

Citlivě vedené poradenství aneb jak oslovit ty, na které se zapomíná

Doporučení pro tvůrce politik

**Autoři (řazeno abecedně): Lisa Bock,
Rudolf Götz, Rosemarie Klein, Gerhard
Reutter, Urška Pavlič, Jana Váňová,
Soňa Veverková, Tanja Vilič Klenovšek**

Vedoucí projektu

ÖSB Social Innovation – Rakousko

Contact: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at



Partneři projektu

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Německo

Kontakt: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



Andragoški center Republike Slovenije (ACS) – Slovinsko

Kontakt: Tanja Vilic Klenovsek | tanja.vilic.klenovsek@acs.si



Výzkumný ústav práce a socialních věcí, v. v. i. (RILSA) – Česká republika

Kontakt: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Imprint



Tento produkt je licencován pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Dílo musíte uvést způsobem, který určil autor nebo poskytovatel licence. Uvedení autorství musí být provedeno následujícím způsobem: *Bock, Lisa; Götz, Rudolf; Klein, Rosemarie; Reuter, Gerhard. Ve spolupráci s: Pavlič, Urška; Váňová, Jana; Veverková, Soňa, Vilič Klenovšek, Tanja. 2023. Citlivé vedené poradenství, aneb jak oslovit ty, na které se zapomíná. Doporučení pro tvůrce politik. Strategický dokument. Vídeň.* Poskytovatel licence povoluje ostatním šířit odvozená díla pouze pod stejnou licencí nebo pod licencí kompatibilní s licencí, kterou se řídí dílo poskytovatele licence.

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za ně nemohou nést odpovědnost.

Prosinec, 2023

Obsah

1.	Úvod	4
1.1.	Na co se výzva zaměřuje	4
1.2.	Program ERASMUS+, projekt ReachOut	4
2.	Provádění citlivě vedeného poradenství pro osoby ze znevýhodněného prostředí. Kde jsou potřeba osoby s rozhodovací pravomocí a další aktéři?	6
2.1.	Citlivě vedené poradenství	6
2.1.1.	Jednotlivci ve společnosti se od sebe vzdalují, vzdělání ztrácí na hodnotě	6
2.1.2.	Na nikoho nezapomínejme. Přínos poradenství	7
2.1.3.	Habitus a nastavení jednotlivce. Často opomíjený poradenský přístup	7
2.2.	Jak nastavit nabídku poradenství?	8
2.2.1.	Jaké jsou poradenské výzvy?	8
2.2.2.	Možnosti řešení	9
2.3.	Jakou roli hrají v poradenství subjekty s rozhodovací pravomocí?	10
2.3.1.	Zvýšení informovanosti	10
2.3.2.	Zajištění rámcových podmínek	11
2.3.3.	Podpora pracovníků v první linii	12
3.	Rozšíření nabídky citlivě vedených poradenských služeb	14
3.1.	Další vzdělávání poradců musí být rozšířeno ve smyslu kvality i kvantity	14
3.2.	Vytvoření poradenských struktur pro aktivní vyhledávání	14
3.3.	Pracující osoby ze znevýhodněného prostředí a relevance poradenských přístupů aktivního oslovování	15
3.4.	Zapojení mediátorů do oslovování	16
3.5.	Chápání vzdělávacího, kariérového a celoživotního poradenství jako jednoho celku	16
3.6.	Navrhňeme nabídky citlivě vedeného poradenství tak, aby se dostaly i ke „vzdělanostně znevýhodněným prostředím“	16
3.7.	Výzvy citlivě vedeného poradenství v oblasti kvality, podpory, dokumentace a administrativy	16
3.8.	Zavedme dokumentaci, administrativu a monitorování	17
3.9.	Citlivě vedené poradenství a podpora založená na kvalitativních metodách	18
4.	Literatura	19

1. Úvod

1.1. Na co se výzva zaměřuje

„Západní společnosti“ se od sebe vzdalují a s narůstající nerovností se zvětšuje sféra tzv. znevýhodněného prostředí. Tento vývoj podporuje řada vlivů, jedná se například o digitalizaci (digitální gramotnost, informační gramotnost atd.), polarizaci trhu práce (rostoucí pracovní chudoba, nové typy nejisté práce atd.) a imigraci.

Vzdělávání hraje zásadní roli v boji proti rostoucí nerovnosti ve společnosti. Vzdělání však v moderní společnosti představuje také rozdělovací prvek a komoditu, která není všem stejně dostupná¹. Zejména v případě lidí pocházejících ze znevýhodněných prostředí se setkáváme s nedostatkem nízkoprahového poradenství, vzdělávacích příležitostí a možností dalšího vzdělávání.

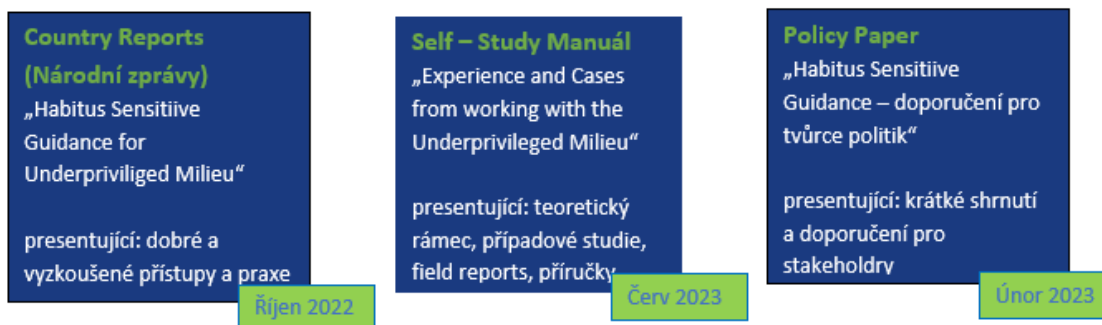
1.2. Program ERASMUS+, projekt ReachOut

Právě na výše uvedené výzvy reaguje projekt ReachOut (2022–2024) financovaný z programu Erasmus+. Projekt:

- **má za cíl** zvýšit poptávku a zájem o vzdělávání dospělých prostřednictvím cíleného oslovení, poradenství a motivačních strategií;
- **zaměřuje se** na potřeby pracujících osob v produktivním věku s méně stabilními formami výdělečné činnosti (např. částečné úvazky, nejisté zaměstnání, málo placené či částečně přiznané zaměstnání), osob s určitým odstupem od vzdělávání a poradenství, z nichž některé mohou mít migrační původ;
- **reaguje na** otázku „propojení“ poradenství a klientů poradenství, a klade si otázku, jak lze v samotné nabídce poradenství podpořit citlivost vůči klientům.

Projekt:

- **je určen** odborným poradcům a jejich organizacím;
- **zprostředkuje cílovým skupinám** tři (níže uvedené) hlavní výstupy určené pro potřeby poradenských pracovníků a dalších zúčastněných stran:



¹ Sociologie: odlišení příslušníků určitých sociálních skupin od sebe navzájem nebo od společnosti jako celku. Termín poprvé použil sociolog Norbert Elias a zpopularizoval jej francouzský sociolog Pierre Bourdieu, zejména prostřednictvím svého významného díla "La distinction" z roku 1979. (<https://www.dwds.de/wb/Distinktion>, staženo 12.12.2023)

S cílem přispět ke zlepšení situace v poradenství a vzdělávání lidí ze znevýhodněného prostředí se projekt zaměřuje na tři hlavní přímé a nepřímé **cílové skupiny**:

A/ **Poradci** a organizace, ve kterých působí. Poradci jsou vystaveni náročným úkolům, které sebou práce s osobami pocházejícími ze znevýhodněného prostředí přináší, jejich osobnostní nastavení se velmi liší od nastavení samotných poradců (např. kvůli jejich odlišnému vzdělání).

B/ **Pracující osoby** ze znevýhodněného prostředí, které jsou zaměstnány v některé z méně jistých forem výdělečné činnosti (vykonávají např. nejistou, málo placenou, příležitostnou, částečně nelegální práci).

C/ **Řídící instituce** na regionální, národní a evropské úrovni. Mohou to být instituce odpovědné za poradenství v oblasti vzdělávání a školení, ale také např. politické subjekty odpovědné za oblast rozvoje strategických programů a financování.

Projekt je realizován evropským konsorciem složeným z institucí s dlouholetými zkušenostmi v oblasti poradenství v oblasti vzdělávání, trhu práce, vzdělávací politiky, analýz politik, poradenství a vědeckého výzkumu:

- ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH (AT) – vedoucí projektu
- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)
- Andragoški Center Republike Slovenije (SI)
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (CZ).

2. Provádění citlivě vedeného poradenství pro osoby ze znevýhodněného prostředí. Kde jsou potřeba osoby s rozhodovací pravomocí a další aktéři?

2.1. Citlivě vedené poradenství

2.1.1. Jednotlivci ve společnosti se od sebe vzdalují, vzdělání ztrácí na hodnotě

Nedávné změny na trhu práce představují řadu výzev, s různými příčinami. Tyto změny, běžně označované jako „megatrendy“, zásadně ovlivňují celé ekonomiky a sekundárně i trhy práce. Mezi hlavní megatrendy patří globalizace, digitalizace, změna klimatu a demografické a společenské změny. Některé z těchto trendů vedou k postupným změnám, zatímco jiné jsou převratnější nebo rychleji mění „pravidla hry“. Ovlivňují například strukturu ekonomiky, trh práce, uspořádání pracovních vztahů a proporce různých forem práce, přičemž zvyšují nejistou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce.

Všechny tyto změny na trhu práce mají významný dopad na pracovní sílu. Pracovníci musí adekvátně reagovat, aby si udrželi konkurenceschopnost na trhu práce. Jak se hojně uvádí v literatuře (např. Bremer, 2017), vzdělání se stále více stává zásadním a silným faktorem, který určuje zaměstnanost a kariéerní úspěch.

S výše uvedenými změnami na trhu práce, včetně jeho rostoucích požadavků na znalosti, se přístup ke vzdělávání (dospělých) a ochota vzdělávat se, stávají stále zásadnějšími. Díky celoživotnímu vzdělávání mohou být zaměstnanci odměněni vyšším statusem a zajímavější, zpravidla lépe ohodnocenou a lépe placenou prací. Tato situace v oblasti vzdělávání je však ovlivněna podmínkami na trhu práce a postavením konkrétních pracovních skupin nebo individuální situací zaměstnanců a jejich přístupem k informacím. Celoživotní vzdělávání se stává stále důležitější podmínkou kariéerního úspěchu, další faktory pak mohou mít váhu, pokud jde o výběr a rozdělení pracovníků.

Vzdělání bylo v moderních společnostech vždy zásadním segmentačním mechanismem, zároveň je často méně přístupné, než se tvrdí. Nesčetné studie potvrzují, že jedinci ze znevýhodněného prostředí se účastní vzdělávání mnohem méně než ostatní – v neposlední řadě proto, že vykazují určitý „odtažitý postoj ke vzdělávání a mají pocit, že „nezapadají“. Např. Tietgens (1978) který se tímto problémem zabýval již v roce 1964), přisuzoval odpovědnost za tento stav především institucím zaměřeným na vzdělávání dospělých, a jejich lektorům.

Rovněž z tohoto důvodu je účast na dalším vzdělávání/vzdělávání dospělých velmi nerovnoměrně rozložena v závislosti na sociálních vrstvách a sociálním prostředí (viz například Bremer, 2022, str. 103: „Institutions of adult education are open to everyone – but not everyone attends!“/„*Instituce vzdělávání dospělých jsou otevřené všem – ne všichni je však navštěvují!*“). Pro tento rozšířený jev vlastně existuje speciální odborný termín. Odborníci v oblasti vzdělávání dospělých používají termín „Matoušův efekt“ s odkazem na Matoušovo evangelium: „Neboť každému, kdo má, bude dáno a přidáno; kdo nemá, tomu bude odňato i to, co má.“ (Bible, Mt 25,29). Jedinci s vyšší úrovní počátečního vzdělání se účastní formálních i neformálních vzdělávacích aktivit mnohem častěji než osoby s nižší úrovní počátečního vzdělání, což vede v průběhu jejich života ke stále se zvětšujícímu rozdílu v úrovni dosaženého vzdělání.

2.1.2. Na nikoho nezapomínejme. Přínos poradenství

V souladu s „emancipačními“ přístupy poradenství v oblasti vzdělávání, jejichž cílem je zvyšovat povědomí o převládajících strukturách jako možných příčinách problémů a podporovat sociální mobilizaci a prosazování změn nespravedlivých společenských struktur (viz Sultana 2017, str. 18), může poradenství v oblasti vzdělávání převzít důležitý úkol.

Vzdělávací poradenství by mělo řešit problém rostoucí nerovnosti ve společnosti tím, že bude podporovat zejména jednotlivce ze znevýhodněného sociálního prostředí s nízkou úrovní dosaženého vzdělání tak, aby se mohli účastnit dalšího vzdělávání a naplnit své profesní aspirace.

Tento hlavní úkol a stěžejní cílová skupina poradenství v oblasti vzdělávání se výrazně shoduje s cíli a cílovou skupinou tohoto projektu:

(1) V projektu ReachOut se zaměřujeme na pracující osoby ze znevýhodněného prostředí, které mají méně stabilní formu výdělečné činnosti (např. příležitostnou, nejistou, málo placenou). Tato sociální skupina má v průměru určitý odstup od formálního vzdělávání a poradenství. Často se jedná o osoby s nízkou kvalifikací a velmi nízkou úrovní vzdělání, ale také se jedná o funkčně negramotné osoby. Někteří z těchto pracujících jedinců mohou mít migrační nebo uprchlický původ, což má za následek malou znalost jazyka nebo národních systémů.

(2) V projektu ReachOut se zabýváme otázkou oslovení „opomenutých“, a potlačením „Matoušova efektu“. Chceme zjistit:

- Jak můžeme podpořit propojení nabídek poradenství v oblasti vzdělávání jednotlivců ze znevýhodněného prostředí?
- Jak můžeme vytvořit poradenská prostředí/formáty/přístupy, které budou vyhovovat osobám ze znevýhodněného prostředí?
- Jak můžeme v našich nabídkách zohlednit a řešit v základu odlišná nastavení osob ze znevýhodněného prostředí a nastavení poradců, kteří pocházejí (většinou) ze středních vrstev společnosti? (v návaznosti na Bourdieu, 1987).
- A na závěr– jak můžeme podpořit v nabídce poradenství v oblasti vzdělávání citlivost vůči nastavení jednotlivce?



„Definice poradenství jako odkazu na nepřetržitý proces, který umožňuje občanům jakéhokoli věku a v jakémkoli okamžiku jejich života identifikovat své schopnosti, kompetence a zájmy, činit rozhodnutí v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a povolání a řídit svou individuální životní dráhu ve vzdělávání, práci a dalších prostředích, v nichž se tyto schopnosti a kompetence učí a/nebo je využívají.“

(Evropská rada 2004, 2008)

2.1.3. Habitus a nastavení jednotlivce. Často opomíjený poradenský přístup

Moderní společnosti se diversifikují. Ekonomické rozdíly, rozpad tradičních sociálních skupin, například dělnictva jako sociální třídy, vytváření příslušnosti k sociální skupině podle životního stylu a spotřebních vzorců, globální expanze imigračních oblastí, to jsou některé faktory, které diversifikaci ovlivňují.

Současné poradenské a vzdělávací nabídky, které chtějí oslovit nebo získat určité sociální skupiny, se ve své koncepční orientaci nemohou vyhnout tomu, že budou brát v potaz sociální prostředí a z něj vyplývající nastavení členů sociálního prostředí.

„Sociální prostředí sdružuje lidi, kteří jsou si přinejmenším podobní svým životním stylem a způsobem života, tj. v jistém smyslu tvoří jednotky v rámci společnosti. Na jedné straně jsou tato prostředí uspořádána hierarchicky podle profesního postavení a příjmů, na druhé straně však stojí i horizontálně vedle sebe, pokud se soustředíme na životní styly a cíle komunikačních zkušeností různých prostředí.“ (Barz/Tippelt 2009, str. 125)²

Zaměření na prostředí tedy nezahrnuje pouze objektivní individuální údaje, ale zahrnuje také perspektivu subjektů (Bremer 2017, str. 15). Milieus, neboli prostředí, „představuje způsob života, každodenní rovinu a praxi, která je založena na určitém habitu, neboli nastavení.“ (Bremer 2017, str. 15.) Habitus/nastavení je zde chápáno jako soubor dispozic, postojů a stanovisek. Bourdieu chápe habitus jako internalizovanou historii, „jež se stala druhou přirozeností, sociální nutností transformovanou do motorických schémat a fyzických automatismů, které se projevuje v praktikách a reprezentacích jedince.“ (Bonisch in Horn 2011, str. 13).

Nabídka vzdělávání a poradenství v oblasti vzdělávání jsou orientovány na hodnoty, cíle a potřeby (vyšší) střední třídy a elit s mocí a vlivem. Podle Bourdieu (1987) je tak zajištěna dominance habitu a kulturního kapitálu vyšších vrstev, zatímco habitus a kulturní kapitál nižších vrstev je devalvován.

Pro lidi ze znevýhodněných vrstev představuje orientace vzdělávacích a poradenských nabídek vůči nastavení středních a vyšších vrstev překážku účast.: Výzva pro poradenství v oblasti vzdělávání s více vzdělanostně znevýhodněným prostředím vyplývá z konfrontace „primárního habitu“ s institucionální kulturou poradenské instituce, jež se vyznačuje jiným prostředím, které je blízké vzdělávání: „Rozdíl mezi každodenní kulturou a institucionální kulturou (zjednodušeně lze také hovořit o hře doma či o hře venku) vyžaduje od studentů určitý druh práce navíc, kterou musí studenti vykonat.“ (Bremer 2017, str. 2)³.

Vzhledem k tomu, že jak ti, kteří vzdělávací a poradenské nabídky vytvářejí, tak ti, kteří je realizují, obvykle pocházejí z prostředí, které má pozitivní postoj ke vzdělávání, ať už se jedná o primární či sekundární návyk, je tato bariéra a náročná adaptační snaha pro osoby z prostředí, ve kterém neexistuje pozitivní vztah ke vzdělávání, často přehlížena a vědomě či nevědomě je při vytváření a realizaci vzdělávacích a poradenských nabídek zřídkakdy brána v úvahu.

2.2. Jak nastavit nabídku poradenství?



Nastavení a citlivost na nastavení (Habitus)

Habitus/nastavení je výsledkem různých vlivů, včetně sociálního zázemí, kulturních vlivů, vzdělání, životních zkušeností a prostředí, ve kterém člověk vyrůstá. Poradenství v oblasti vzdělávání a kariérní poradenství představuje složitý a mnohostranný koncept. Citlivost vůči nastavení se vztahuje ke schopnosti adekvátně zohlednit individuální návyky, životní styl a sociální původ. Citlivost vůči nastavení je navíc značně závislá na kontextu a může se lišit v závislosti na prostředí a situaci. Zásadní roli hrají životní okolnosti, kulturní původ a sociální struktury těch, kteří žádají o radu. Tyto aspekty je často obtížné zachytit.

2.2.1. Jaké jsou poradenské výzvy?

Pokud jde o koncepci a realizaci poradenských služeb, je třeba důsledně uplatňovat přístup zohledňující citlivost vůči nastavení, což však také s sebou nese řadu výzev. Aniž bychom si činili nárok na vyčerpávající

² Překlad autorů

³ Překlad autorů

výčet, je třeba vzít v úvahu následující hlavní aspekty:

Před poradenstvím

- Přístup poradenství citlivého vůči nastavení klienta musí být poradcům známý: vědomosti – reflexe – rozpoznání – použití.
- Relevantní charakteristiky habitu/nastavení cílového prostředí, jako je postoj k problematice vzdělávání, vybavení a uspořádání (poradenských) prostor, známá místa nebo kultura konverzace, musí být známy předem, aby bylo možné přizpůsobit nabídku cílové skupině z hlediska cíle, četnosti/tempa, prostředí, formátu a metodiky poradenství.

V poradenském procesu

- Ochota a schopnost poradců reflektovat vlastní úsudky (a předsudky) související s nastavením klienta a začlenit do poradenského procesu přání/hodnoty/cíle klientů.
- Ochota a schopnost poradce podporovat klienta v jeho opravdových cílech – i když jsou v rozporu s jeho vlastními hodnotami/cíli a programovými cíli.

Po ukončení poradenství

- Umožnit poradcům sebereflexi a vzájemnou reflexi – vytvořit příležitosti pro rozvoj kompetencí.
- Zajištění nabídek následných služeb pro cílovou skupinu.

A obecně

- Řešení uvedených úkolů vyžaduje zdroje – čas, peníze, motivaci.

2.2.2. Možnosti řešení

Před poradenstvím

- Kompetence citlivě vedeného poradenství (včetně sebereflexe) by měly být standardem nejen ve výcviku poradců, ale měly by být také pevnou součástí dalšího vzdělávání a supervize. Je však třeba dbát na to, aby nedošlo k přetížení a/nebo standardizaci kompetenčního profilu poradce. Je potřeba vytvořit prostor pro individuální profily a jejich rozvoj. Kromě toho by měl být tento koncept začleněn také do opatření pro zajištění kvality.
- Přesné znalosti o prostředí oslovených cílových skupin musí být získávány předem a v rámci nabídky musí být průběžně prohlubovány. Tímto způsobem lze postupně cílové skupině stále přesněji přizpůsobovat její cíl, frekvenci/tempo, prostředí, formát a metodiku poradenství.

V průběhu procesu poradenství

- Citlivě vedené poradenství, které je založeno na sebereflexi poradce a na důrazném zapojení druhé osoby, vyžaduje čas. Flexibilní, vícenásobné intervence s dostatečnými časovými zdroji jsou vhodnější než pevně načasované jednorázové intervence.
- Skutečné posílení statutu, které je zaměřeno na cíle a potřeby cílových skupin, vyžaduje jasnou orientaci služby na dosažení cílů.

Po ukončení poradenství

- Nabídka supervize a kolegiální reflexe by měla poradce podporovat v jejich osobním rozvoji (platí i pro průběh poradenského procesu).
- Znevýhodněné/zranitelné cílové skupiny potřebují podporu místo jednorázových intervencí a také následné navazující nabídky v oblasti vzdělávání a/nebo uplatnění na trhu práce.

A obecně

- Osoby s rozhodovací pravomocí musí vytvořit stabilní a dostatečně financované struktury, v nichž bude možné realizovat vysoce kvalitní nabídky, které budou pružně reagovat na potřeby cílových skupin.

2.3. Jakou roli hrají v poradenství subjekty s rozhodovací pravomocí?

2.3.1. Zvýšení informovanosti

Velké množství analýz přichází s poznatkem, že vzdělání prokazuje určité „dědičné“ rysy. Existují tak tzv. „edukativně znevýhodněné skupiny“, které nemají vnitřní motivaci ke vzdělávání, přestože se jedná o systém vzdělávání, který je bezplatný a široké veřejnosti otevřený.

Tabulka 1: Překážky dalšího vzdělávání podle příčiny

Překážky	O co se jedná?	Příklady
Situační překážky	Podmínky, které brání individuální účasti	Konflikty rolí, plánovaný život, nedostatek zdrojů: času, energie, peněz, nedostatek podpory v okolí
Kognitivní překážky	Nedostatek dovedností, které jsou předpokladem pro většinu vzdělávacích nabídek	Čtení, psaní a pravopis, počítačové dovednosti, schopnost reflexe, pozornost, vyhledávání informací
Institucionální překážky	Podmínky, které omezují přístup k nabídce	Nedostatek vstupních požadavků, nedostatečná podpora, nedostatek možností využití
Dispoziční překážky	Vzorci postojů, kvůli kterým se účast na dalším školení jeví jako nežádoucí	Sebeuvědomění/sebedůvěra, Postoj k přínosům dalšího vzdělávání, Předchozí negativní zkušenosti se vzděláváním, Pocit izolace ve vzdělávací skupině, Zdravotní postižení

Zdroj: Hefler, 2013 dle MacKeracher et al., 2006, str. 94. URL: <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/geringqualifizierte.html>.

Není neobvyklé, že dispoziční důvody stojí v popředí analýz, definují vzdělání jako dluh, který je třeba splatit, tj. snaží se přenést odpovědnost za „vzdělanostně znevýhodněné“ na „vzdělanostně znevýhodněné“ Sociologické studie zaměřené na prostředí vypovídají o něčem jiném. Jak bylo popsáno v bodě 2.1.1, vzdělání je také ústředním mechanismem diferenciací v moderní společnosti, a proto není všem stejně dostupné. Zejména pro ty, kteří pocházejí ze znevýhodněného prostředí, neexistuje ostatek vzdělávacích příležitostí, které by odpovídaly jejich habitu/nastavení. (viz 2.1.1)

V tomto kontextu musí být úkolem politických subjektů a zúčastněných stran přispět na jedné straně k definování vzdělání jako povinnosti pro slabé a zranitelné sociální skupiny a na druhé straně se zabývat mechanismy „posilování moci“ sociálních elit prostřednictvím kulturního kapitálu, tedy vzdělání – jaké znalosti mají hodnotu a kdo a jak k nim má přístup?

Subjekty s rozhodovací pravomocí by měly zejména pomoci zajistit, aby lidé, jejichž profese souvisí se vzděláváním (mediace, poradenství, výuka...), měli znalosti o citlivých otázkách v souvislosti se znevýhodněným prostředím, případně aby se v této oblasti dále školili. Je důležité zdůraznit, že citlivost vůči nastavení klienta by v tomto kontextu neměla být interpretována jako přecitlivělé podřízení se klientům z vysoce segmentovaných sociálních bublin (Flapohler 2021, str. 209). Spíše by se mělo jednat o citlivost vůči sociálním procesům diferenciací a exkluze, které (spolu)určují vzdálenost od vzdělání těch osob, které pocházejí ze znevýhodněného prostředí.

2.3.2. Zajištění rámcových podmínek

Ve většině zemí je poradenství v oblasti vzdělávání a kariérního poradenství klasickým případem problému víceúrovňové správy. Na horizontální úrovni jsou příslušné nabídky nabízeny v široké škále sektorů: ve školách, ve vzdělávání dospělých, v terciárním vzdělávání, v institucích trhu práce, v podpůrných skupinách, v dobrovolnickém sektoru, v soukromém sektoru a dalších. Na vertikální ose zahrnuje všechny úrovně státní správy od úrovně EU přes národní ministerstva až po regionální vlády a orgány. Za těchto okolností představuje koordinované a soudržné politické řízení této oblasti značnou výzvu.

Tento úkol vyžaduje dobrou komunikaci mezi různými úrovněmi, odvětvími a zúčastněnými subjekty. Kromě toho je třeba najít správnou rovnováhu při rozhodování o tom, na jaké úrovni by se měly provádět činnosti a přijímat rozhodnutí. Mělo by být zajišťování kvality a kvalifikace poradců řízeno centrálně a standardizováno napříč sektory a regiony? (Götz, Klein, Reutter, 2021).



Z tohoto důvodu lze považovat za smysluplné zřízení národních koordinačních orgánů, které by se zaměřily na koordinaci práce resortů zapojených do problematiky poradenství, popřípadě pověřit touto koordinací některý ze stávajících národních koordinačních orgánů působících v oblasti vzdělávání a/nebo trhu práce.

Národní koordinační orgány mají silnou podporu evropských sítí v oblasti poradenství, např. Euroguidance (<https://euroguidance.eu/>) a CareersNet (<https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>).

Na jedné straně vyžadují nabídky citlivě vedeného poradenství vysoce kvalifikované poradce s široce diferencovanými metodickými poradenskými dovednostmi a vysokou mírou sebereflexe. Na druhou stranu při navrhování formátů služeb a prostředí vyžaduje citlivě vedené poradenství velkou flexibilitu. Zejména aktivní vyhledání hrají ústřední roli při oslovování zranitelných/znevýhodněných cílových skupin – se všemi svými problémy, jde především o nákladovou efektivitu, dokumentaci a zajištění kvality.



V odborné literatuře lze nalézt několik různých definic aktivního oslovování, mezi nimiž v oblasti vzdělávání dospělých převládá tato „...aktivní vyhledání znamená oslovení méně vzdělaných a nízkokvalifikovaných dospělých různými způsoby, s jejichž pomocí si uvědomí a seznámí se s přínosy vzdělávání a učení.“ (Eurydice 2015, str. 98).

Spojení vynikajících odborných znalostí v oblasti poradenství s flexibilitou nabídek, které jsou zaměřeny na cílové skupiny, vyžaduje stabilní strukturální a zdrojové (finanční) zakotvení v systémech vzdělávání a trhu práce, jakož i vysoký stupeň profesionalizace. To vyžaduje, aby byla vytvořena profese „poradenství v oblasti vzdělávání a profese kariérového poradenství“, která se vyznačuje následujícími znaky (Schiessmann, 2013):

- *institucionalizace* v tom smyslu, že poradenství bude dostupné všude a bude mít konsolidovanou strukturu poskytovatelů,
- *juridifikace* ve smyslu právního zajištění a kodifikace společenského mandátu,
- *akademizace* vzdělávání a odborné přípravy,
- *scientifikace* prostřednictvím validních vědeckých poznatků,
- *profesionalizace*, mimo jiné prostřednictvím rostoucí převahy poradenství jako hlavního povolání.

2.3.3. Podpora pracovníků v první linii

Podle našeho názoru mají řídicí aktéři povinnost účinně podporovat ty, kteří působí v první linii poradenství. V této souvislosti bychom rádi zdůraznili dvě oblasti:

- kompetence v odborné činnosti, a
- dobré pracovní prostředí jako předpoklad pro odbornou činnost.

Odborná podpora pro rozhodování o kariéře a vzdělávání

Profesionalita se vztahuje ke kompetentnímu profesionálnímu jednání, tj. profesionalita spočívá ve schopnosti kompetentně vykonávat činnosti, které jsou založené na spolehlivých znalostech a dovednostech sdílených v rámci profese, a vztahuje se tedy především k individuálním schopnostem poradců (Schiessmann, 2013). Při práci se vzdělanostně znevýhodněnými skupinami je klíčovou kompetencí citlivost k nastavení klienta (viz body 2.1 a 2.2). Poradci by měli být podporováni v tom, aby si tuto klíčovou kompetenci osvojili a neustále ji rozvíjeli. Podle našeho názoru jsou důležitými rozměry této kompetence následující aspekty:

- 1) Schopnost reflektovat vlastní prostředí/kulturní otisky a s nimi spojené hodnoty a předsudky vůči jiným prostředím/kulturám (sebereflexe).
- 2) Schopnost rozpoznat prostředí/otisky související s kulturou/hodnoty zájemců o orientaci/klienty a zohlednit je v procesu poradenství ve všech fázích a na všech úrovních (empatie).
- 3) Schopnost podporovat zájemce o orientaci/klienty v jejich skutečných cílech – bez ohledu na dominantní cíle/hodnoty (empowerment/posílení statutu).
- 4) Schopnost odbourávat bariéry spojené s prostředím/kulturou v poradenském procesu – formát, prostředí, přístupy, tempo/frekvence, interakce (odbourávání bariér).
- 5) Schopnost přiblížit se cizím prostředím/kulturám – navštívit je v jejich světech (reálných i virtuálních) – poradenství aktivního oslovení/chodící struktury (vytvoření přístupu).
- 6) Schopnost učinit znevýhodněné skupiny středem své vlastní práce – s přihlédnutím k intersekcionalitě dimenzí znevýhodnění (inkluzie).

Postavení na stabilním pracovním základu

Citlivě vedené poradenství náročných cílových skupin ve formátech a prostředích, které jsou orientovaných na cílové skupiny, vyžaduje vynikající poradenské kompetence, schopnost sebereflexe a vysokou

míru motivace k osobnímu rozvoji.

Máme-li subjektům s rozhodovací pravomocí doporučit konkrétní koncept, doporučujeme např. Pot, Totterdill, Dhondt (2016).

V oblasti vzdělávání dospělých v Rakousku a v Německu je prvním naléhavým krokem je dále odklon od nestálého projektového financování.

Kromě toho bychom rádi zdůraznili, že rozvoj vyžaduje zdroje. Poradci musí získat zdroje, aby se mohli věnovat vývoji obsahu a metod vedle své běžné poradenské činnosti. Jedině tak lze spolehlivě nabídnout každému odpovídající nabídku poradenství.

3. Rozšíření nabídky citlivě vedených poradenských služeb

3.1. Další vzdělávání poradců musí být rozšířeno ve smyslu kvality i kvantity

Poradenství se stává stále náročnějším

S rostoucí rozmanitostí společností se požadavky na kvalitní poradenství v oblasti vzdělávání a kariéry stávají složitějšími. Společenská rozmanitost vyžaduje také vysokou míru citlivosti na nastavení, která poradcům umožňuje přijmout perspektivy těch, jejichž myšlenkový prostor a možnosti se zásadně liší od jejich vlastních. Ve společnostech, jako je Německo, které se nerozpadá, ale stále více se diferencuje na různá prostředí a sociální bubliny, je zřejmé, „že každodenní realita lidí – modely rolí, zájmy, zvyky – určuje příslušnost k prostředí mnohem silněji než socioekonomické životní podmínky“⁴ (Gieseke, Kapplinger 2023, str. 45).

Třídní a/nebo stratifikační modely již dostatečně neodrážejí tuto rozmanitost, rozdělení na zájemce o poradenství s nízkým formálním vzděláním a zájemce o poradenství s kvalifikovanou dělnickou či akademickou kvalifikací, pokrývá pouze část sociální reality. V mnoha evropských zemích se původní populace stala heterogennější; v mnoha školách se zvýšil podíl studentů s migračním původem, mezi lidmi s migračním původem a uprchlíky je podstatně více rozdílů než podobností, což svědčí o vysoké rozmanitosti prostředí a kultur původu. Schopnost porozumět perspektivám těchto různých prostředí a přijmout jejich názory je pro poradce značnou výzvou, jejíž překonání závisí na průběžném vzdělávání. Množství a kvalita stávajících vzdělávacích kurzů například v Německu je nedostatečná a zatím není nikde systematicky ukotvena.

Je třeba vytvořit prostor pro přemýšlení a vzájemné poradenství

Takové kurzy dalšího vzdělávání pro poradce by měly také nabízet příležitosti k reflexi vlastní práce a k výměně názorů s kolegy. Heinemann v této souvislosti odkazuje na koncepci dalšího vzdělávání od Spiraky (1999), v níž popisuje, že velmi cenné je také rozpoznání vlastních privilegií, které představují ztrátu. Protože pokud máte určitá privilegia, chybí vám určité zkušenosti, a tím i určité znalosti, které by naopak otevíraly prostor pro přemýšlení a další možnosti (Heinemann 2022, str. 462).

3.2. Vytvoření poradenských struktur pro aktivní vyhledávání

Rozšiřování struktur aktivního vyhledání

Nabídky poradenství jsou často stále téměř výhradně zaměřeny na strukturu „příjď“, tj. očekávání, že osoba, která hledá poradenství, bude vyhledávat vhodné nabídky a poskytovatele poradenství. To znamená, že určité relevantní skupiny jsou z nabídek poradenství neúmyslně vyloučeny. To se na jedné straně týká migrantů a uprchlíků, kde „existuje zřetelný nepoměr mezi potřebou a možnostmi přístupu. To souvisí nejen s nedostatečnými znalostmi migrantů, ale také se skutečností, že monokulturní zaměřenost institucí nezbuzuje velkou sebedůvěru.“⁵ (Reichel, 2022, str. 178).

⁴ Překlad autorů

⁵ Překlad autorů

Oslovení cílových skupin

Výzkumník zabývající se migrací Uslucan v rozhovoru s Reichelem vysvětluje, které otázky týkající se habitu/nastavení vedou v tomto kontextu k exkluzi.

„Lidé z venkovského prostředí, kteří vyrůstali v omezeném, skromném, osamělém a jednoduchém prostředí, byli po staletí považováni za lidi s jiným pracovním rytmem, jiným vztahem k času a jiným vnímáním lidského a společenského prostoru. V důsledku toho je jejich sociokulturní nastavení činilo stejně nepřizpůsobivými vůči novým životním okolnostem, stejně jako je předurčovalo ke stesku po domově a potížím s kulturní adaptací.“⁶ (Reichel, 2022, str. 177).

Nedostatek struktur, které jsou založené na oslovování, však nepředstavuje problém pouze pro migranty z venkovského prostředí. Ředitel VHS Hufner upozorňuje v publikaci Gieseke/Kapplinger (2023, str. 45f) na cílové skupiny, které jsou nedostatečně osloveny nabídkami poradenství v tradiční komunikační struktuře.

„1. Ti, kteří (zatím) nepoznali osobní hodnotu vzdělání ve svém životě. Jinými slovy, lidé, kteří od institucionalizovaného vzdělávání neočekávají žádný skutečný přínos. 2. Kromě toho existují ženy a muži, kteří mají se vzděláváním špatné zkušenosti, neuspěli.... Tito lidé se často cítí stigmatizováni a bojí se znovu zapojit do vzdělávacích procesů..... 3. A konečně pochybovači a skeptici z různých sociálních prostředí, kteří nedůvěřují veřejnému vzdělávání a média pomlouvají jako lživý tisk“.⁶ (Gieseke/Kapplinger, 2023, str. 45).

Výhrady, které zde byly vyjádřeny ke „vzdělávání“, se vztahují i na „poradenství“ pro tyto cílové skupiny. Vzhledem k rozsahu těchto cílových skupin, které jsou vyloučené z komunikačních struktur, je velmi zřejmá naléhavost vytvoření struktur, které budou založené na aktivním vyhledání a oslovování.

3.3. Pracující osoby ze znevýhodněného prostředí a relevance poradenských přístupů aktivního oslovování

Využití odborových svazů pro poradenství

Společným cílem odborů i poradců je vhodně reagovat na masivní změny ve světě práce.

„Odborové organizace se v posledních desetiletích potýkají s rychle se měnícími podmínkami, které ovlivnily restrukturalizaci trhů práce, pracovních vztahů a organizaci práce. Školení, rozvoj dovedností, získávání a certifikace dovedností se staly pro odbory důležitými otázkami, protože se snaží zajistit, aby jejich členové byli spravedlivě odměňováni za získané dovednosti a aby jejich členové byli připraveni na častější změny zaměstnání na stále turbulentnějších trzích práce.“ (Cooney/Stuart, 2012).

Úzká spolupráce mezi odbory a poradci je ideální, protože poradci jsou schopni kvazi-neutrálním způsobem definovat přidanou hodnotu kvalifikace a dalšího vzdělávání pro všechny zúčastněné strany a ukázat výhody investic do dalšího odborného vzdělávání.

Zejména zástupci odborových organizací mohou poradci poskytnout informace o skupinách zaměstnanců, kteří jsou méně informováni o možnostech dalšího vzdělávání a je u nich menší pravděpodobnost, že se budou dalšího vzdělávání účastnit. Pokud jde o možnosti zvyšování kvalifikace, zaměří se zástupce odborů především na skupiny, které zaměstnavatelé přehlížejí, ale které nepotřebují znalosti výhradně pro práci; nové znalosti potřebují také ke zlepšení svého osobního života, k udržení kroku s digitálními inovacemi v každodenním životě apod. Poradci mohou ve spolupráci s odborovou organizací uspořádat v pracovní

⁶ Překlad autorů

organizaci speciální aktivitu nebo využít k informování zaměstnanců odborová média.

Poradce může poskytnout informace a rady v poradenství, v součinnosti s personálním oddělením společnosti.

Příkladem dobré praxe v oblasti poradenství na pracovišti byl projekt ESF „Poradenství pro zaměstnance ve Slovinsku (viz také Country Report Slovenia) nebo celostátní program „Mentori dalšího vzdělávání“ v Německu (viz také Country Report Germany).

Provádění informačních opatření ve spolupráci s dalšími subjekty

Poradce může provádět informační a poradenské aktivity pro pracující osoby ze znevýhodněného prostředí ve spolupráci s dalšími organizacemi, které provádějí aktivity pro tyto skupiny dospělých, např. nevládní organizace pracující s nejistými pracovníky, migranty nebo jinými marginalizovanými skupinami.

3.4. Zapojení mediátorů do oslovování

Ve všech čtyřech zemích zapojených do projektu Erasmus+ "ReachOut" (2022–2024) roste počet pracovníků s migračním původem, kteří se potýkají s řadou překážek v přístupu ke školení, zaměstnání nebo profesnímu rozvoji. V rámci projektu bylo zjištěno, že poradci potřebují pro práci s touto cílovou skupinou doplňkové dovednosti a školení. Poradcům mohou pomoci také „kulturní mediátoři“, kteří již v některých zemích existují (např. ve Slovinsku a Rakousku). Kulturní mediátoři pomáhají migrantům snáze se začlenit do společnosti, do práce a do vzdělávání. Kulturní mediátoři jsou pro tuto práci vyškoleni a sami mají migrační původ nebo zkušenosti. Jejich výhodou je, že jsou obeznámeni s rozdíly v mezikulturní kompetenci a s jazykovými problémy, mají dobré komunikační dovednosti atd.

3.5. Chápání vzdělávacího, kariérového a celoživotního poradenství jako jednoho celku

Rozhodnutí pro určitou vzdělávací dráhu nebo pro profesní přeorientování, které jsou výsledkem vhodného poradenství, mají téměř vždy důsledky pro soukromé, rodinné nebo sociální prostředí. Měly by proto být také součástí poradenství v oblasti vzdělávání a také profesního poradenství. „*Stejně jako není možné oddělit život a práci.... musí/mělo by být možné zahrnout do poradenství v oblasti vzdělávání a kariéry témata, která se týkají se života a sociálního uspořádání jednotlivce...*“ (Lohmann, 2023, str. 1).

3.6. Navrhňeme nabídky citlivě vedeného poradenství tak, aby se dostaly i ke „vzdělanostně znevýhodněným prostředím“

Pro zájemce o poradenství, kteří neznají místní poradenská centra, je často obtížné najít vhodné poradenské centrum. „*Nabídka je pro občany často málo viditelná a přehledná. Informovanost o poradenských centrech a nabídkách poradenství je... by se mohla zlepšit*“ (dub, 2023, str. 3).

3.7. Výzvy citlivě vedeného poradenství v oblasti kvality, podpory, dokumentace a administrativy

Poradenství v oblasti vzdělávání a kariéry je pro osoby ze znevýhodněného prostředí spojeno s řadou problémů. Střediska poradenství v oblasti vzdělávání a kariéry se často potýkají s omezenými finančními zdroji, zejména často chybí finanční prostředky pro již tak znevýhodněné sociální skupiny.

To může ztížit poskytování kvalitních nabídek. Poradci musí citlivě zohlednit kulturní specifika a musí rozumět individuálnímu zázemí a nastavení zájemců o poradenství. To vyžaduje specifické dovednosti, které lze průběžně školit a zdokonalovat. Školení poradců z hlediska citlivosti k nastavení klienta navíc vyžaduje další zdroje. Administraci a realizaci nabídek poradenství v oblasti vzdělávání a kariéry mohou komplikovat složité byrokratické požadavky a administrativní procesy, které zabírají čas a zdroje. Efektivní dokumentace má zásadní význam pro sledování potřeb a pokroku zájemců o poradenství. V mnoha případech však chybí zdroje a kapacity pro komplexní sběr a analýzu dat.

3.8. Zavedme dokumentaci, administrativu a monitorování

Celkově se zavedení monitorování poradenství jeví jako důležité jak pro zvýšení transparentnosti v oblasti poradenství, tak pro získání poznatků, které jsou důležité pro další řízení nabídek poradenství, neboť nové konstelace, struktury a struktury účasti jsou vždy doprovázeny novými procesy inkluze a exkluze, které by mohly být tímto způsobem lépe koordinovány. Dobrý praktický příklad monitorování poradenství nalezneme např. v pilotním projektu „Bildungsberatungsradar“ (Radar poradenství v oblasti vzdělávání) Síť poradenství v oblasti vzdělávání v Horním Rakousku (Dworschak, 2016). Osvědčeným příkladem zavedeného systému řízení poradenských aktivit ve vzdělávání dospělých je slovinská poradenská služba pro vzdělávání dospělých jako veřejná služba; síť 35 veřejných organizací pro vzdělávání dospělých, které jsou rovnoměrně rozmístěny ve všech 14 slovinských regionech. Veřejnou službu tvoří přibližně 170 poradců na plný a částečný úvazek (celkem 100 poradců na plný úvazek). Za účelem monitorování jejich práce vyvinul Slovinský institut pro vzdělávání dospělých (SIAE), ústřední národní organizace pro výzkum a vývoj v oblasti vzdělávání dospělých, počítačovou aplikaci, do které každý poradce zaznamenává následující údaje:

- Informace o zájemcích o poradenství a o poradenské službě; demografické údaje o zájemcích o poradenství, o procesu poradenství, jeho obsahu a výsledcích; záznamy o individuálních a skupinových nabídkách.
- Informace o struktuře úkolů poradců ve vzdělávání dospělých (je definováno šest oblastí úkolů: přímé poradenství, informace, plánování, monitorování a hodnocení poradenství, úkoly v oblasti rozvoje, spolupráce a vazby v rámci organizace i mimo ni, profesní rozvoj) (Dovžak et al., 2020, str. 28).

Údaje z této počítačové aplikace jsou také jedním z podkladů pro hodnocení a rozvoj kvality podle přístupu specificky definovaného pro poradenství ve vzdělávání dospělých ve Slovinsku, který zahrnuje následující (Pavlič et al., 2020):

- sebehodnocení (na úrovni jednotlivých organizací),
- pravidelný roční monitoring (SIAE pro síť všech 35 veřejných vzdělávacích institucí, individuální organizace) a
- pravidelná externí hodnocení (SIAE a další účastníci systému).

Na základě analýzy údajů a vypracovaných zpráv jsou formulována doporučení ke zlepšení kvality (efektivity) poradenské služby, které jsou založené na definovaných a písemných odborných standardech. Za účelem hodnocení a rozvoje kvality poradenství ve vzdělávání dospělých jako veřejné služby jsou definovány standardy kvality a kritéria hodnocení ve dvanácti oblastech: 1. Personál, 2. Prostory, vybavení a další zdroje, 3. Poradenský proces, 4. Poradenství při zápisu do vzdělávání a pokračování ve vzdělávání, 5. Poradenství, jak zjišťovat a dokumentovat znalosti a dovednosti, 6. Poradenství pro samostatné učení, 7. Výsledky, 8. Dopad, 9. Partnerství, 11. Posouzení potřeb a propagace, 12. Hodnocení a rozvoj kvality (Pavlič et al., 2020; Jug Došler/Pavlič, 2022).

3.9. Citlivě vedené poradenství a podpora založená na kvalitativních metodách

Habitus/nastavení je výsledkem různých vlivů, včetně sociálního prostředí, kulturních vlivů, vzdělání, životních zkušeností a prostředí, ve kterém člověk vyrůstá. Vhodné posouzení citlivosti vůči nastavení v sociálněvědním výzkumu a jeho zohlednění v poradenství v oblasti vzdělávání a v kariérovém poradenství je složitý a mnohvrstevný koncept. Například implementace citlivosti vůči nastavení klienta vyžaduje neustálé přizpůsobování poradenských postupů. Celkově lze říci, že zejména kvalitativní metody nabízejí flexibilitu a hloubku, která je potřebná k posouzení realizace citlivosti vzhledem k habitu (nastavení) klienta.

Citlivost vůči nastavení znamená schopnost přiměřeně zohlednit individuální návyky, životní styl a sociální původ. Jedná se o komplexní a mnohvrstevnatou problematiku, kterou není snadné zachytit kvantitativními měřeními. Kvalitativní metody naproti tomu umožňují hloubku těchto aspektů náležitě prozkoumat.

Kvalitativní metody lze navíc kombinovat, aby bylo možné adekvátně pochopit zaměření na osobní původ a zkušenosti. Především jsou však nutné podrobné analýzy, aby bylo možné dostatečně pochopit složitost a mnohvrstevnatost konceptu a jeho implementace.

Citlivost vůči nastavení je také velmi závislá na kontextu a může se měnit v závislosti na prostředí a situaci. Rozhodující roli hrají okolnosti, kulturní původ a sociální struktury těch, kteří se o radu ucházejí. Tyto aspekty je často obtížné zachytit. Pomocí kvalitativních metod, jako jsou případové studie nebo hloubkové rozhovory, lze poradenské situace a procesy nahlížet v jejich příslušném kontextu. Kvalitativní případové studie umožňují mimo jiné hloubkově zkoumat jednotlivé případy. Nabízejí možnost osvětlit složité interakce mezi individuálním zázemím, vzdělávacími cestami a kariérními rozhodnutími. Je nezbytné shromáždit zkušenosti a potřeby, aby bylo možné vyhodnotit účinky přístupů citlivosti vůči nastavení. Je nutné průběžně reflektovat účinnost inovativních, na projektech založených postupů, aby bylo možné dále rozvíjet poradenskou praxi.

Shrnutí

Přestože se vzdělávací a poradenská praxe, teorie a politika poradenství shodují na tom, že zrychlená změna společenských podmínek a podmínek na trhu práce povede v budoucnu ke zvýšené potřebě poradenství, nejsou přijata dostatečná politická opatření, aby se této zvýšené poptávce vyhovělo. „V současné době se zdá, že existuje tendence poradenské kapacity dokonce snižovat. To se zdá být kontraproduktivní i z ekonomického hlediska.“ (dbv, 2023, str. 2).

Situace vyžaduje důraznější opatření na politické úrovni, aby se posílila role poradenství a celoživotního vzdělávání ve společnosti, a v tomto dokumentu jsme předložili návrh opatření, která by zvýšila zapojení pracujících lidí ze znevýhodněného prostředí.

„Když jsme se podívali do minulosti, viděli jsme jen pokrok. Dívajíc se do budoucna, vidíme jen úpadek.“
(Roger Willemsen)

4. Literatura

- Bonisch, L., (2011). Stichwort Habitus, in: Horn et al. (Eds.), Klinkhard Lexikon Erziehungswissenschaft, Bd. 2, Bad Heilbrunn, pp. 13f.
- Bourdieu, P. (1987). Sozialer Sinn. Frankfurt am Main.
- Bremer, H., (2022). Industriearbeiter, Volkshochschule und „kulturelle Passung“, in: Ciupke, P., Reichling, N., (Eds.), Versachlichen - Deuten - Gegensteuern. Hans Tietgens und die politische Erwachsenenbildung, Bielefeld, pp. 103-119.
- Bremer, H., (2017). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/2017, pp. 115-125.
- Barz, H., Tippelt, R., (2009). Lebenswelt, Lebenslage, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: R. Tippelt & A. von Hippel (Eds.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden, pp. 117-136.
- Cooney, R., Stuart, M. (2012), Trade Unions and Workplace Training: Issues and International Perspective, Taylor & Francis Group
- dvb 2023, Bildungsberatung als fester Bestandteil der Beratungslandschaft, Positionspapier des dvb, Hannover
- Dworschak, H., Hofer, G., Iller, C., Lehner, R., Schmidtke, B., Wimplinger, J. (2016). Das Pilotprojekt "Bildungsberatungs-Radar". In der Beratung generiertes Wissen nutzen und weitergeben. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2016) 29, 9 online unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12583/pdf/Erwachsenenbildung_29_2016_Dworschak_et_al_Pilotprojekt_Bildungsbera-tungsradar.pdf
- Dovžak, K., Fischinger, L., Marentič, U., Kruder, B., Vilič Klenovšek, T., Zagmajster, M., Dobrovoljc, A, Jug Došler, A., Rozman, P., Centrih, F (2020). Smernice za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- European Council (2004) Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. https://www.cedefop.europa.eu/files/954-att1-1- Council_Resolution_on_Guidance_280504-EN.pdf
- European Council (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2008%3A319%3A0004%3A0007%3AEN%3APDF>
- Eurydice report. (2015). Adult education and Training in Europe. Widening Access to Learning Opportunities. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Fla^pohler, Svenja (2021) Sensible. On Modern Sensitivities and the Limits of the Reasonable.
- Gieseke, W., Kapplinger, B., Hg. 2023, Hans Tietgens und die Erwachsenenbildung. Gespräche über frühe wegweisende Texte, Bielefeld
- Gotz, Rudolf, Rosemarie Klein und Gerhard Reutter (2021) Bildungsberatung für neue Arbeits- und Berufsmöglichkeiten - Empfehlungen für Entscheidungsträger. Policy Paper im Rahmen des Erasmus+ Projekts: GIVE - Guidance for Individual Vocations in Europe“
- Heinemann, A. 2022, Von der Ausländerpädagogik zur involvierten Professionalisierung. In: Teixeira, C., Hg., Geschichte der Zuwanderung in Nordrhein-Westfalen. Flucht, Vertreibung, Aussiedlung,

Arbeitsmi- gration. Bonn 2022, 458-464

Heyes, J., Stuart, M. (1998), Bargaining for Skills: Trade Unions and Training at the Workplace, British Jour- nal of Industrial Relations

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice. Contest-ing Ne- oliberalism. New York: Routledge

Jug Došler, A. / Pavlič, U. (2022). Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Availa- ble at: https://arhiv.acs.si/strokovna_gradiva/Kazalniki_kakovosti_svetovalne_dejavnosti_v_izo- brazevanju_odraslih.pdf

Lohmann, B. 2023, Bildungsberatung - steigende Bedeutung, Kommentar zum Positionspapier des dvb 2023, s.o., Hannover

Pavlič, U., Dobrovoljc, A., Gladek N.A, Mlinar, V., Vilič Klenovšek, T. (2020). Kazalniki kakovosti sveto- valne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Available at: <https://svetovanje.acs.si/wp-content/uploads/2022/09/N-637-1.pdf>

Pot, F, P. Totterdill and S. Dhondt (2016) Workplace innovation: European policy and theoretical foun- dation. In: World Review of Entrepreneurship Management and Sustainable Development 12(1):13

Reichel, N. 2022, Heimlicher Lehrplan Diskriminierung: Ein Gespräch mit Haci-Halil Uslucan. In: Teixeira, C., Hg., Geschichte der Zuwanderung in Nordrhein-Westfalen. Flucht, Vertreibung, Aussied- lung, Ar- beitsmigration. Bonn 2022, 390-399

Sultana, R. G. (2018) Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guid- ance Medi- ating the Citizen and the State. In: Hooley, T., Sultana; R., Thomsen, R. (Edit.) (2018) Ca- reer Guid- ance for Social Justice. Contesting Neoliberalism, New York: Routledge, S. 64 f.

Sultana, R. G. (2017) Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer fluchtigen Welt (Titel im Ori- ginal: Career guidance and the social contract in a liquid world). In: Hammerer, M. etal. (Hg.) Zukunfts- feld Bildungs- und Bildungsberatung IV. Schwierige Zeiten - Positionierung und Perspekti-ven, Bielefeld

Schiersmann C., Weber, P. (Hrsg.) (2013) Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Er- probung eines integrierten Qualitätskonzepts, Bielefeld

Tietgens, H., (1978). Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Volkshochschule? In: Schulenberg, W., Hrsg., Erwachsenenbildung, Darmstadt, pp. 98-174.

Vilič Klenovšek, T., Pavlič, U. (2022). Country Report Slovenia, Habitus Sensitive Guidance for Un- derprivi- leged Milieu. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Available at: https://arhiv.acs.si/rezultati_pro- jektov/ReachOut/Habitus_Sensitive_Guidance_for_Underprivi- leged_Milieu-Country_Report_Slove- nia.pdf