



Ako do života ľahšie vsunúť vzdelávanie a prácu

Jednou z najaktuálnejších tém sledujúcich efektívnejšie uplatnenie mladých i starších ľudí na trhu práce je celoživotné poradenstvo.

Celoživotné (alebo aj kariérové) poradenstvo patrí podľa jednej z definícií do skupiny „aktivít a služieb zameraných na jednotlivca akéhokoľvek veku a v akejkoľvek fáze života, a smerujúcich k poskytovaniu asistencie pri vzdelávaní, poskytovaní tréningov, výbere zamestnaní a vedení profesijnej kariéry ako takej“. Takéto druhy aktivít alebo služieb môžu v stredných a vysokých školách, na univerzitách, vo vzdelávacích inštitúciách, na úradoch práce, v profesijných združeníach, na pracoviskách a podobne poskytovať štátne, verejné, dobrovoľné a neziskové organizácie i súkromné spoločnosti. Celoživotné poradenstvo možno poskytovať na individuálnej i skupinovej báze. V oboch prípadoch však efektívne spája záujmy a schopnosti daného človeka so vzdelávacími možnosťami a s reálnymi potrebami.

BEZ ROZDIELU VEKU

V každodennej praxi môže mať celoživotné poradenstvo mnoho podôb, avšak v každej z nich je jedným z jeho základných cieľov umožniť jednotlivcom i skupinám plánovať svoj život v súvislosti so vzdelávaním a s prácou, objaviť nové možnosti, identifikovať vlastné kapacity, kompetencie a záujmy a na ne nadviazať zmysluplné vzdelávanie a tréning, vytvárať pozitívne prostredie pre vzdelávacie a tréningové inštitúcie a pomôcť najmä súkromným organizáciám nájsť a udržať si dostatočne motivovaných, zamestnateľných a adaptabilných pracovníkov. Cieľovými skupinami celoživotného poradenstva sú všetci občania bez rozdielu ve-

ku, ktorých možno rozdeliť na dve hlavné skupiny: študujúci a zamestnaní občania a nezamestnaní občania.

SMER A INFORMÁCIE

Silnou cieľovou skupinou celoživotného poradenstva sú, pochopiteľne, žiaci a študenti hľadajúci svoje budúce profesijné uplatnenie. Z tohto hľadiska je jeho prvoradým cieľom za-

bezpečiť, aby boli mladí ľudia čo najlepšie pripravení na aktívnu orientáciu na trhu práce, aby boli dostatočne odborne zdatní a aby štruktúra ich kompetencií zodpovedala aktuálnym požiadavkám a zmenám trhu práce. Okrem vytvárania kariérnych centier mladých, pri ktorom je nevyhnutná spolupráca najmä súkromného a neziskového sektora, môže byť pri napĺňaní spomínaných cieľov účinná úspešná realizácia projektov podporujúcich podnikavosť študentov či zavedenie princípov tzv. dobrej správy do škôl, školských zariadení a iných vzdelávacích inštitúcií.

V skupine zamestnaných prijímateľov celoživotného poradenstva je dôležitým cieľom dosiahnutie nastavenia, ktoré povedie k eliminácii rozširovania nezamestnanosti, identifikácia talentov a lídrov a realizácia seniorského manažérskeho následníctva nevyhnutného pri striedaní generácií najmä na stredných a vyšších úrovniach riadenia. Medzi hlavné aktivity vedúce k úspešnému zavedeniu pojmu celoživotné poradenstvo do bežného života zamestnaných osôb patrí zriaďovanie a fungovanie firemných rozvojových centier (tzv. Development Center) a hodnotiacich centier (tzv. Assessment Center) či úspešná realizácia programov zameraných na identifikáciu a ďalší rozvoj mladých talentov.

ZÁKLADNÉ STRATÉGIE

Celoživotné poradenstvo sa môže stať účinným nástrojom podpory zamestnanosti a priamo súvisí s rozvojom znalostnej ekonomiky a celej spoločnosti. Jeho úspešná implemen-

KLÚČOVÉ PRIORITY CELOŽIVOTNÉHO PORADENSTVA

- Identifikovať potreby trhu práce v kontexte znalostnej ekonomiky.
- Identifikovať primerané zdroje vyvolávajúce rozvoj verejných a súkromných investícií.
- Rozvíjať partnerstvá súkromného a verejného sektora na všetkých úrovniach.
- Sprístupniť celoživotné vzdelávanie vytváraním kariérnych poradenských centier.
- Vytvoriť „kultúru učenia sa“, ktorá sa stane základom rastu potreby vzdelávania na všetkých úrovniach.
- Nastaviť hodnotiaci a kontrolný systém kvality poskytovaných poradenských služieb a funkčnú spätnú väzbu.

tácia do každodenného života nielen v hlavných centrách, ale aj v širokej sieti menších sídiel, je prvoradou úlohou štátu a verejného sektora v úzkej spolupráci a súčinnosti s tretím a so súkromným sektorom. Rozvoj aktivít a služieb súvisiacich s celoživotným poradenstvom intenzívne podporuje aj Európska únia (pri Európskej komisii vznikla expertná skupina pre celoživotné poradenstvo) prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu. Jeho úlohou je „pomáhať rozvíjať zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti, obchodného ducha, rovnakých príležitostí a investovaním do ľudských zdrojov“.

Významnú úlohu pri zavádzaní systému celoživotného poradenstva môžu zohrať aj poradenské spoločnosti s dlhoročnými a kom-

PORADENSTVO PRI BUDOVANÍ SYSTÉMU KARIÉRNÝCH CENTIER ZAHŔŇA:

- nastavovanie procesov aktívnej komunikácie v rámci potrieb trhu práce zo strany súkromného sektora, verejnej správy alebo štátnej správy,
- zadefinovanie kompetencií kariérnych poradcov,
- aktivity súvisiace so vzdelávaním, s tréningom a rozvojom potenciálu kariérnych poradcov,
- zhodnotenie reálnych potrieb trhu práce v danom regióne v jednotlivých sektoroch,
- expertné odhady smerovania trhu v stredno- a dlhodobom horizonte a včasná identifikácia nových trendov vývoja, atď.

plexnými skúsenosťami v oblasti ľudského kapitálu a riadenia. Ako partneri subjektov poskytujúcich a podporujúcich celoživotné poradenstvo dokážu výrazne prispieť napríklad k rýchlejšiemu získavaniu a skvalitňovaniu poskytovaných informácií, reálnemu zhodnoteniu stavu ľudských zdrojov či reálnych potrieb trhu práce, definovaniu úlohy jednotlivých subjektov, zefektívňovaniu formálneho i neformálneho fungovania vzdelávacieho systému či harmonizovaniu požiadaviek a predstáv akademickej obce, verejnej správy, štátnej správy a súkromnej sféry a vytváraniu dlhodobých a vzájomne prospešných partnerstiev.

■Marek Mitošinka

(Autor je konzultant poradenskej skupiny AJG – Amrop Jenewein Group a líder iniciatívy zameranej na rozvoj a podporu celoživotného poradenstva.)