

## SPRÁVA Z NICE AKADÉMIE V PARÍŽI: KRITICKÁ PERSPEKTÍVA K ZRUČNOSTIAM PRE RIADENIE KARIÉRY

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

V dňoch 2. - 5. novembra 2021 sme sa spolu s Ladislavom Ostrohom zúčastnili akadémie Siete pre inovácie v kariérovom poradenstve (NICE) v Paríži. Jedná sa o vzdelávaciu udalosť, na ktorej sa každoročne stretávajú vedci a praktici, aby si vymieňali skúsenosti štruktúrovanou formou nadobúdali nové zručnosti v oblasti kariérového poradenstva a vzdelávania. Z dôvodu pandémie COVID-19 bola udalosť niekoľkokrát preložená (pôvodný termín bol jeseň 2020). Témou udalosti v Paríži bol rozvoj zručností pre riadenie kariéry a zúčastnilo sa ho približne 100 účastníkov z 20 krajín a na programe bolo 15 vzdelávacích workshopov, 16 prezentácií, niekoľko blokov zameraných na výmenu dobrej praxe. Väčšina programu sa konala prezenčne, ale malá časť vystupujúcich uprednostnila distančné vstupy. Do programu sme prispeli aj my interaktívnym workshopom, v ktorom sme predviedli niekoľko praktických ukážok z mentoringového programu ku štandardu kvality pre kariérových poradcov a poradkyne, ako aj náš pokrok pri príprave online vzdelávacieho programu Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Za možnosť zúčastniť sa tejto udalosti vďačíme programu Erasmus+. Z tejto akadémie si okrem viacerých konkrétnych vedomostí a zručností odnášame tri kritické reflexie ku zručnostiam pre riadenie kariéry.

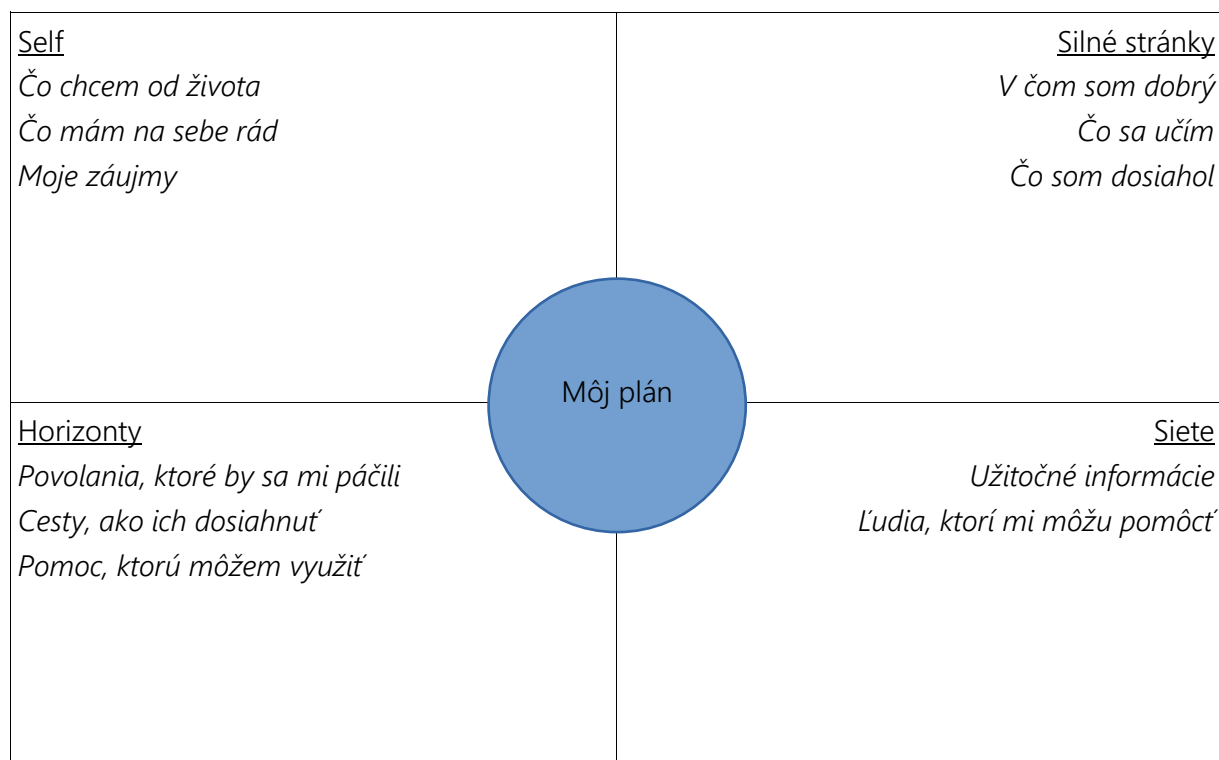
### **Od politik do praxe vedie ešte dlhá cesta**

Hoci pojem zručností pre riadenie kariéry nie je v našom sektore novinkou, ich dopad na prax zostáva otázný. Výskum Jaany Kettunen medzi fínskymi kariérovými poradcami v školstve ukazuje, že nielen že potenciál tohto konceptu nebol zatiaľ vo fínskom školstve plne realizovaný, ale že kariéroví poradcovia tomuto pojmu dobre nerozumejú. Ak k takýmto záverom dospela vo Fínsku, aká by bola situácia pri podobnom prieskume medzi slovenskými kariérovými poradcami? Ide o problém nejasnej definície, vzdelávania poradcov, alebo je za tým niečo iné?

Jedným z dôvodov je možno tiež nedostatok pojmového a metodického aparátu v oblasti popisu procesu rozvoja, identifikácie potrieb a merania pokroku v ich nadobúdaní prostredníctvom programov kariérového poradenstva a vzdelávania. Počas workshopu so zamestnancami národných kariérových služieb Škótska (Careers Scotland) bol na NICE Akadémii predstavený koncept vývinových fáz zručností pre riadenie kariéry.

- Uvedomovanie si („awareness“) – zručnosti pre riadenie kariéry, o ktorých premýšľam
- Porozumenie („understanding“) – zručnosti pre riadenie kariéry, ktorým rozumiem
- Rozvíjanie („developing“) – zručnosti pre riadenie kariéry, ktoré začínam demonštrovať
- Sebadôvera („confidence“) – zručnosti pre riadenie kariéry, ktoré využívam so sebadôverou

Zároveň predviedli jednoduchú metódu analýzy potrieb, ktorá vychádza z národného rámca zručností pre riadenie kariéry, uľahčuje osvojenie si tohto konceptu žiakmi a umožňuje dať ich do súvisu s vlastnou životnou situáciou:



### Napätie medzi vedeckou presnosťou a pragmatizmom praxe

Pri hľadaní takeého uchopenia zručností pre riadenie kariéry, ktoré bude zrozumiteľné pre prax, ale hrozí riziko neprimeraného zjednodušovania. Na niekoľko dôležitých bodov, ktoré poukazujú na komplexnosť pojmu, upozornil profesor Laurent Sovet. Prezentoval svoj výskum, ktorého cieľom bolo vytvoriť francúzsky rámec pre zručnosti pre riadenie kariéry. Poctivý teoretický model zručností pre riadenie kariéry musí zohľadňovať tieto aspekty:

- viacrozmernosť modelu – ide o zbierku spolu súvisiacich zručností, ktoré ale netvoria jeden faktor predikujúci úspešnosť na trhu práce,
- vývinové hľadisko, ktoré je osobitne užitočné pre kariérové vzdelávanie a výchovu,
- individuálne rozdiely v schopnosti a forme mobilizácie zručností pre riadenie kariéry,
- kultúrne aspekty, pretože rôzne zručnosti pre riadenie kariéry môžu byť viac alebo menej užitočné v závislosti na kultúrnom kontexte,
- dynamické aspekty, keďže kontext môže pri zručnostiach pre riadenie kariéry zohrávať dôležitejšiu úlohu, než samotná úroveň ich rozvoja.

Ďalšou výstrahou bol príspevok od Christiane Schiersmann, ktorý poníma ako kľúčovú zručnosť pre riadenie kariéry schopnosť zvládať komplexnosť. Vo svojom výskume prepája poznatky z kognitívnej psychológie, kybernetiky a synergetiky (vedy o transformujúcich sa systémoch). Upozorňuje na to, že za pohľad jednoduchými zručnosťami sa často ukrývajú veľmi

komplikované procesy prebiehajúce na úrovni kognície, emócií a správania, ktoré sú nelineárne a ťažko predvídateľné. Za dôležité zručnosti pre zvládanie komplexnosti považuje napríklad schopnosť vytvoriť stabilný rámec v nestabilnom prostredí, schopnosť vnímať „rezonanciu“ (správny čas pre realizáciu zmeny), schopnosť plánovať a stimulovať destabilizáciu starých vzorov a podobne. Nakoľko existujúce rámce, checklisty či dotazníky zručností pre riadenie kariéry naozaj zodpovedajú mnohohrstvej realite kariérových tranzícií? Je možné vôbec s pojmom zručnosti pre riadenie kariéry zmysluplne pracovať a vyhnúť sa pritom prílišným zjednodušeniam?

### **Zručnosti pre riadenie kariéry ako nástroj ideológie**

Najviac nás ale oslovila prednáška maltského profesora Ronalda Sultanu, ktorý pozval účastníkov ku kritickému prehodnoteniu konceptu zručností pre riadenie kariéry. Používanie tohto pojmu prispieva k upevňovaniu ekosystému neoliberálneho diskurzu, ktorý zdôrazňuje individuálnu zodpovednosť jedinca bez toho, aby dostatočne zohľadnil sociálne, ekonomické, environmentálne a ďalšie faktory, ktoré často obmedzujú prístup k napíňajúcej kariére. Manipulatívnosť takéhoto jazyka spočíva v tom, že môže implicitne viesť k presvedčeniu, že stačí, ak človeku dáme potrebné zručnosti a ďalej si už má poradiť sám. V prípade, že sa mu nepodarí získať dôstojnú prácu, je to jeho individuálne zlyhanie. Jazyk spojený s pojmom zručnosti pre riadenie kariéry teda vedie k prenášaní zodpovednosti na jedinca, a to aj za neúspech spôsobený faktormi, na ktoré nemá priamy dosah (zlá situácia na trhu práce, sociálne znevýhodnenie...).

Sultana v súlade s konštruktivistickou epistemológiou zdôrazňuje, že jazyk nikdy nie je neutrálny, konštruuje realitu, v ktorej sa pohybujeme, a ovplyvňuje naše vnímanie bez toho, aby sme si to nutne uvedomovali. Tak, ako ryba, ktorá celý život prežila vo vode, má problém porozumieť tomu, čo to vlastne voda je, aj naše vnímanie je určované diskurzom a jazykom, ktorý používame, bez toho, aby sme si to nutne uvedomovali. Už niekoľko desaťročí sú určujúcou tendenciou tohto diskurzu neoliberálne poučky o všemocnosti a efektivite trhu, nevyhnutnej privatizácii, zoštíhľovaní verejného sektora. Tento diskurz presahuje hranice ekonómie a zasahuje kultúru, kultúrne a sociálne vzorce a očakávania, sebapoňatie kladením dôrazu na sebariadenie, osobnú zodpovednosť, podnikateľského ducha. Avšak zdôrazňovanie týchto individuálnych faktorov a ich implicitné prezentovanie ako dominantných odvádza pozornosť od štrukturálnych nespravodlivostí inherentne prítomných v neskoro kapitalistickej spoločnosti.

Čo je vzhľadom na uvedené podľa Ronalda Sultanu úlohou ľudí pohybujúcich sa v sektore kariérového poradenstva? Vedcov vyzval k tomu, aby rozširovali svoje obzory a venovali sa okrem tradičnej západne orientovanej psychológie aj prácam psychológii oslobodenia či kritickkej pedagogike a filozofii. Vybrať si medzi postojom radikálneho spochybnovania a úplnej adaptácie je podľa Sultanu falošná dilema, do určitej miery sú nevyhnutné oba: ak chceme v systéme prežiť, je potrebné adaptovať a zároveň ho spochybnovať – byť kritický, ale zároveň praktický. Ako poradcovia a poradkyne môžeme napomôcť malým zmenám v živote jednotlivcov, ako vedci a tvorcovia politik môžeme vplývať na systémovej úrovni. Na oboch úrovniach nám zachovanie si kritického pohľadu bude viesť k tomu, aby sme dokázali identifikovať a upozorniť na rozpory,

hľadali možnosti zmeny, vnímali existujúce obmedzenia a posilňovali citlivosť spoločnosti voči existujúcim štrukturálnym nespravodlivostiam.

Kritický prístup musí mať dopad aj na vzdelávanie kariérových poradcov, ktoré by podľa Sultanu malo viesť nielen k reflexii používaných techník, stratégií a ich výsledkov, ale aj k reflexii a kritickej analýze východísk kariérového poradenstva a kariérovej výchovy.

Na to, aby kariérové poradenstvo a koncept zručností pre riadenie kariéry neboli nástrojmi ideológie, je potrebné zamerať sa na zmeny v nasledovných troch oblastiach:

**1. Vzdelávanie o práci, nie pre prácu.** Obmedzené predstavy o kariérovom poradenstve a výchove ako nástroji uspokojovania potrieb trhu práce, ktoré sú aj na Slovensku presadzované malou, ale vplyvnou skupinou zamestnávateľských zväzov a združení, nie sú hodnotovo neutrálne a sú súčasťou neoliberalného diskurzu. V ňom sú individuálne potreby a aspirácie skôr rušiacim faktorom a ako riešenie existujúcich štrukturálnych znevýhodnení sú presadzované opatrenia, ktoré ich ešte posilňujú (napr. zrušenie úradov práce, zvýhodnenie pracujúcich rodín...). Vzdelávanie o práci sa má zaoberať rolou práce v živote jednotlivca, decentnou prácou, distribúciou práce s cieľom kriticky reflektovať dominantný diskurz a premýšľať o alternatívach: kooperácii, solidarite, ekonomickej demokracii, prerozdelení ziskov, bezpečnosti, decentnej pláči („living wage“).

**2. Konfrontovať temnú stránku práce.** Súčasťou neoliberalného diskurzu je aj vytváranie predstáv typu „*Študuj – budeš úspešný. Pracuj tvrdo, aby si sa presadil. Rekvalifikuj sa, aby si nezaostal. Buď podnikavý, systém ťa odmení.*“ a im podobné. Avšak realita trhu práce je často v príkrom rozpore z týmito očakávaniami: neistota, pracujúca chudoba, krátkodobé kontrakty, práca pre zdieľané platformy. Kariérové vzdelávanie by nemalo prispievať k výchove šikovných a prispôsobivých zamestnancov, ale posilňovať kritické myslenie voči systémovým nespravodlivostiam.

**3. Viesť k uvedomeniu, že iný svet je možný.** Podľa Sultanu by malo kariérové vzdelávanie byť utopické. História ukazuje, že dnešná utópia môže byť zajtrajšou realitou, len je potrebné za ňu bojovať – ako to bolo v prípade 40-hodinového pracovného času, platenej dovolenky a ďalších sociálnych výdobytkov. Je potrebné živiť a posilňovať v spoločnosti myšlienky nepodmieneného základného príjmu, štvordňového pracovného času, globálnej dane z bohatstva, družstevníctva, participatívneho riadenia firiem...

Ronald Sultana svoju prednášku ukončil nádejou: Momentálne žijeme v období medzivládia, v ktorom súčasný systém prežíva ťažkú krízu, zároveň ale nie je zrejmé, čo príde po ňom, pretože nové sociálne formy sú zatiaľ len v zárodkoch. Historická skúsenosť z období epochálnych zmien ukázala rôzne spôsoby, akými sa zmena môže udiť. Pravdepodobne nie je možné očakávať zlomovú transformáciu systému, sľubné sú ale existujúce sociálne formy, ktoré obchádzajú štát (napr. sebestačné ekologické komunity), prípadne kohabitácia kapitalizmu so silnými redistribučnými mechanizmami (napr. sociálny kapitalizmus v Západnej Európe šesťdesiatych rokov).

Aký postoj teda zaujať a čo robiť ako kariérový poradca alebo poradkyňa? Jeden človek nemôže zmeniť systém, ale nemôžeme podľahnúť presvedčeniu, že nič sa nedá zmeniť. Aj pri práci s konceptom zručností pre riadenie kariéry je potrebné neustále ako najdôležitejšie hľadisko voliť záujmy tých najzraniteľnejších.

(Ďalšie informácie o NICE Academy, ktorá sa uskutočnila v Príži v dňoch 2. – 5. novembra 2021 nájdete na tomto odkaze: [https://nice-network.eu/paris2021/.](https://nice-network.eu/paris2021/))

Citujte ako:

Šprlák, T. (2021). Správa z NICE akadémie v Paríži: kritická perspektíva k zručnostiam pre riadenie kariéry. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 23-27. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231