Účast uživatelů na vlastním a externím hodnocení služeb	<p>Stanovená úroveň účasti uživatelů na následných hodnotících průzkumech</p> <p>Stanovené procento zástupců uživatelů zapojených v kontrolních orgánech</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hodnotící průzkumy mezi klienty Externí hodnotící zprávy (např. zprávy ISO) Zpětnovazební zprávy o standardech kvality 	
3. Poskytování a zlepšování služeb	3.1. Učení a uplatňování dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS)	<p>Výsledky učení týkající se konkrétních aspektů CMS např. kompetence řízení vlastní kariéry spojené s vnitrostátním „plánem“ pro CMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hodnocení prováděné před poskytováním a po poskytování služby 	

	3.2. Systém řízení kvality (QMS) ¹⁵⁶	Doklad o QMS podle stanoveného společného vnitrostátního standardu zahrnující měření: (i) kompetencí poradců; (ii) zapojení občanů / uživatelů; (iii) napojení na trh vzdělávání a trh práce; (iv) benchmarking a opatření za účelem průběžného zlepšování	<ul style="list-style-type: none"> • Interní kontroly a audity a kontroly prováděné nezávislým ověřovatelem • Vlastní výkazy • Čísla o využití služeb klienty a průzkumy spokojenosti • Informační zprávy o trhu práce • Online data z portálu informací o trhu práce • Osobní údaje 	
	3.3. Vhodné nástroje ICT a software	Úroveň finančních investic do zařízení ICT a softwaru např. podrobné srovnání skutečných nákladů s předchozím rokem	<ul style="list-style-type: none"> • Předpokládané náklady • Hodnocení „návratnosti přidané hodnoty“ 	
	3.4. Aktuální informace a odborné znalosti o trhu vzdělávání a práce	Úroveň investic do informačních zdrojů o trhu práce a odborné přípravy např. přístup k celostátním, unijním a mezinárodním databázím o učení a pracovních příležitostech / ekvivalentních kvalifikacích / popisů práce např. rozpis nákladů na přípravu online a offline publikací a materiálů např. počet hodin, které si vyžádá odborná příprava zaměstnanců a rozvoj informačních zdrojů o trhu práce v porovnání s možností využití odborného poradenství	<ul style="list-style-type: none"> • Předpokládané náklady • Hodnocení „návratnosti přidané hodnoty“ 	
	3.5. Profil a charakteristika skupin uživatelů služeb (jasně vymezených včetně cílové skupiny politiky)	Úroveň investic do odborné přípravy zaměstnanců např. % podíl vyškolených zaměstnanců a s tím spojené náklady např. školení při práci; odborná příprava na vysokoškolských institucích; jiné např. % podíl zaměstnanců, u nichž byla podpořena účast na konferencích a akcích celoživotního vzdělávání, a s tím spojené náklady např. % podíl zaměstnanců, kteří si sami hradili účast na konferencích a akcích celoživotního vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrolní systém interní odborné přípravy 	

4. Náklady/ přínosy pro státní správu	4.1. Okamžitě, střednědobé a dlouhodobé úspory veřejných rozpočtů plynoucí z konkrétních forem intervencí ¹⁵⁷	Procento uživatelů postupujících do zaměstnání/ vzdělávání, nezaměstnaných včetně dokladu o dalším udržování kontaktu Délka a rychlost postupu do fáze učení nebo práce např. délka zařazení do evidence nezaměstnaných nebo prodloužení doby studia Záznam postupu jednotlivých klientů do další fáze zaměstnání, kariérové dráhy nebo vzdělávání a odborné přípravy např. snížení počtu osob, které pobírají sociální dávky v přímém důsledku konkrétních intervencí např. snížení míry předčasného odchodu ze škol, dalšího vzdělávání nebo vysokoškolského vzdělávání a důsledky z hlediska nákladů např. míra přechodů z kategorie	<ul style="list-style-type: none"> • Opatření v místě určení • Monitorovací systém NEET • Systém vyvážených ukazatelů • Longitudinální studie • Studie s kontrolní skupinou • Registr klientů • Přehled opatření v rámci intervencí • Náklady nebo úspory nákladů v souvislosti s telefonickým či internetovým přístupem ke službám • Hodnocení prováděné před poskytováním a po poskytování služby 	
	4.2. Úspory vydají na: <ul style="list-style-type: none"> • vnitrostátní telefonní poradenskou linku • vnitrostátní internetový portál poradenských služeb • osobní poradenství 	Roční předpokládané náklady na: např. vnitrostátní telefonní poradenskou linku např. vnitrostátní internetový portál poradenských služeb např. osobní poradenství	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorská zpráva • Údaje z účetnictví 	
5. Náklady/ přínosy pro jednotlivce	5.1. Zvýšení příjmů domácností	Nižší závislost na sociálních dávkách v důsledku zaměstnání např. vyšší výdělek/plat informace získané kariérovými poradci	<ul style="list-style-type: none"> • Roční plány výkonu a výkaznictví 	

¹⁵⁶ Část 4 lze upravit tak, aby byla zaměřena na různé intervence v rámci celoživotního poradenství včetně návratnosti nákladů-přínosů pro zaměstnavatele a státní správu.

Glosář

ELGPN již vytvořila glosář s cílem zajistit soubor společných definic pro rozvoj politik celoživotního poradenství a související poradenské terminologie. Tento glosář je dostupný na webových stránkách sítě ELGPN na adrese <http://www.elgpn.eu/glossary>. Kde je to možné, přebíráme termíny z uvedeného glosáře.

Následující glosář má vysvětlit některé odborné termíny související s výzkum a evaluací, jež v této publikaci používáme. Předložené definice se vztahují na oblast celoživotního poradenství.

Systém vyvážených ukazatelů. Jedná se o nástroj strategického řízení výkonu, jenž používá částečně standardizované strukturované zprávy a řadu monitorovacích nástrojů. Tvůrci politiky a vedoucí pracovníci mohou použít vyvážený systém ukazatelů ke sledování činností, nad kterými mají dohled, a k monitorování důsledků těchto činností.

Studie situace dříve a nyní. Zaznamenaná situaci před realizací programu a po jeho realizaci za účelem zjištění změn, k nimž jeho realizace vedla.

Chování (úroveň dopadu). Veškeré změny, které je možné pozorovat v chování účastníků po poradenské intervenci.

Benchmarking. Zachycení obrazu aktuální situace a její srovnání s cílem nebo záměrem. Parametry srovnání mohou být definovány buď teoreticky (co by se mělo stát), nebo empiricky (co se stalo, když totéž prováděli jinde).

Příjemci. Jednotlivci nebo skupiny, jež mohou mít užitek z celoživotního poradenství.

Kontrolované studie. Zkoumání toho, k čemu dojde u kohorty klientů, kteří využijí služby kariérového poradenství (pokusná skupina), ve srovnání s jinou podobnou kohortou osob, které tyto služby nevyužijí (kontrolní skupina). Studie toho typu je pro badatele důvěryhodnější, pokud je možné jednotlivce do obou skupin zařadit náhodným výběrem (randomizované kontrolované studie).

Analýza nákladů a přínosů. Komparativní analýza nákladů a přínosů poradenských služeb nebo jednotlivých poradenských činností – a hodnoty dané služby nebo činnosti – s cílem výběru nejvíce finančně výhodného řešení.

Ekonomické a sociální výsledky poradenství. Zejména jde o zlepšení účinnosti a efektivnosti vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce prostřednictvím vlivu poradenství na snížení míry předčasných odchodů ze škol, prevenci nesouladů v dovednostech, zvyšování průměrné doby zaměstnání u jednoho zaměstnavatele a zvyšování produktivity, a také jeho zaměřením na sociální spravedlnost a sociální začleňování.

Efektivita. Míra, v které jsou dosahovány cíle politiky nebo opatření, obvykle bez ohledu na náklady.

Evaluace. Hodnocení probíhající nebo ukončené intervence za účelem rozvoje.

Důkazy. Informace uvedené pro podložení zjištění nebo závěru. Důkaz by měl být dostatečný, vhodný a relevantní. Existují čtyři typy důkazů: poznatky z pozorování (získané přímým pozorováním lidí nebo událostí), dokládání (z písemných informací), analyzování (na základě výpočtů a srovnání) a subjektivních výpovědí (získaných například z dotazníkového šetření).

Politiky a praxe podložené důkazy. Svědomité, explicitní a uvážlivé využívání aktuálních důkazů o tom, co funguje nejlépe a je nejvíce nákladově efektivní, za účelem formování politik a praxe celoživotního poradenství. Obecněji řečeno, každá činnost, zásah nebo způsob práce podložený důkazem, který poukazuje na účinnost konkrétního realizovaného opatření (politiky či praxe).

Výsledky poradenství. Poradenství vykazuje ekonomické, sociální a vzdělávací výsledky a ty se odrážejí v dopadech na osobní úrovni a ve výhodách pro širší společnost.

Dopad. Obecný termín používaný k popisu účinků programu, politiky a socio-ekonomických změn. Dopad může být pozitivní nebo negativní, stejně jako předpokládáný i neočekávaný.

Ukazatel. Kvantitativní nebo kvalitativní faktor nebo proměnná, která představuje jednoduchý a spolehlivý způsob, jak měřit výkon, sledovat změny spojené s opatřením, nebo pomoci zhodnotit výkonnost subjektu, který se podílí na rozvoji.

Intervence. Záměrný a metodický pokus ovlivnit kariéru jednotlivce nebo skupiny.

Učení (úroveň dopadu). Soubor znalostí, dovedností nebo kompetencí, které jedinec získal nebo je schopen prokázat po dokončení poradenské aktivity nebo v procesu poradenství.

Přehled literatury. Studie zabývající se jinými studiemi, jež se snaží najít vzorce ve zjištění jiných badatelů.

Dlouhodobé sledování. Kontinuální sledování účastníků za účelem zkoumání změn, které nastanou.

Monitorování. Rutinní sběr, analýza a použití informací o realizované intervenci za účelem rozvoje.

Výsledek. Pozitivní nebo negativní dlouhodobější sociálně-ekonomická změna nebo dopad, ke kterým dochází přímo nebo nepřímo na základě vstupu, aktivit a výstupu intervence.

Výstup. Okamžitý a přímý hmatatelný výsledek intervence.

Výkonnostní ukazatele (indikátory). Data, obvykle kvantitativní, která poskytují určité měřítko dosažené úrovně výsledků jednotlivce, týmu nebo organizace, jež umožňuje porovnávat úroveň ostatních.

Kvalitativní metody. Výzkumné metody používané v mnoha vědeckých oborech sloužící k popisu a porozumění jevů.

Kvantitativní metody. Výzkumné metody používané v mnoha vědeckých oborech sloužící k měření toho, k čemu dochází, prostřednictvím sběru číselných údajů.

Zajištění kvality. Aktivity zahrnující plánování, realizaci, evaluaci, vykazování a zlepšování kvality, které zajišťují, aby poradenské činnosti (obsah programů, koncepce, posuzování a ověřování výsledků atd.) plnily požadavky na kvalitu v souladu s očekáváním zúčastněných stran.

Rámec pro řízení kvality. Soubor společných zásad, směrnic, kritérií a nástrojů, které byly přijaty skupinou na místní, regionální, národní nebo mezinárodní úrovni za účelem rozvoje a zajištění kvality poradenství a ve vztahu ke kvalifikaci poradců.

Randomizované kontrolované studie. Viz **Kontrolované studie.**

Reakce (úroveň dopadu). Jak účastníci poradenství popisují svoji zkušenost.

Výzkumné metody. Přístup ke sběru a analýze dat pro účely zkoumání nebo zodpovězení určité otázky.

Výsledky (úroveň dopadu). Zda jsou po poradenské intervenci pozorovatelné v systémech, organizacích nebo u jednotlivců jakékoliv změny.

Obraz situace. Jde o vytvoření obrazu toho, k čemu dochází (pomocí dotazníků, série rozhovorů nebo pozorování), a zjištění, zda to zúčastněné strany považují za prospěšné.

Statistická metaanalýza. Studie, která pomocí statistických metod kombinuje dříve vypracované kvantitativní studie provedené na podobném základě.

Srovnání situace dříve a nyní. Účastníci výzkumu jsou požádáni, aby určili, co se změnilo, a zavzpomínali na to, jaká byla situace před intervencí.



Cílem **EVROPSKÉ SÍTĚ POLITIK CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ (ELGPN)** je pomáhat členským státům Evropské unie (a sousedním zemím, které se mohou účastnit programu celoživotního učení) 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 usneseníh EU k celoživotnímu poradenství (2004; 2008). Síť založily členské státy v roce 2007; Komise podporuje její aktivity v rámci programu celoživotního učení.

CÍLEM TÉTO PŘÍRUČKY O DŮKAZECH je představit stávající mezinárodní výzkum o dopadech celoživotního poradenství včetně jeho vzdělávacích výsledků, ekonomických výsledků, výsledků v oblasti zaměstnanosti a sociálních výsledků. Tuto publikaci pro síť ELGPN připravil profesor Tristram Hooley z Mezinárodního střediska pro studium poradenství na Univerzitě v Derby ve Spojeném království. Vychází z práce Evropské sítě politik celoživotního poradenství (ELGPN) provedené v letech 2008–2011 včetně rámce pro zajištění kvality a doložení důkazů, jenž tvůrce politiky vybavuje přístupem k zajišťování kvality a dokládání důkazů pro tvorbu politik a systémů. Publikace shrnuje stávající důkazy týkající se dopadu. Tvrdí, že poradenství je neúčinnější, pokud je koncipováno jako celoživotní systém, a že tvůrci politiky by měli dále rozšiřovat soubor důkazů, a tak zajistit, aby politiky byly podloženy nejlepšími dostupnými důkazy.

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, SE, SI, SK, TR, UK) 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).