

POMOC ĽUĎOM ZVLÁDNUŤ ZMENU

Komplexné systémy na podporu učenia ponúkajú ľuďom orientáciu v ťažkých časoch

„Ľudské zdroje sú ako prírodné zdroje; často na nachádzajú hlboko pod povrchom. Musíte ich ísť hľadať, neležia len tak na povrchu.“

(Sir Ken Robinson, prednáška na konferencii Ted, Long Beach, február 2010)

Rýchla digitalizácia, zmena klímy, globalizácia a demografický vývoj spôsobili zásadné zmeny na trhu práce v Európe. Pandémia covidu-19 zvýšila naliehavosť tohto procesu a zmenila zameranie verejnej politiky a opatrení¹. V súvislosti s týmito ďalekosiahlymi transformáciami prijala Európska únia a členské štáty opatrenia na posilnenie postavenia ľudí, aby sa mohli s týmito zmenami vyrovnáť a aby využili možné výhody vrátane poskytnutia prístupu k systematickému zvyšovaniu úrovne zručností alebo získavaniu nových zručností a podpore zamestnania². Na politickej úrovni pomôže zvýšenie synergií medzi rôznymi typmi opatrení vrátane finančných stimulov, poradenstva, validácie a špeciálnych podporných programov zameraných na odradených ľudí (outreach programmes), aby sa podporilo ďalšie vzdelávanie všetkých dospelých³.

UMOŽNIŤ ĽUĎOM ROZVÍJANIE ZRUČNOSTÍ POČAS CELÉHO ŽIVOTA

Európsky program v oblasti zručností, prijatý v roku 2020, sa zameriava na to, aby si každý človek „mohol rozvíjať svoje zručnosti po celý život, (ktoré) môžu jednotlivcovi umožniť pokrok v kariére a úspešne zvládať zmeny pracovného miesta“. Vychádza pritom z [európskeho piliera sociálnych práv](#) a [európskeho ekologického dohovoru](#). Cieľové indikátory spojené s navrhovanými opatreniami pomôžu monitorovať vzdelávanie dospelých vrátane ich účasti na ďalšej odbornej príprave.

¹ Na obnovu po pandémii covidu-19 zostavila EÚ komplexný balík, v ktorom sa spája finančný rámec na roky 2021 – 2027 a mimoriadny fond obnovy Next generation EU (NGEU). Okrem iného sa predpokladajú investície do zelenej a digitálnej transformácie.

² Toto je v súlade s európskym pilierom sociálnych práv z roku 2017, v ktorom sa uvádza, že „každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce“ (zásada č. 1) a že „každý má právo na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania“ vrátane pomoci pri hľadaní pracovného miesta a práva na sociálnu ochranu a nároku na odbornú prípravu počas zmeny pracovného miesta (zásada č. 4).

³ Pozri [diskusný príspevok Cedefopu a ETF z roku 2020 o výzvach a príležitostiach pre OVP v nasledujúcom desaťročí](#).

Jedným z opatrení Európskej komisie, ktoré je súčasťou Európskeho programu v oblasti zručností, je [Pakt pre zručnosti](#), ktorý obsahuje výzvu pre regionálne partnerstvá v priemysle, aby zhromažďovali „odborné znalosti, zdroje (napríklad zdieľané vzdelávanie) a finančné prostriedky na realizáciu konkrétnych opatrení zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností“. Podpora EÚ, ktorá sa poskytne na národnej úrovni, bude smerovať na aktivity, ktoré sa budú zameriavať na skvalitnenie poradenských služieb pre zraniteľné skupiny a tiež pre zamestnaných a na odstraňovanie nedostatkov v oblasti (digitálnych) zručností.

Európsky program v oblasti zručností preberá tiež myšlienku individuálnych vzdelávacích účtov. Očakáva sa, že tento finančný nástroj, podľa možnosti spolufinancovaný, bude stimulovať ľudí, aby sa vzdelávali. Ak si ľudia budú môcť uplatniť nárok na pokračovanie v odbornej príprave, napríklad aj po zmene pracovného miesta, budú mať lepšiu kontrolu nad tým, čo, kde a kedy sa naučili. Vzdelávacie účty môžu zvýšiť kvalitu a transparentnosť ponúk odbornej prípravy, najmä ak budú súčasťou poradenského systému a systému validácie, ktorý umožní získať doklad o kvalifikácii⁴.

Podobne by mohlo motivovať ľudí, aby sa začali učiť, aj zvýšenie významu a statusu malých alebo čiastkových kvalifikácií vrátane digitálnych certifikátov (digital credentials). Jedno z opatrení sa zameriava na skúmanie mikrocertifikátov (micro-credentials), ktoré by mohli uľahčiť „granulované“ učenie sa. Aby posilnili význam takýchto kvalifikácií vrátane tých, ktoré sa nadobúdajú v súkromnom sektore, krajiny ich čoraz viac uznávajú a zaraďujú ich do svojich národných kvalifikačných rámcov. To podporuje ich kvalitu, transparentnosť a ďalšie využitie. Na prispôbenie vzdelávacích systémov a podporu digitálnych zručností a vzdelávania a odbornej prípravy pre všetky vekové kategórie budú môcť členské štáty EÚ žiadať tiež o finančné zdroje z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (Recovery and resilience facility) v rámci hlavnej oblasti „Rekvalifikujme a zlepšujme zručnosti“.

ZÁKLADNÉ PILIERE KOMPLEXNÝCH SYSTÉMOV NA PODPORU UČENIA SA

V nedávno prijatej [Osnabrúckej deklarácii](#)⁵ sa požaduje, aby sa ďalej rozvíjala „nová kultúra celoživotného vzdelávania, (ktorá) znamená, že jednotlivci počas celého života využívajú kariérové poradenstvo, môžu sa zúčastňovať na kvalitných a inkluzívnych programoch OVP a nadobúdať kľúčové kompetencie, aby si aktívne riadili etapy svojho vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania s podporou a zvýšenou zodpovednosťou všetkých zúčastnených aktérov“. Odporúča sa, aby bolo „účinné kariérové poradenstvo“ zahrnuté aj do národných stratégií v oblasti zručností.

Najcelostnejšie systémy na podporu učenia sa sú postavené na základných pilieroch, ktorými sú integrované a zároveň dobre štruktúrované služby, poskytované akoukoľvek formou – osobne, online alebo v kombinácii s digitálnymi platformami. Dôraz sa musí klásť na poskytovateľov a služby, ktoré úzko spolupracujú, čím sa vytvárajú systémové synergie na zabezpečenie čo najväčšieho vplyvu.

⁴ Táto myšlienka je podporená [odporúčaním Rady z roku 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa](#).

⁵ Deklarácia bola prijatá v novembri 2020 ministrami školstva európskych krajín a poskytuje rámec a výstupy európskej spolupráce v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy na roky 2021-25. (Pozn. prekl. neoficiálny preklad do slovenčiny je v dokumente [Deklarácia Osnabrück 2020](#)).

Finančné stimuly

Finančné stimuly znižujú prekážky, ktoré sú spojené s výdavkami na odbornú prípravu. To pomáha motivovať jednotlivcov, aby využívali, a podniky, aby ponúkali možnosti na vzdelávanie. Osobitne je to dôležité v súvislosti so súčasnou zdravotnou a ekonomickou krízou, v ktorej učitelia a zamestnávateľi môžu naraziť na nedostatok finančných prostriedkov.

Existuje veľa schém financovania alebo spolufinancovania, ktoré sa zameriavajú na jednotlivcov alebo podniky a sú regulované vnútroštátnou alebo regionálnou legislatívou, prostredníctvom kolektívnych zmlúv, či už na miestnej, alebo podnikovej úrovni. K takýmto schémam patria fondy odbornej prípravy (training funds), ktoré sú založené na podnikových odvodoch, daňových stimuloch, grantoch, poukazoch, individuálnych vzdelávacích účtoch, systémoch sporenia, pôžičkách, pracovnom voľne na účely odbornej prípravy a preplácaní nákladov vzdelávania⁶.

Tieto nástroje musia byť správne zacielené a musia byť navrhnuté tak, aby sa zabezpečilo spravodlivé a transparentné obstarávanie a rozdeľovanie finančných prostriedkov a aby sa minimalizovalo riziko mŕtvej váhy (ekonomickej neefektivity) alebo iných nezamýšľaných dôsledkov.

Poskytovanie fundovaného poradenstva je kľúčové pre informovanie potenciálnych záujemcov o schémach finančnej pomoci. Často sú práve najzraniteľnejší najmenej informovaní o existencii takýchto schém.

Špeciálne opatrenia na podporu odradených (outreach measures) – kroky po neúspechu prevencie

Výrazným znakom vysokokvalitných opatrení na podporu poradenstva je zachytenie rizikových skupín, akými sú jednotlivci predčasne opúšťajúci systém vzdelávania a odbornej prípravy, migranti, utečenci, ľudia v psychickej tiesni alebo dlhodobo nezamestnaní⁷. Špeciálne podporné opatrenia predstavujú aktívnu intervenciu, ktorá vstupuje do hry vtedy, keď zlyhali preventívne opatrenia. Profesionálni poradcovia a sociálni pracovníci obracajú chod vecí – namiesto toho, aby čakali na ľudí, ktorí by hľadali pomoc, vyhľadávajú ich tam, kde sa títo ľudia nachádzajú⁸. Podporné opatrenia umožňujú vystopovať, znovu zaangažovať a reintegrovať ľudí, ktorí sa prestali vzdelávať, alebo sú dlho neaktívni a nemôžu byť zachytení štandardnými opatreniami.

Zručnosti na riadenie vlastnej kariéry

Dôležitou súčasťou kariérového poradenstva je podpora zručností na riadenie vlastnej kariéry⁹. Na dnešnom trhu práce sú tieto zručnosti čoraz dôležitejšie, pretože ľudia čelia zložitým prechodom a mnohým rizikám a ich pracovná kariéra a vzdelávanie sú čoraz dlhšie a orientované viacerými

⁶ Podrobnejšiu informáciu možno nájsť v [databáze Cedefopu o financovaní vzdelávania dospelých](#) a v relevantných [tematických štúdiách](#) Cedefopu.

⁷ Pozri tiež krátku správu Cedefopu z roku 2018 o [oslovovaní „neviditeľných“ mladých ľudí a dospelých](#).

⁸ Tieto opatrenia sociálnej podpory sú navrhnuté tak, aby pomáhali ľuďom tam, kde sa nachádzajú, lebo inak by k nim nemuseli mať prístup. Vztahujú sa na ne [európske usmernenia na tvorbu politík a systémov celoživotného vzdelávania \(ELGPN 2015\)](#).

⁹ Uvedená je medzi prioritnými oblasťami v [uznesení Rady o lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania z roku 2008](#).

smermi¹⁰. Zručnosti na riadenie vlastnej kariéry sú súborom kompetencií, ktoré umožňujú ľuďom všetkých vekových kategórií a na všetkých úrovniach zručností ísť svojou vlastnou cestou v živote i pri učení sa¹¹.

Na podporu týchto zručností existuje veľa prístupov s rôznymi očakávaniami, čo sa týka ich osvojenia si v jednotlivých štádiách života. Tieto zručnosti by sa mali podporovať od raného štádia v povinnom vzdelávaní a mali by si ich rozvíjať všetci občania. Užitočné sú najmä vtedy, keď ľudia stoja na križovatke, pretože im umožňujú robiť zmysluplné rozhodnutia, a to nielen tie, ktoré sa týkajú vzdelávania a povolania. Toto im pomáha aj hodnotiť a usmerňovať svoje túžby a zvládať zmeny počas celého života, zvyšovať si zamestnateľnosť, odolnosť a samostatnosť¹².

Celoživotné kariérové poradenstvo

Kariérové poradenstvo a výchova môže ľuďom pomôcť v rozvoji ich vzdelávania a pracovnej kariéry v rozličných štádiách života – od raného školského vzdelávania a aktivít týkajúcich sa kariéry pre veľmi mladých ľudí po možnosti vytvorené pre starších študentov a príležitosti počas dospelosti. Podpora môže byť realizovaná skupinovo a/alebo môže byť individualizovaná a personalizovaná. Môže byť poskytovaná kombináciou rôznych kanálov – osobne, prostredníctvom webovej interakcie (videokonferencie a sociálne médiá), elektronickou poštou, telefonátmi alebo internetovými diskusiami. Tieto služby orientované na učiaceho sa využívajú celý rad zdrojov na rozvoj kariéry vrátane preskúmania kariérových príležitostí a skúseností s kariérovým vzdelávaním, poskytovania poradenstva s využitím informácií o trhu práce v reálnom čase, ako aj hodnotenia, validácie a uznávania individuálnych zručností. Úsilie o zlepšenie jednotlivcov prispieva k zvyšovaniu celkovej úrovne vedomostí a zručností európskej pracovnej sily. Dôležité je budovanie silných systémov celoživotného poradenstva.

Uznávanie a validácia predchádzajúceho učenia sa

Hodnotenie zručností umožňuje osobe, ktorá je hodnotená, a organizácii, ktorá hodnotenie vykonáva, získať obraz o tom, čo táto osoba vie, a umožňuje identifikovať medzery, kde by bolo potrebné vzdelávanie.

Jednou z najstarších a najlepšie zavedených metód hodnotenia zručností na svete je francúzska metóda „*bilan de compétences*“. Upravuje ju vnútroštátny zákonník práce a zaručuje všetkým občanom v pracovnom veku, zamestnaným a nezamestnaným, právo na identifikáciu ich zručností a zostavenie kariérového plánu.

¹⁰ Ďalšie čítanie – sekcie venované jednotlivým krajinám v [registri Cedefopu o systémoch a postupoch v oblasti celoživotného poradenstva](#).

¹¹ Pozri publikáciu ELGPN z roku 2015 o [tvorbe a implementácii politik týkajúcich sa zručností na riadenie vlastnej kariéry](#).

¹² Dôležitosť zručností na riadenie vlastnej kariéry sa zdôrazňuje v [Európskom programe v oblasti zručností](#) aj v schéme [Záruka pre mladých](#), v ktorej sa stanovuje, že každá osoba mladšia ako 29 rokov má dostať ponuku zamestnania, odbornej prípravy/učňovskej prípravy, ďalšieho vzdelávania alebo stáže do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelávania. 30. októbra 2020 Rada schválila [návrh Komisie o moste k pracovným miestam](#) z 1. júla 2020 a predĺžila existujúcu [záruku pre mladých](#) do roku 2027.

Validácia a uznanie aktuálnych zručností umožňuje ľuďom uchádzať sa o pracovné miesta, ktoré zodpovedajú ich zručnostiam, alebo si vybrať ciele vzdelávanie na doplnenie svojich zručností. Validácia aj uznanie hrajú čoraz významnejšiu úlohu pri celostnej podpore kariéry. Validácia sa vzťahuje hlavne na postupy používané na zachytenie zručností a vedomostí nadobudnutých prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, zatiaľ čo uznanie sa zvyčajne vzťahuje na postupy používané na priradenie hodnoty kvalifikáciám, ktoré boli získané v predchádzajúcom období.

Profesionáli poskytujúci služby – medzičlánok

Okrem rastúceho počtu digitálnych platforiem poskytujúcich informácie, nástrojov na sebahodnotenie a ďalších služieb sú to odborníci v oblasti poradenstva a validácie, ktorí predstavujú dôležitý medzičlánok systému na podporu učenia sa, ktorý prepája jednotlivcov s príležitosťami na vzdelávanie, odbornú prípravu a zamestnanie.

Títo profesionáli poskytujúci služby musia disponovať celým radom vedomostí a zručností – konkrétnymi znalosťami skutočnej situácie v regióne, zručnosťami na interpretáciu informácií o trhu práce a digitálnymi zručnosťami, ktoré im umožnia využívať nástroje na hodnotenie, komunikovať na diaľku s používateľmi, podporovať kolaboratívne a individuálne učenie sa a poskytovať informácie o tom, ako si používatelia môžu zlepšiť svoje vlastné digitálne zručnosti. Musia byť tiež zorientovaní v otázkach financovania vzdelávania a odbornej prípravy, študijného voľna a ďalších zdrojov, ktoré by ich klienti mohli využiť.

Keďže sa uznáva, že špecializovaní poradcovia pôsobia ako multiplikátori a sprostredkovatelia a sú nevyhnutní pre kultúru celoživotného vzdelávania, v Osnabrückkej deklarácii bol ich počiatkový a kontinuálny profesijný rozvoj zaradený ako integrálna súčasť výstupov v rámci cieľa č. 2.

Súvisí to s tým, že sa opätovne venuje pozornosť profesionalizácii odborníkov v kariérovom poradenstve a aj iných pracovníkov v dôsledku súčasných hygienických obmedzení, ktoré vytvárajú obrovský tlak na poskytovanie verejných služieb na diaľku¹³.

KOORDINÁCIA PORADENSTVA A VALIDÁCIE

Koordinácia politik týkajúcich sa poradenstva a validácie predstavuje prvý krok k integrovaným podporným opatreniam, ktoré zvyšujú atraktivnosť ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy. Výskum Cedefopu¹⁴ ukazuje, že systémy na podporu učenia sa fungujú najlepšie vtedy, ak sú kryté inštitucionálnym rámcom, ktorý poskytuje silnú národnú víziu na vzájomné pôsobenie a koordináciu služieb, berúc pritom do úvahy miestne a regionálne špecifiká. Takýto rámec založený na vnútroštátnej alebo regionálnej legislatíve, stratégii a (odvetvových) partnerstvách umožňuje primerané rozdelenie zodpovednosti a vzájomné prepojenie medzi poradenstvom a validáciou.

¹³ O tejto téme sa diskutovalo na [stretnutí siete CareersNet v októbri 2020](#). Viac informácií je k dispozícii na špecializovanej [stránke podujatia](#). Nadväzujúca publikácia sa očakáva v roku 2021.

¹⁴ Cedefop sa zaoberá tým, čo je potrebné na tvorbu a implementáciu systémov podpory celoživotného vzdelávania, ktoré zahŕňajú finančné aj nefinančné stimuly pre odbornú prípravu vrátane služieb kariérového poradenstva a validácie. Prvým krokom bola štúdia Cedefopu z roku 2019, ktorá sa týka [koordinácie poradenstva a validácie](#).

Flexibilné a bezplatné poradenstvo by malo byť prístupné jednotlivcom vždy, keď to potrebujú, malo by sa prispôbovať ich konkrétnym potrebám a malo by obsahovať možnosť validácie. V ideálnom prípade poskytuje skrining a profilovanie, a to nielen ako spôsob identifikácie individuálnych zručností, ale aj ako spôsob hodnotenia pripravenosti jednotlivcov podstúpiť proces validácie. Poradenstvo by malo ponúkať informácie o výhodách validácie a malo by byť jednotlivcovi k dispozícii vo všetkých fázach procesu validácie zručností, ktorými sú identifikácia, dokumentácia, hodnotenie a certifikácia.

RÁMČEK Č. 1 – NIEKOĽKO PRÍKLADOV

Regionálna sieť zúčastnených aktérov v oblasti vzdelávania a trhu práce hrá hlavnú úlohu v rakúskej iniciatíve [Du kannst was!](#), ktorá umožňuje dospelým získať učňovskú kvalifikáciu prostredníctvom validácie. Toto je tiež prípad holandských centier služieb Pracovné a učebné stoly, ktoré sú súčasťou programu [Leerwerkloket](#) pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov. V talianskej oblasti Emilia Romagna pôsobí [Aktívna sieť pre zamestnanie](#), ktorá umožňuje verejným službám zamestnanosti vymieňať si informácie o profile svojich klientov s poskytovateľmi odbornej prípravy a regionálnymi zamestnávateľmi. Aj portugalské validačné a kvalifikačné centrá pre dospelých [Qualifica centres](#), ktoré ponúkajú integrované služby, ukazujú, že pri dobre vybudovanom rámci možno služby a ľudské zdroje spojiť nákladovo efektívnym a praktickým spôsobom.

Hodnotenie zručností sa zvyčajne začína identifikáciou a dokumentáciou existujúcich zručností. V rôznych fázach procesu je užitočné vytváranie digitálnych profilov, sebahodnotení a portfólií zručností prostredníctvom webových aplikácií. Spoločný referenčný rámec pre kvalifikácie alebo štandardy kompetencií je základom pre dosiahnutie súladu medzi požadovanými službami a bez zbytočne vynaloženej námahy dohľadnými potrebnými informáciami.

Individuálne plány rozvoja kariéry sa premietajú do portfólií osobných zručností, ktoré tvoria základ postupu pri validácii zručností. Po validácii zručností sa osoba môže vrátiť na úrad práce alebo ku kariérovému poradcovi, kde získa informácie, rady a praktickú pomoc na to, aby si buď našla prácu zodpovedajúcu jej profilu a záujmom, alebo cielené ďalšie vzdelávanie, napríklad učňovskú prípravu, a mohla pokračovať v tom, aby získala úplnú (formálnu) kvalifikáciu.

Akýkoľvek spoločný referenčný rámec by sa mal dať vzťahovať na skúsenosti s neformálnym vzdelávaním a informálnym učením sa, a tým umožniť každému jednotlivcovi naplno využiť svoje predchádzajúce učenie sa. To sa dá najlepšie dosiahnuť vtedy, ak sú dobre zadefinované štandardy, napríklad v zmysle vzdelávacích výstupov. Tieto zabezpečujú súdržnosť medzi výsledkami (vypracovanými vo fáze identifikácie zručností) a kontinuitou v interpretácii potrieb a cieľov rozvoja kariéry. Hodnotenie a validácia neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa môžu byť potenciálne podporené prostredníctvom národných kvalifikačných rámcov. Nie vždy sa však používajú, pretože niektoré procesy vedú k certifikácii, na ktorú sa tieto rámce nevzťahujú.

Systematické monitorovanie a hodnotenie procesov a sledovanie príjemcov sú stále skôr výnimkou ako pravidlom. To sťažuje hodnotenie účinnosti poradenstva alebo postupov validácie. Prieskumy spokojnosti môžu pomôcť porozumieť skúsenostiam používateľov, ale neposkytujú žiadne informácie o ich ďalšom smerovaní pri dosahovaní cieľov týkajúcich sa ich kariéry. Dúfajme, že budúce systematické monitorovanie a sledovanie užívateľských údajov pomôžu preukázať kvalitu a výkon služieb poradenstva a validácie a preukážu účinky všetkých prijatých krokov. To by vylepšilo celkovú koordináciu politik.

ĎALŠIE KROKY – SYSTÉMOVÉ SYNERGIE PRE KOMPLEXNÚ PODPORU

Prepojenie celoživotného kariérového poradenstva a validácie je relatívne nový prvok vo verejných politikách. Krajiny si zvolili rôzne prístupy v závislosti od svojich tradícií, zdrojov a infraštruktúry, dostupných vyškolených odborníkov a existujúcej organizácie služieb poradenstva a validácie.

Účinná podpora individuálneho rozvoja kariéry a učenia sa dá dosiahnuť iba prostredníctvom silnejších systémových synergii poskytujúcich úzko prepojené poradenské služby, finančné stimuly a prístup k postupom hodnotenia, validácie a uznávania.

Komplexné systémy podpory vzdelávania si vyžadujú bezpečné, stabilné financovanie počas dlhšieho obdobia, silnú digitálnu infraštruktúru a vysoký stupeň digitálnej penetrácie do domácností, široký konsenzus zúčastnených aktérov a vysoko odborne spôsobilý a motivovaný personál.

Mnoho krajín a regiónov EÚ pracuje na komplexných a koordinovaných systémoch podpory vzdelávania, ktoré umožňujú dospelým ľuďom zvyšovať si úroveň zručností alebo získavať nové zručnosti počas celého svojho pracovného života¹⁵. To znamená, že v závislosti od svojich zdrojov a systémov musia koordinovať a prepájať politiky zamestnanosti, kariérového poradenstva, vzdelávania a odbornej prípravy a začleňovania.

Dnes viac ako kedykoľvek predtým musia mať ľudia možnosť spoľahnúť sa na prístupnú, kvalitnú a komplexnú podporu pri smerovaní svojho vzdelávania a pracovnej kariéry v kontexte hospodárskych a spoločenských výziev a pri hľadaní nových – aj neočakávaných – príležitostí. Podpora vzdelávania a rozvoja kariéry by okrem toho mala viesť k zmysluplnému zamestnaniu a plnému zapojeniu sa do spoločnosti, a tak vytvoriť podmienky pre vysokú úroveň kolektívneho a individuálneho blaha a spokojnosti v živote.

Preklad anglickej verzie stručnej správy s názvom EMPOWERING PEOPLE TO COPE WITH CHANGE (BRIEFING NOTE, DECEMBER 2020, ISSN 1831-2411); anglická verzia je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9153_en.pdf.

Nemecká verzia stručnej správy s názvom DIE MENSCHEN ZUM UMGANG MIT VERÄNDERUNGEN BEFÄHIGEN (KURZBERICHT, DEZEMBER 2020, ISSN 1831-242X) je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9153_de.pdf.

¹⁵ Vráťane celého času na dôchodku – ak sa ľudia nedokážu o seba postarať a zostať aktívni, vytvára to náklady pre spoločnosť a jednotlivcov.