

## ČÍM BY SME SA V KARIÉROVOM PORADENSTVE MOHLI INŠPIROVAŤ OD FRANCÚZOV

**Mgr. Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry**

Ako urobiť celoživotné poradenstvo a vzdelávanie dostupné všetkým občanom, osobitne s nízkou kvalifikáciou? Touto otázkou sa zaoberajú všetky európske štáty, ktoré to z rozvojom ľudského kapitálu svojich občanov myslia vážne. 12. - 13. decembra 2019 sme sa spoločne s kolegami oddelenia poradenstva a vzdelávania Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny zúčastnili na študijnej návšteve v Paríži. Cieľom bolo spoznať, čo robí francúzsky sektor celoživotného poradenstva a vzdelávania pre tých najzraniteľnejších občanov. Niekoľko postrehov prinášame v tomto článku.

### **Kariérové poradenstvo ako verejná služba za ktorú sú zodpovední všetci poskytovatelia**

Občania majú mať čo najnižší prah prístupu ku celoživotnému poradenstvu a vzdelávaniu. Preto je potrebné vytvárať také mechanizmy podpory, ktoré prekonávajú bariéry sektorov a sú dostupné občanovi bez ohľadu na jeho situáciu. Tradičná fragmentácia služieb kariérového poradenstva medzi rôznymi sektormi trápí samozrejme aj Francúzsko. Niekoľko desaťročí búrlivého rozvoja kariérového poradenstva viedlo k vzniku poradenskej scény ktorá je bohatá na poskytovateľov, regionálne projekty a iniciatívy tretieho sektora, avšak z perspektívy používateľa málo čitateľná. Z tohto dôvodu v roku 2014 štát zaviedol koncept kariérového poradenstva ako verejnej služby dostupnej všetkým občanom pod názvom „Poradenstvo v oblasti profesionálneho rozvoja“ (*Conseil en évolution professionnelle* – CEP). Poradenstvo v oblasti profesionálneho rozvoja je bezplatná služba dostupná každému občanovi, ktorý premýšľa nad možnosťou zmeny vo vlastnej kariére. Na základe individuálnej iniciatívy umožňuje každému občanovi zadarmo v spolupráci s poradcom vypracovať osobný projekt profesionálneho rozvoja. Službu poskytujú siete tradične poskytujúce kariérové poradenstvo (úrady práce, poradenské centrá pre mladých, poradenské centrá pre občanov so zdravotným postihnutím...), ale aj súkromní poskytovatelia vysúťažení na úrovni regiónov. Služba má niekoľko úrovní: od poskytovania informácií až po komplexné sprevádzanie klienta pri realizácii jeho kariérového cieľa. Výstupom služby je záverečná správa pre klienta.

Cieľom systému bolo zaviesť jednotný všeobecný rámec služieb kariérového poradenstva, ako aj jasne rozpoznateľný názov a vizuálnu identitu služby a tak zvýšiť jej dostupnosť. CEP je zároveň akosi vstupnou bránou pre používanie ďalších služieb (validácia, vzdelávanie, podpora pri vytváraní firmy...): priestorom, kde občan o týchto službách dostane informáciu a podporu pri rozhodovaní sa pre niektorú z nich. Každá samospráva (región) je zodpovedná

za dostupnosť a koordináciu CEP na regionálnej úrovni prostredníctvom Regionálnej rady pre kariérové poradenstvo. Služba je popísaná zákonom, avšak legislatívna úprava v rozsahu približne dvoch strán stanovuje len základné mantinely pre charakter služby (ciele, rámcový obsah služby). Každý z poskytovateľov má možnosť CEP prispôbiť špecifickým potrebám cieľovej skupiny pri zachovaní základných parametrov.

### **Budúcnosťou sú individuálne vzdelávacie účty**

Podobná fragmentovanosť bola vo Francúzsku problémom aj v oblasti celoživotného vzdelávania, kde mohli byť občania podľa jeho situácie dostupné rôzne mechanizmy finančnej podpory. V prípade nezamestnaného išlo o rekvalifikačné kurzy financované úradmi práce, v prípade zamestnaných o pomerne komplikovaný systém nároku na určitý počet hodín vzdelávania podľa odpracovaných rokov a profesijného sektoru. Aj preto sa Francúzi v roku 2014 rozhodli zaviesť individuálne vzdelávacie účty, ktoré z pohľadu konečného užívateľa zjednocujú spôsob financovania vzdelávania. Každému občanovi, ktorý dosiahol vek 16 rokov (uční od 15 rokov) je vytvorený individuálny vzdelávací účet. V prípade, že počas roka odpracoval aspoň polovicu zákonného pracovného času, je tento účet každoročne kreditovaný sumou 500€ (pre občanov s nižším, ako maturitným vzdelaním ide o sumu 800€). Táto suma sa mení v závislosti na dĺžke pracovného úväzku, resp. odpracovaného času počas predchádzajúceho kalendárneho roka. Celkovo môže mať občan na účte akumulovanú sumu maximálne 5000€, resp. 8000€ v prípade, ak má nižšie, než maturitné vzdelanie. Občania si svoj účet môžu spravovať pomocou internetovej stránky alebo mobilnej aplikácie. Prostredníctvom nich si môžu cez účet priamo vybrať akreditované vzdelávacie a intenzívnejšie poradenské programy (mimo CEP, ktoré je zadarmo) - napríklad bilanciu kompetencií, uznávanie výsledkov formálneho a neformálneho vzdelávania, ale napríklad aj vodičský preukaz. Pokiaľ je cena vzdelávania vyššia, ako suma, ktorú má občan na vzdelávacom účte, môže sa uchádzať o jeho výnimočné navýšenie, alebo vzdelávanie spolufinancovať z iných zdrojov (individuálne financovanie, zamestnávateľ, úrad práce).

### **Celoživotné vzdelávanie bez poradenstva je nefunkčným nezmyslom**

V sektore vzdelávania dospelých panuje vo Francúzsku zdieľané presvedčenie o tom, že vzdelávanie bez prepojenia na realistický kariérový cieľ konkrétneho občana neprináša potrebný efekt a tak je z pohľadu občana a spoločnosti nezmyselné. Všetky podporné opatrenia, ktoré sú občanovi v oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva k dispozícii, majú byť súčasťou procesu, ktorý vedie k jeho aktivizácii pri riadení vlastnej kariéry. Rozvoj osobnej schopnosti konať a riadiť svoju kariéru je považovaný za dôležitejší, než získanie konkrétneho certifikátu či kvalifikácie.

Občan má byť v každom momente aktérom procesu, ktorý je podporovaný pri slobodnom a informovanom rozhodovaní sa o svojej kariére. Napríklad aj pri hodnotení a preskúšaní v procese uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa je systematicky vytváraný priestor pre jeho aktívny vstup, spätnú väzbu, možnosť korekcie. Všetko

s cieľom, aby občan nebol pasívnym konzumentom, či obeťou procesu, ale jeho aktívnym účastníkom.

Kariérové poradenstvo je využívané ako prostriedok pre identifikáciu potrieb učiaceho sa s cieľom lepšie individualizovať vzdelávanie. To je osobitne dôležité pre občanov s nízkou kvalifikáciou. Vzdelávacie programy pre nízkokvalifikovaných dospelých musia byť flexibilné z hľadiska obsahu, trvania, formy a podpory pre učiaceho sa. Dnes je napríklad nemysliteľné, aby úrad práce obstaral vzdelávacie kurzy bez toho, aby obsahovali poradenskú podporu pre učiaceho sa pred vstupom do vzdelávania, počas trvania a po ukončení vzdelávania. Vo Francúzsku sa táto filozofia individualizovaného prístupu rozšírila najprv vo vzdelávaní dospelých a dnes má transformatívny dopad aj na sektor iniciálneho formálneho vzdelávania.

Vo francúzskom systéme uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania zohráva poradenstvo tiež veľmi významnú rolu: špecializovaní poradcovia pomáhajú klientovi vybrať vhodnú certifikáciu, sprevádzajú ho v prípade potreby pri príprave osobného portfólia dôkazov a podporujú ho pri príprave na hodnotiaci rozhovor.

### **Viac ako metódy a nástroje je funkčná infraštruktúra poskytovateľov a systém s jasnými cieľmi**

Zjednodušené uvažovanie o systéme celoživotného poradenstva a vzdelávania nás niekedy vedie k tomu, že sa zameriavame na získavanie nových inovatívnych metód, techník, didaktickým materiálov či hodnotiacich nástrojov. Avšak omnoho dôležitejšia je poradenská a vzdelávacia infraštruktúra (poskytovatelia, neziskovky, sociálni partneri, štát, samosprávy...), ktorá zdieľa spoločnú kultúru a ciele. Táto infraštruktúra bola aj vo Francúzsku na začiatku budovaná zdola, aby tak štát mohol v neskoršej fáze vývoja podporiť príklady dobrej praxe a rozšíriť ich na celé územie krajiny: tak tomu bolo vo Francúzsku v prípade bilancie kompetencií, ale napríklad aj centier pre individualizované vzdelávanie dospelých pre základné zručnosti („*Atelier de pédagogie personnalisée*“). V takomto organicky vybudovanom systéme má štát koordinačnú, regulatívnu a niekedy aj stimulačnú úlohu: vytvára podporné mechanizmy pre účasť občanov, udáva systému strategické smerovanie formou nákupu konkrétnych vzdelávacích a poradenských programov od poskytovateľov a vytvára priestor pre iniciatívy zdola.

Ako sme na tom na Slovensku? Vnímanie dôležitosti vytvorenia systému celoživotného poradenstva a vzdelávania, v ktorom všetko slúži kariérovému rozvoju občanov - najmä tých najzraniteľnejších - pomaly narastá. Exponenciálne rastú rôzne lokálne a regionálne iniciatívy v oblasti poradenstva a vzdelávania, odborná komunita rastie a začína si uvedomovať, že tému celoživotného poradenstva a vzdelávania je potrebné dostať intenzívnejšie do politického diskurzu, ponúkať štátu konkrétne riešenia. Možno situácia nie je taká beznádejná, ako sa javí, možno sme naozaj jednoducho len 40 rokov za Francúzmi.

Kontakt: [tomas.sprlak@gmail.com](mailto:tomas.sprlak@gmail.com)