



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Po

podnikavost

Pt

polytechnika

Cj

cizí jazyky

Ov

odborné
vzdělávání

Cu

celoživotní učení

In

inkluzí

Kp

kariérové
poradenství

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP

**ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ
VČETNĚ PREVENCE PŘEDČASNÝCH
ODCHODŮ ZE VZDĚLÁVÁNÍ**

Čg

čtenářská
gramotnost

Dk

digitální
kompetence

Mg

matematická
gramotnost



Podpora krajského
akčního plánování

Po
podnikavost

In
inklúze

Pt
polytechnika

Ov
odborné
vzdělávání

Cu
celoživotní učení

Cj
cizí jazyky

Dk
digitální
kompetence

Čg
číslicí
gramotnost

Mg
matematická
gramotnost



POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP

ROZVOJ

KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

VČETNĚ PREVENCE PŘEDČASNÝCH

ODCHODŮ ZE VZDĚLÁVÁNÍ

Vydal:

Datum vydání:

Zpracoval:

Autoři textu:

Vedení:

Grafická úprava:

Adresa sídla NPI ČR:

Webová adresa NPI ČR:

Webová adresa projektu:

Národní pedagogický institut České republiky (NPI)

září 2021

tým individuálního projektu systémového Podpora krajského akčního plánování (P-KAP)

Ing. Martina Hausdorfová, *garantka oblasti intervence Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání*

RNDr. Petr Pokorný, *garant oblasti intervence Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání*

Mgr. Eva Růtová, *metodička pro oblast předčasných odchodů ze vzdělávání (v rámci oblasti intervence Rozvoj kariérového poradenství)*

Mgr. Antonie Ondrouchová, DiS., *obsahová manažerka projektu*

Ing. Jiří Strádal, *obsahový manažer projektu*

Mgr. Zora Sokolová

Senovážné náměstí 25, 110 00 Praha 1

www.npi.cz

<http://www.nuv.cz/p-kap>

ISBN:

978-80-7578-068-3

OBSAH

I.	Úvod	5
II.	Manažerské shrnutí ve formátu „Proč? – Co? – Jak?“	8
III.	SWOT analýza oblasti intervence	12
IV.	Podrobné pojetí tematické oblasti v projektu P-KAP	21
	1 Několik slov úvodem	22
	2 Vymezení kariérového poradenství jako celoživotního procesu v širších souvislostech	23
	2.1 Definice tematické oblasti	23
	2.2 Co je kariérové poradenství	23
	2.3 Kde se s celoživotním kariérovým poradenstvím setkáváme	25
	2.4 Východiska pro tematickou oblast v širším kontextu	26
	2.4.1 Kariérové poradenství v datech: srovnání na evropské úrovni	26
	2.4.2 Kariérové poradenství v datech: Česká republika – zkušenosti z resortu školství	26
	3 Vývoj kariérového poradenství v resortu školství	29
	3.1 Jak je oblast Rozvoj kariérového poradenství pojmána v projektu P-KAP	31
	3.2 Kariérové poradenství a předčasné odchody ze vzdělávání	32
	3.2.1 Proč k předčasným odchodům z pohledu kariérového poradenství dochází?	32
	3.2.2 Jak prevenci předčasných odchodů v kariérovém poradenství podpořit?	33

4	Charakteristika kariérového poradenství ve škole	36
4.1	Co je školní kariérové poradenství	36
4.2	Komu je školní kariérové poradenství určeno	37
4.3	Podoba školního kariérového poradenství	37
4.4	Jaké jsou formy školního kariérového poradenství	40
4.5	Které aktivity jsou v rámci kariérového poradenství školami nejčastěji realizovány	40
4.6	Kdo má kariérové poradenství ve škole na starosti	42
4.7	Kdo je školní kariérový poradce pro individuální poradenství	44
4.7.1	Vzdělávání školních kariérových poradců	44
4.7.2	Výchovný vs. kariérový poradce	46
4.8	Aktuální limity školního kariérového poradenství	46
5	Použitá literatura a zdroje	47

I.

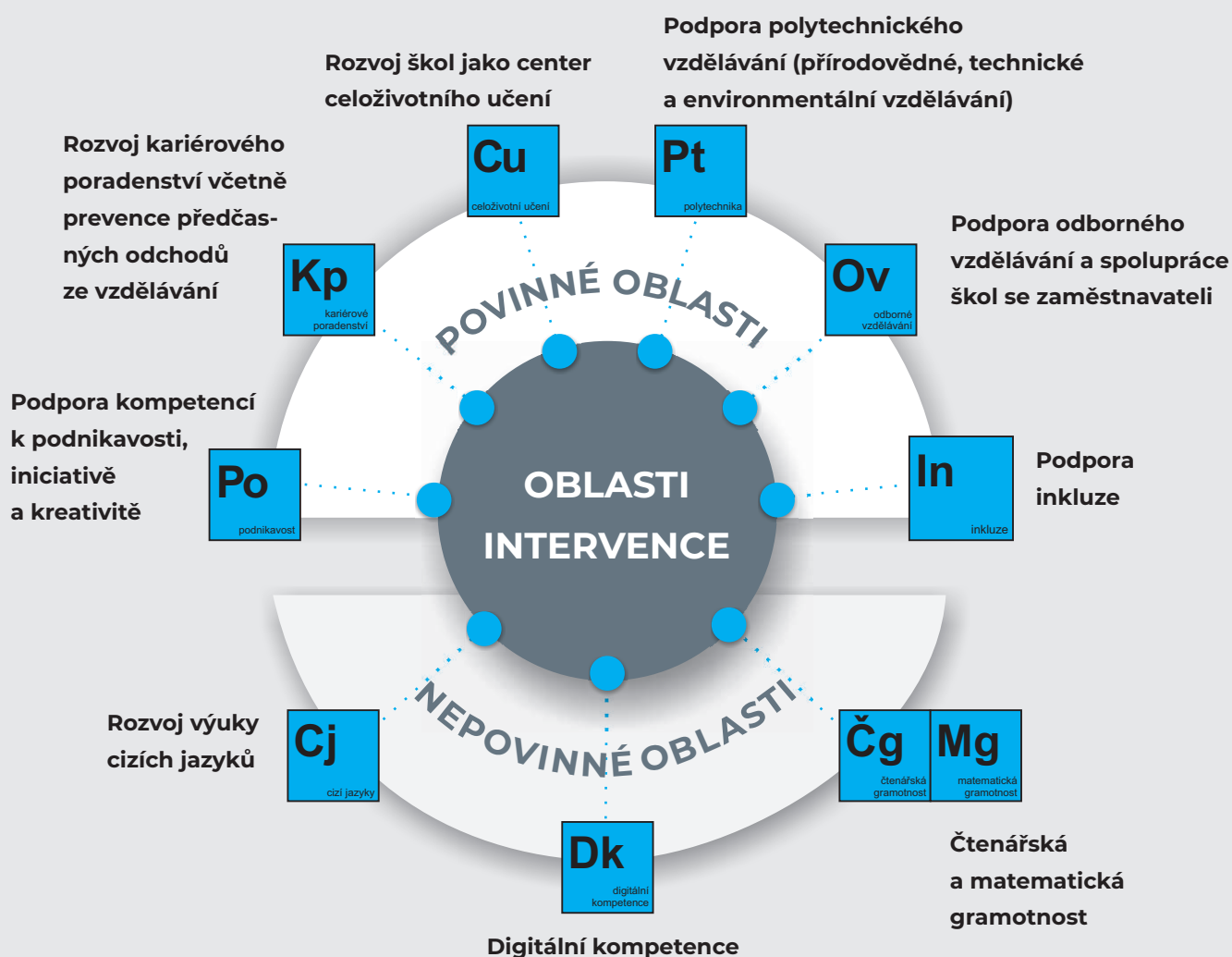
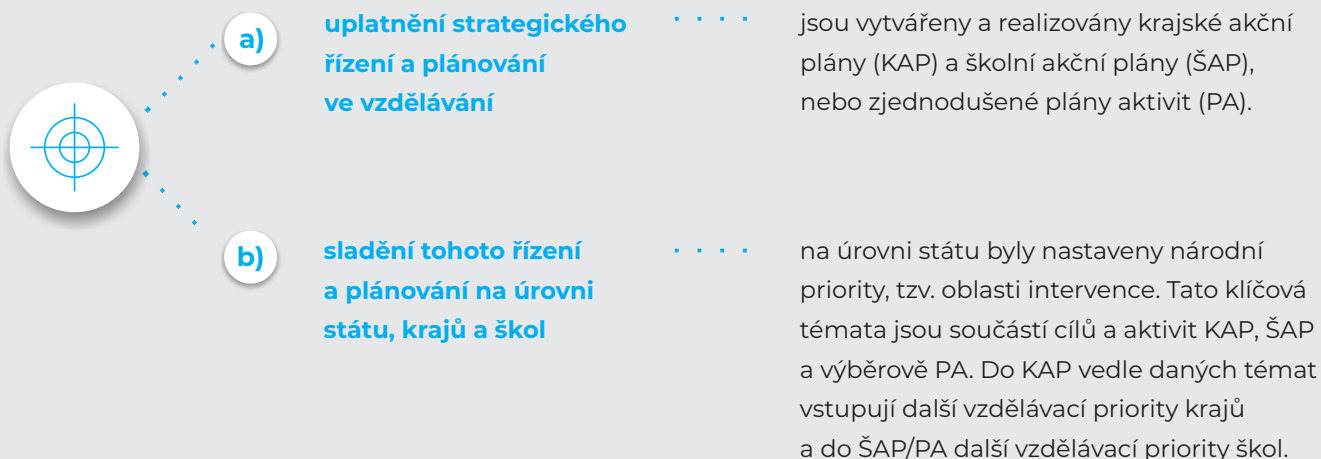
Kp

kariérové
poradenství

Úvod

Pojetí tematické oblasti bylo zpracováno v rámci systémového projektu Podpora krajského akčního plánování (P-KAP), který byl realizován v letech 2016 až 2021 z prostředků operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) Národním pedagogickým institutem České republiky (NPI).

Krajské akční plánování rozvoje vzdělávání směřuje mj. k naplnění následujících cílů:



Předkládaný materiál obsahuje jedno z 9 pojetí oblastí intervence. Jeho účelem je poskytnout aktérům ve vzdělávacím systému potřebné informace pro uplatňování vzdělávací politiky v rámci témat, která MŠMT nastavilo jako prioritní a která byla stanovena v OP VVV a následně konkrétně formulována v metodickém pokynu MŠMT Postupy KAP ([odkaz na verzi z roku 2021 Postupy KAP III](#)).

II.

MANAŽERSKÉ SHRNUTÍ

slouží k rychlému zorientování v oblasti intervence, nachází odpovědi na otázky „proč/co/jak?“.

III.

SWOT ANALÝZA

usnadňuje vyhodnocení stavu uplatňování priorit nastavených při plánování rozvoje vzdělávání.

IV.

PODROBNÉ POJETÍ

nabízí bližší seznámení s tématem, charakterizuje oblast intervence rozsáhlejším a detailnějším způsobem.

Další materiály metodické podpory krajského a školního akčního plánování naleznete na [webových stránkách projektu P-KAP](#). Jedná se např. o pojetí ostatních 8 oblastí intervence, metodiky pro tvorbu krajských a školních akčních plánů, videometodiky, příklady inspirativní praxe apod.

II.

Kp

kariérové
poradenství

Manažerské shrnutí

PROČ je tato oblast důležitá



Společnost se mění a s ní i trh práce. Předávání řemesla z otce na syna je dnes spíše výjimkou – dnes se dospělý v průběhu své profesní dráhy requalifikuje hned několikrát. Být dobrý v jednom povolání už mnohdy nestačí, pro úspěch v práci i v životě je třeba především proaktivita a umění adaptovat se na změny.

Častým rozpadem rodiny i komunity se navíc prohlubuje **nerovnost šancí na úspěch** – ti, kteří kolem sebe nemají vzory či podporu, se dostávají do bludného kruhu neúspěchu. Jejich proaktivita a schopnost adaptace na změny tak s každým dalším neúspěchem výrazně klesá. Vidíme předčasné odchody žáků ze školy, výjimkou nejsou časté změny škol, chybějící osobní vize, vnitřní motor.

Každý má svůj osobní potenciál, který je možné rozvíjet – každý může zažívat úspěch. Kariérové poradenství je proces, který pomáhá žákům najít, rozvíjet a využít potenciál ve prospěch svůj, a tím i ve prospěch společnosti. Ne vždy tento proces začíná v rodině. Ale vždy může začít ve škole.

Jedním z cílů školy je připravit žáky na budoucí pracovní uplatnění. Pomoci jim, aby se uměli správně ptát, aby získané informace dokázali ověřit a znalosti a dovednosti ve správný okamžik využít, naučili se řešit obtížné situace a konflikty, uměli se rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost, domluvit se mezi sebou i přes vzájemné názorové odlišnosti. Pomoci žákům identifikovat, v čem jsou dobří, a podpořit je v reflexi míst, kde se jim daří méně – a jak s obojím nakládat. Orientovat se v možnostech, které život mimo školu (trh dalšího vzdělávání i práce) nabízí. **Tento proces je vhodné vnímat jako kontinuální, zahájený v co nejnižším věku žáků.**

Významnou roli při přípravě žáků na tyto úkoly má kariérové poradenství. Kromě **sebepoznávací, rozvojové a informační funkce** plní kariérové poradenství i roli motivační. Má možnost podpořit i žáka, který měl dosud velmi slabou vzdělávací a životní motivaci, v naplnění svého potenciálu.

CO tuto oblast charakterizuje



Kariérové poradenství jako takové je třeba vnímat v širším kontextu především jako celoživotní proces a z tohoto pohledu, vzhledem k širší působení je přesnější termín **celoživotní kariérové poradenství.**

Kariérové poradenství z pohledu intervenované oblasti stojí na dvou pilířích – **kariérovém vzdělávání** a **individuálním a skupinovým poradenství.** Oba dva pilíře jsou integrálně propojeny a vytvářejí komplexní podporu jednotlivci při řízení vlastní kariéry.

Jedním z cílů kariérového poradenství v širším slova smyslu je **pomoc a podpora osobám, které se musí vyrovnat s nečekanými změnami zasahujícími jejich profesní život**, s přechody směřujícími na trh práce nebo i v rámci vzdělávací dráhy. Pro tato přechodová období bývá příznačné, že jsou náročná psychicky a kognitivně, vzhledem k velkému množství informací i z celoživotní perspektivy, kdy jedno nedobré rozhodnutí v přechodovém momentu může znamenat vytvoření dlouhodobých problémů. Jejich vzniku pomáhá předcházet právě kariérové poradenství. Dalšími cíli kariérového poradenství je posilování sebepoznání v konextu rozvoje kariéry, podpora kariérového plánování, otevřenosti novým kariérovým a životním příležitostem.

JAK
je nevhodnější
tuto oblast rozvíjet
a podporovat

?

V rámci projektu P-KAP rozvíjíme oblast kariérového poradenství na úrovni **středních a vyšších odborných škol**. Oblast kariérového poradenství v širším slova smyslu vnímáme v jeho **integrálním pojetí**, které v sobě zahrnuje vzdělávání, podporu, rozvoj i péči.

Lze vymezit čtyři propojené oblasti kariérového poradenství ve škole z pohledu intervence



V rámci projektu P-KAP usilujeme o sdílení informací a komunikační **propojení národní a krajské úrovně s místní úrovní jednotlivých škol**. S respektem k rozdílným prioritám a rozhodnutím aktérů na všech úrovních chceme nabídnout komplexní podporu formou informací, vzdělávání či poskytování konzultací.

Naším **cílem je, aby se kariérové poradenství stalo běžnou součástí života ve škole** a aby se **potenciál**, který tato oblast má, **využíval v plném rozsahu**. Samozřejmě je také snaha o co největší propojení oblasti kariérového poradenství na úrovni **středních a vyšších** odborných škol a škol **základních a mateřských** včetně zajištění co největší návaznosti na výstupy z jednotlivých typů škol.

Školní kariérové poradenství v širším slova smyslu zahrnuje **kariérové vzdělávání** a **individuální a skupinové poradenství**. Tomu také odpovídají poskytované služby:

- vzdělávání a poradenství v oblasti fungování světa práce,
- poskytování informací z oblasti vzdělávacího a pracovního trhu,
- rozvoj kompetencí potřebných pro život,
- podpora při sebepoznání.

Je vhodné, aby kariérové poradenství **zastřešoval a koordinoval jeden pracovník** (koordinátor kariérového vzdělávání/poradenství) a **zapojoval** do něj **všechny pedagogické pracovníky školy**.

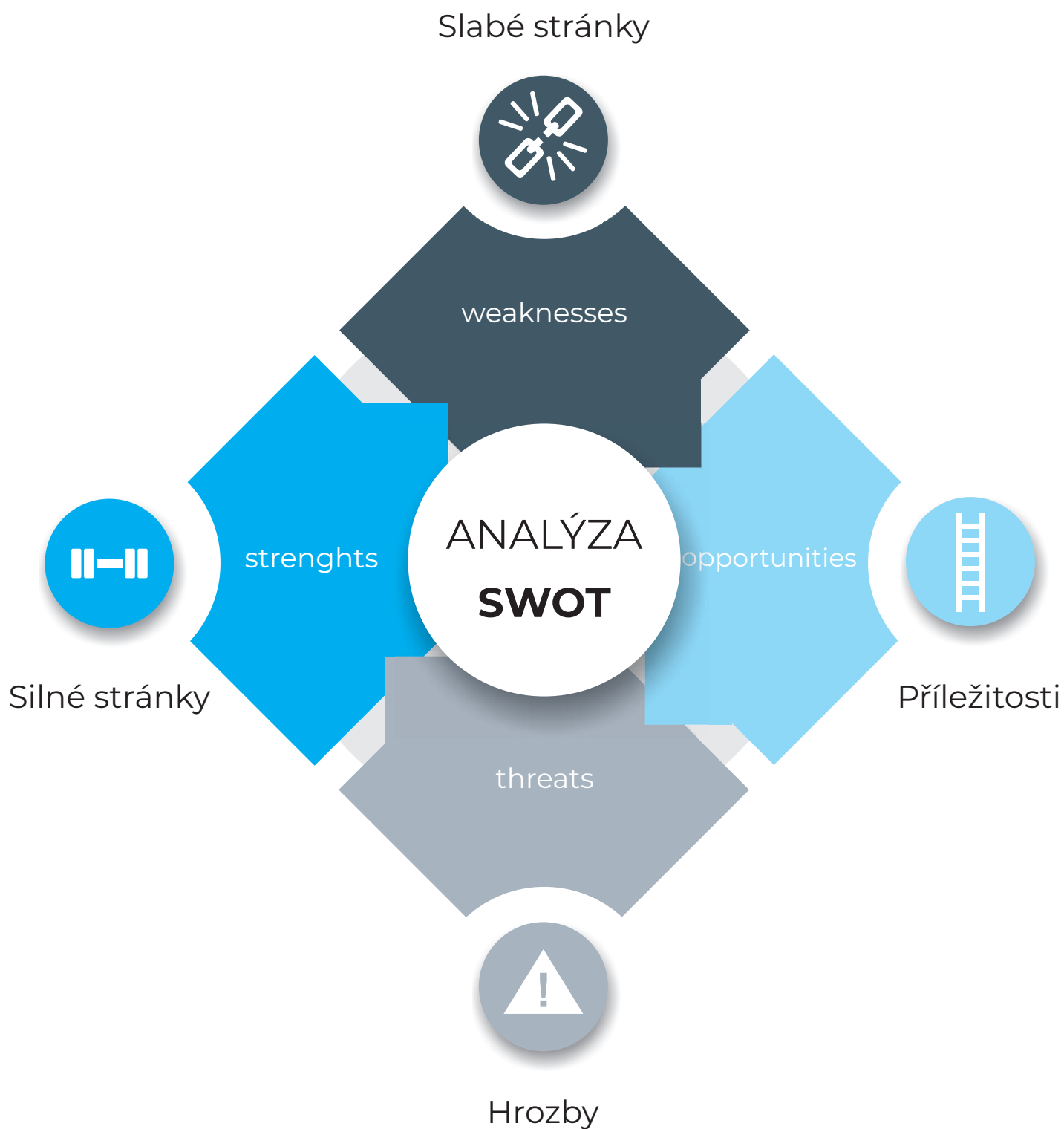
Pozice participující na kariérovém poradenství ve škole			
koordinátor kariérového vzdělávání / poradenství			vedení školy
třídní učitelé a ostatní učitelé školy	vyučující obsahového okruhu/předmětu kariérového vzdělávání	kariérový poradce pro individuální poradenství	pracovníci školního poradenského pracoviště

III.

Kp

kariérové
poradenství

SWOT analýza



SILNÉ STRÁNKY

(strengths)

školy



Škola má:

- povinnost, v rámci RVP a ŠVP, rozvíjet klíčové kompetence
- znalost klientů (žáci/klienti školy = potenciální klienti Karipo) včetně jejich sociálního zázemí (důležité pro prevenci PO)
- zkušenost se zakotvením odborných pozic i mimo profesu učitele či managementu (VP, ŠP, SP, MP)
- zavedení aktivní pozice výchovného poradce a tradici využívání některých prvků Karipo (exkurze, besedy se zaměstnavateli, odborný výcvik/praxe aj.)
- možnost realizace projektových aktivit se zaměřením na osobnostní rozvoj
- možnost využití příkladů inspirativní praxe (sestavených v rámci P-KAP, viz <http://www.nuv.cz/p-kap/zajimavosti-a-priklady-dobre-praxe-1>)

SLABÉ STRÁNKY

(weaknesses)

zejména školy



Škola má:

- zpravidla jednostranné vnímání kariérového poradenství (chybí komplexní vnímání individuálního poradenství a kariérového vzdělávání)
- neznalost, malou motivaci, nedostatečné zapojení pedagogických pracovníků (chybí podpora vedení školy, omezená časová kapacita)
- zautomatizované uvažování o pozici KP (je otázkou, zda se musí jednat pouze o pedagogického pracovníka školy)
- malou informovanost o Karipo (chybí systematická provázanost činností a cílů specializovaných pracovních pozic (SP, ŠP, VP, MP, KP))
- časté zaměření v rámci Karipo pouze na žáky na koncích spektra – neúspěšné (ohrožené předčasnými odchody) či nadané, a to ve velmi omezeném rozsahu (změna oboru/školy)
- malou povědomost o úspěšnosti žáků po skončení studia (chybí zpětná vazba – evidence o zařazení bývalých žáků do pracovního procesu)
- malé zkušenosti s využitím možností, které nabízí vzdělávací oblasti RVP

PŘÍLEŽITOSTI (opportunities) systému



- Společenská poptávka po službách kariérového poradenství
- Proklamace zřizovatelů škol, rodičů i zaměstnavatelů o důležitosti Karipo ve škole (ve smyslu důležitosti přípravy na pracovní uplatnění žáků)
- Možnost využití aktuální prioritizace MŠMT (nastavení Karipo jako nástroje inkluze), Strategie 2030+
- Možnost využití stávajících pozic KP v NSK, především Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu (jako nástroje pro ověření dovedností KP)
- Možnost vydělení vymezení pozice KP z Kariévního řádu a urychlení jejího legislativního usazení
- Existence příkladů inspirativní praxe Karipo ve školách v ČR (využití zpracování příkladů inspirativní praxe v P-KAP, viz <http://www.nuv.cz/p-kap/zajimavosti-a-priklady-dobre-praxe-1>)
- Možnost vytvoření řetězce rozvoje osobnosti žáků ve struktuře MŠ-ZŠ-SŠ-(případně VOŠ a VŠ) a zajištění zastřešení a kontinuity kariérového poradenství ve školství (= prevence neúspěchu, sociálně-patologických jevů, extremismu apod.)
- Možnost úspory státních financí na vzdělávání žáků/studentů ve školách či oborech, které neodpovídají jejich předpokladům či preferencím, tyto žáci/studenti pak studium předčasně ukončí
- Probíhající aktualizace RVP, aktualizace témat VO Člověk a svět práce

HROZBY (threats) škol i celého systému



Chybějící:

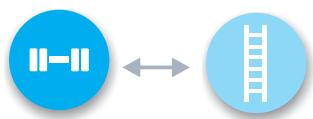
- cost benefit analýza, která by byla podložena daty z ČR
- společenský konsensus na významu Karipo ve škole
- případně nedostatečné informace o přínosech Karipo, a tím i nedostatečná proaktivita a motivace k jeho využívání na straně autorit (zřizovatel, MŠMT)
- jednotná metodika pro kariérové poradenství ve školkách různých typů a stupňů
- aktivní apel z pozice autorit (zřizovatel, MŠMT) na důležitost a efektivitu Karipo ve škole
- osvětová motivační kampaň na cílovou skupinu rodičů

- legislativní ukotvení pozice KP (dlouhodobé a udržitelné financování pozice KP a Karipo ve škole; šablony nejsou ani dlouhodobé, ani udržitelné), včetně standardu kvality profese KP ve škole
- jednotná forma vzdělávání KP ve škole
- chybějící nebo nedostatečná výuka Karipo na VŠ připravujících pedagogické pracovníky

Seznam zkratk:

Karipo	kariérové poradenství
Výchpo	výchovné poradenství
ŠP	školní psycholog
MP	metodik prevence
KP	kariérový poradce
VP	výchovný poradce
SP	speciální/sociální pedagog
RVP/ŠVP	rámcový/školní vzdělávací program
VO	vzdělávací oblast

Jak pomocí silných stránek využít příležitosti? (S-O hodnocení)



1. Práce s žáky ohroženými předčasným odchodem ze školy může být zařazena mezi inkluzivní opatření (priorita MŠMT) i v rámci Karipo; začlenění Karipo jako součásti inkluzivní strategie pomůže posílit význam oblasti a současně využívat celou šíři Karipo:

⇒ *Zařadit Karipo jako jeden z nástrojů inkluzivních opatření, které vedou k individualizaci práce s žáky a k jejich osobnímu rozvoji (MŠMT)*

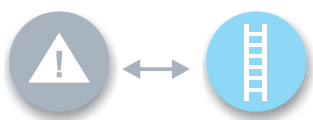
2. Tradici využívání některých prvků Karipo (např. exkurze) lze využít jako základ Karipo ve školách a stavět na nich další rozvoj Karipo:

⇒ *Podpořit výraznější začlenění Karipo do RVP (MŠMT)*

3. Pro posílení informovanosti a motivace k využívání Karipo na školách je třeba zpracovat a sdílet příklady inspirativní praxe z prostředí českých škol:

⇒ *Zpracovat další příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a tyto poskytnout školské veřejnosti (NPI ČR – P-KAP)*

Jak využít příležitostí k odstranění slabých stránek? (W-O hodnocení)



1. Celospolečenskou poptávku po obsahu Karipo (důraz na přípravu žáků na pracovní uplatnění) založenou na změnách pracovního trhu lze využít jako **apel na školy k realizaci Karipo v potřebné kvalitě a šíři:**

⇒ *vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NPI ČR ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi),*

⇒ *zařadit mezi priority pro kontrolu škol i existenci a rozsah poskytování Karipo (ČŠI).*

2. Díky celospolečenské poptávce založené na změnách pracovního trhu může být snazší posílit přípravu žáků na budoucí pracovní uplatnění:

⇒ *podpořit výraznější začlenění Karipo do RVP (MŠMT),*

⇒ zařadit mezi priority pro kontrolu škol oblast rozvoje klíčových kompetencí (ČŠI).

3. Využívání Karipo jako nástroje inkluze může pomoci:

- školám naplňovat strategii inkluze,
- uplatňovat Karipo v celé šíři, zejm. v oblasti osobního rozvoje žáků a prevence předčasných odchodů ze vzdělávání,
- zaměřit Karipo na všechny žáky (nejen ty na koncích spektra),
- poskytovat Karipo jak ve formě kariérového vzdělávání, tak i individuálního či skupinového poradenství.

⇒ *zařadit Karipo jako jeden z nástrojů inkluzivních opatření, které vedou k individualizaci práce s žáky a k jejich osobnímu rozvoji (MŠMT)*

4. Příklady **inspirativní praxe** Karipo na školách pomohou **vzbudit zájem** škol a rodičů a pomohou **motivovat** vedení i pracovníky škol k jeho aktivnímu uplatňování a využívání:

⇒ *zpracovat příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a tyto poskytnout školské veřejnosti (NPI ČR – P-KAP).*

Jak využít
silné stránky
k odvrácení
hrozeb?
(S-T hodnocení)



1. Jedním z úkolů školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění. Aby škola tento úkol úspěšně naplňovala, je nutné mj. **legislativní ukotvení** Karipo jako základního kamene práce s žáky ve škole.
2. Zpracování příkladů dobré/inspirativní praxe v oblasti Karipo ve škole může pomoci v motivační **kampani o efektivitě** Karipo pro rodiče (a sekundárně žáky, vedení škol a zřizovatele):

⇒ *zpracovat další příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a tyto poskytnout školské veřejnosti (NÚV, následně NPI – P-KAP).*

3. Školy již mají zavedené specializované pozice (VP, SP, ŠP, MP), což vytváří **předpoklad kapacity** (schopnost, zkušenost) **pro vydělení a usazení pozice KP:**

⇒ *využít dosavadní zkušenosti s tvorbou již zavedených specializovaných pozic pro zavedení pozice KP ve škole (MŠMT).*

4. Škola má povinnost rozvíjet klíčové kompetence. Rozvoj klíčových kompetencí škola často realizuje skrze projekty s externími pracovníky (lektory) apod. Tato praxe by mohla pomoci **otevřít pozici KP ve škole nepedagogickým pracovníkům** a využít tak již stávající zkušené kariérové poradce na trhu pro vzdělávání na pozici Koordinátor kariérového poradenství/vzdělávání a zajistit tak odborné personální kapacity do škol:

- ⇒ *upravit stávající návrh novely zákona č. 563/2004 Sb. tak, aby pozici KP ve škole mohl vykonávat i nepedagogický pracovník, čímž bude Karipo ve škole personálně snadněji zajištěno pracovníky s odpovídajícím vzděláním a praxí v oblasti Karipo (MŠMT),*
- ⇒ *vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NPI ČR ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi).*

Jak snížit hrozby ve vztahu k slabým stránkám? (W-T hodnocení)



1. Vytvoření **standardu kvality** Karipo a kompetencí a podmínek pro výkon profese KP ve škole umožní vznik **jednotného vzdělávání** KP a **kontrolu kvality** poskytovaného KARIPO ve školách:

- ⇒ *vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce;*
- ⇒ *poskytnout know-how v oblasti Karipo pro vymezení podmínek pro výkon profese KP ve škole a stanovení odpovídajícího vzdělávacího programu pro KP včetně kontroly kvality jeho poskytování (např. NPI ČR ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi),*
- ⇒ *ustavit definici a podmínky „odpovídajícího“ vzdělání KP (MŠMT),*
- ⇒ *využívat standard kvality při kontrole kvality poskytovaného Karipo ve škole (ČŠI).*

2. Vyřešení **legislativního usazení** pozice KP ve škole zajistí, že bude Karipo ve škole realizováno pracovníkem s odpovídajícím vzděláním, v odpovídajícím rozsahu, kvalitě i za odpovídajících podmínek finančního ohodnocení a formy zasmulvnění. Nezbytnou součástí je i stanovení očekávaných kapacit KP (kolik žáků na jednoho KP):

- ⇒ *vyjmout Karipo z dosud neschváleného kariérního řádu, a umožnit tak urychlení legislativního ukotvení Kariérového poradenství ve škole;*
 - ⇒ *vyvinout iniciativu vzhledem k orgánům, které mohou legislativní ustavení pozice KP ve škole v odpovídajícím rozsahu i kvalitě prosadit (MŠMT).*
- 3.** Celorepublikové **zastřešení Karipo ve školství**, které ponese odpovědnost za kvalitu Karipo a rozvoj KP, zajistí kontrolu kvality výkonu profese školních kariérových poradců a tím i prestiž profese Koordinátor kariérového poradenství/vzdělávání:
- ⇒ *ustavit pracovní skupinu odpovědnou za zastřešení a koordinaci Karipo ve školství, která bude současně aktivně spolupracovat s KP v mimoškolní sféře (soukromý sektor, neziskový sektor, ÚP) tak, aby KP ve školství drželo krok s trendy mimo školu (MŠMT).*
- 4.** Vytvoření **cost benefit analýzy** pomůže odstranit nezájem škol/žáků/rodičů/zřizovatelů o Karipo a zdůrazní potřebnost jeho poskytování v celé šíři (obsahově i v kontextu CS), současně pomůže docílit obsahového konsensu v rámci celospolečenské diskuze:
- ⇒ *ustanovit pracovní skupinu odpovědnou za zastřešení a koordinaci Karipo ve školství; skupina může převzít odpovědnost za provedení analýzy, na jejímž základě bude poté stavět další kroky (kampaň, legislativní usazení apod.). Tato skupina by měla být kompatibilní s pracovní skupinou, vytvořenou v působnosti NPI ČR a měly by navzájem koordinovat pojetí Kariérového poradenství.*

IV.

Kp

kariérové
poradenství

ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VČETNĚ PREVENCE PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE VZDĚLÁVÁNÍ

pojetí tematické oblasti
v projektu P-KAP

1.

Několik slov úvodem

Dokument „**Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání – pojetí tematické oblasti v projektu P-KAP**“ je součástí sady materiálů, zpracované v rámci projektu Podpora krajského akčního plánování (P-KAP). Mimo tohoto dokumentu je součástí sady také úvod do problematiky tematických oblastí, manažerské shrnutí a SWOT analýza tematické oblasti.

Materiál má za cíl poskytnout pracovníkům decizní sféry potřebné informace pro uplatňování vzdělávací politiky. Současně naleznou využití mezi všemi pracovníky, kteří se zabývají kariérovým poradenstvím.

2.

Vymezení kariérového poradenství jako celoživotního procesu v širších souvislostech

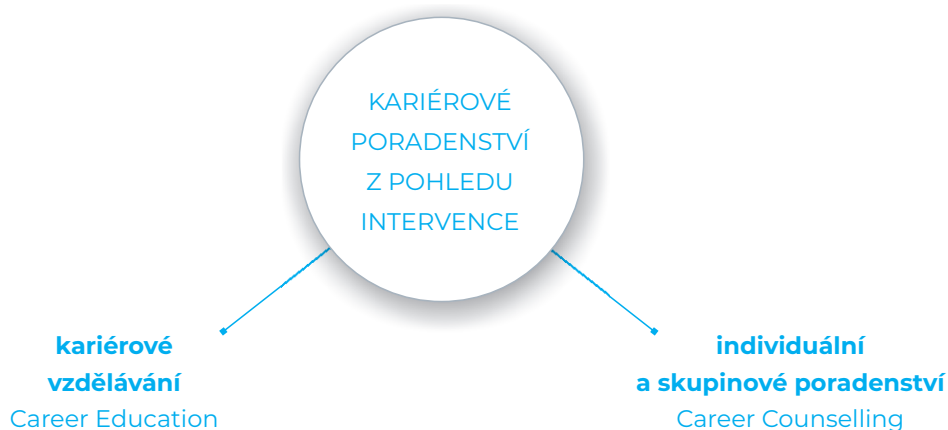
2.1 Definice tematické oblasti

Kariérové poradenství je pomáhající disciplína aplikovaných sociálních věd, která se především v rozvinutých demokratických zemích rozvíjí déle než sto let. Intuitivní porozumění obsahu tohoto sousloví tak nestačí pro dostatečně dobrou představu o povaze aktivit, které jsou jako kariérové poradenství označovány.

Kariérové poradenství jako takové je třeba vnímat v širším kontextu především jako celoživotní proces a z tohoto pohledu, vzhledem k širší působení je přesnější termín **celoživotní kariérové poradenství**.

2.2 Co je kariérové poradenství

Kariérové poradenství z pohledu intervenované oblasti stojí na dvou pilířích – kariérovém vzdělávání a individuálním a skupinovém poradenství. Oba pilíře jsou integrálně propojeny a vytvářejí komplexní podporu jednotlivci při řízení vlastní kariéry. Koncepce kariérového poradenství a kariérového vzdělávání je živý organismus a stále se vyvíjí, proto naše pojetí nevnímáme jako konečné. Celý, poměrně složitý systém bychom mohli znázornit v následujícím schématu.



- Poskytuje, zpravidla skupinovou formou, informace o vzdělávacích příležitostech, trhu práce, sebepoznání, osvojování a rozvoj kompetencí apod.
- Nedílnou součástí jsou dovednosti pro řízení vlastní kariéry
- Career Management Skills (CMS)
- Poskytuje poradenství, individuální nebo skupinovou formou.
- Nezasupitelnou formou je individuální konzultace s kariérovým poradcem

V roce 2007 iniciovaly instituce Evropské unie vznik mezinárodní skupiny odborníků na kariérové poradenství ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). ELGPN iniciovala tvorbu řady dokumentů, z nichž byly tři přeloženy do českého jazyka. V dalším textu odkazujeme na dokumenty „Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik“ a „ELGPN Glosář“. Především Glosář nabízí upřesnění terminologie.

Kariérové vzdělávání (Career Education) je vymezeno níže uvedenou definicí.



Vzdělávací programy a aktivity, které pomáhají lidem rozvíjet dovednosti pro řízení vlastní kariéry a životní dráhy. K tomu patří také vyhledávání a účinné využívání kariérových informací a poradenství. (ELGPN, 2015:12)

Kariérové (individuální) poradenství (Career Counselling) je charakterizováno jako:



Interakce mezi kariérovým poradcem a jednotlivcem. Individuální nebo skupinový proces poradenství ve vzdělávání, zaměstnání a v rozhodování při přechodech a také při zvládání reakcí na změny po celou dobu života s důrazem na posilování sebeuvědomění, porozumění a usnadňování směřování k uspokojujícímu a smysluplnému životu a zaměstnání. (ELGPN, 2015: 11)

Jedním z cílů kariérového poradenství v širším slova smyslu je **pomoc a podpora osobám, které se musí vyrovnat s nečekanými změnami zasahujícími jejich profesní život**, s přechody směřujícími na trh práce nebo i v rámci vzdělávací dráhy. Pro tato přechodová období bývá příznačné, že jsou náročná psychicky a kognitivně, vzhledem k velkému množství informací i z celoživotní perspektivy, kdy jedno nedobré rozhodnutí v přechodovém momentu může znamenat vytvoření dlouhodobých problémů. Jejich vzniku pomáhá předcházet právě kariérové poradenství. Dalšími cíli kariérového poradenství je posilování sebepoznání v kontextu rozvoje kariéry, podpora kariérového plánování, otevřenosti novým kariérovým a životním příležitostem.

2.3 Kde se s celoživotním kariérovým poradenstvím setkáváme

Můžeme vymezit **dva hlavní resorty**, které obvykle využívají kariérové poradenství. Kromě **školství**, o kterém pojednávají kapitoly níže, kariérové poradenství využívá i **oblast zaměstnanosti**, především pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných, integraci cizinců nebo osob se sníženou možností uplatnění na trhu práce, včetně návratu na trh práce po zdravotních obtížích, případně pomoc při hledání vhodného místa pro osoby se sníženou pracovní schopností vlivem úrazu či jiného zdravotního problému.

Situace v letech 2020 a 2021 nám připomněla, že nesmíme zapomínat na vlivy, které mohou být důsledkem neočekávaných situací, například epidemie Covid-19, která začala ovlivňovat pracovní trh na jaře roku 2020. O rok později není situace jasnější a možné dopady lze jen těžko odhadovat. První informace o vývoji trhu práce lze vysledovat v analýze evropského trhu práce <http://www.nuv.cz/projekty/refernet/koronavirus-a-evropsky-trh-prace-vyvoj-mezi-prvni-a-druhou>. Jednoznačně se v tomto smyslu ukazuje rostoucí zájem o pracovníky ve výrobě, zdravotnictví, sociálních službách a vzdělávání.

2. 4 Východiska pro tematickou oblast v širším kontextu

2. 4. 1 Kariérové poradenství v datech: srovnání na evropské úrovni

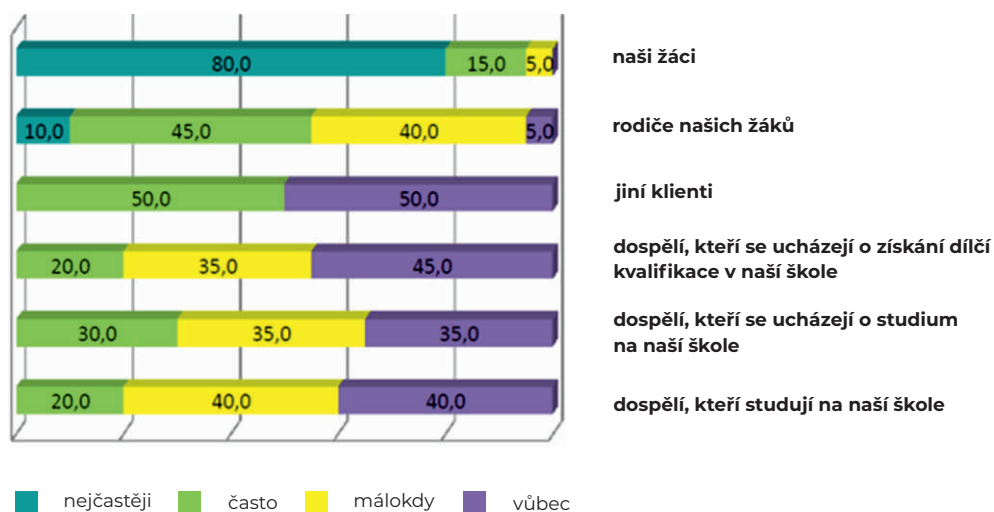
Zajímavá zjištění nabídl výzkum Eurobarometer 417 (2014: 85–101), který se zaměřil na srovnání dovedností a kvalifikačních předpokladů občanů členských zemí Evropské unie včetně jejich zkušeností se službami kariérového poradenství. Těch využilo 24 % občanů zemí EU, 45 % uvedlo, že služeb kariérového poradenství nevyužilo, protože k nim nemají přístup, a 29 % uvedlo, že služeb kariérového poradenství nevyužilo z jiných důvodů.

V České republice má se službami kariérového poradenství podle posledních známých údajů zkušenost 15 % populace. Povědomí o službách kariérového poradenství se vyvíjí a nedávné šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) ukazuje, že zkušenosti s těmito službami má stále vyšší počet občanů – v roce 2020 šlo o 21,3% (Šťastnová, Eliášková, 2020:14).

2. 4. 2 Kariérové poradenství v datech: Česká republika – zkušenosti z resortu školství

Národní ústav pro vzdělávání realizoval velké množství výzkumů, které se týkají českého školství, jeho absolventů a jejich rozhodování i uplatnění na trhu práce. Tyto aktivity nově převzal Národní pedagogický institut ČR. V tomto textu si můžeme dovojit pouze velmi stručné shrnutí nejzajímavějších zjištění, nicméně všechny naše publikace jsou veřejně dostupné on-line na webu <https://www.npi.cz/>, [npicr.cz/](https://www.npicr.cz/), [nuv.cz](https://www.nuv.cz/) nebo [infoabsolvent.cz](https://www.infoabsolvent.cz/).

Následující graf z projektu **VIP Kariéra** ilustruje, komu je kariérové poradenství v českém středním školství poskytováno. Jde v současné době o jediný dostupný zdroj dat pro počáteční vzdělávání. Jiné plošné šetření kromě šetření P-KAP dosud v dané oblasti nebylo realizováno.



zdroj: Drahoňovská, Elišáková, 2011: 14

Jistě nepřekvapí, že kariérové poradenství nejčastěji vyhledávají žáci školy, která službu zajišťuje. Tento fakt by ale neměl vést k přehlédnutí přínosu kariérového poradenství poskytovaného školou pro dospělé, kteří mají zájem o obor, případně si chtějí doplnit či rozšířit kvalifikaci. Tím se rozšiřují možnosti využívání kariérového poradenství v průběhu celého života.

Kariérové poradenství a kvalita jeho poskytování ve školách má významné celospolečenské dopady mj. v oblasti zaměstnanosti. Konečně o situaci průměrného absolventa téměř rok po úspěšném ukončení střední školy dobře vypovídá následující tabulka míry nezaměstnanosti absolventů podle kategorie dosaženého vzdělání.

Přehled o míře nezaměstnanosti absolventů – duben 2020

Kategorie vzdělání	počet absolventů (2019)	počet nezaměstnaných absolventů (duben 2020)	Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2020)	Srovnání s dubnem 2019
Střední odborné s výučním listem – H	17 478	1 025	5,9 %	2,1 p. b.
Střední odborné vzdělání – E	2 165	246	11,4 %	3,7 p. b.
Střední odbor. s MZ a odbor. výcvikem – L/0	3 454	211	6,1 %	1,4 p. b.
Nástavbové vzdělání – L/5	1 601	115	7,2 %	2,6 p. b.
Střední odborné s MZ – M	28 434	1 341	4,7 %	0,9 p. b.
Gymnaziální vzdělání – K	20 979	339	1,6 %	0,2 p. b.
Vyšší odborné vzdělání – N	2 721	92	3,4 %	1,5 p. b.

zdroj: www.infoabsolvent.cz

Na míru nezaměstnanosti mají vliv jak ekonomický cyklus, tak síla populačního ročníku, a hodnoty se tedy mohou výrazně měnit v rozmezí několika let. Z tabulky je patrné, že nejnižší procento nezaměstnanosti absolventů vykazují gymnázia (tato skutečnost je dána i prioritním zaměřením gymnaziálního vzdělávání), naopak v relativně nejobtížnější situaci se pravidelně ocitají absolventi některých oborů středního odborného vzdělání (obory kategorie E). Ve srovnání s rokem 2019 došlo ve všech kategoriích k nárůstu nezaměstnanosti absolventů.

3.

Vývoj kariérového poradenství v resortu školství

Problematika kariérového poradenství (dříve volby povolání, profesní orientace) byla na našem území řešena prakticky od vzniku samostatného Československa. Po skončení druhé světové války bylo poradenství zúženo na náborové akce. První poradny začaly vznikat již od roku 1919. Příprava žáků na budoucí povolání se dále rozvíjela prostřednictvím výchovných poradců a činností pedagogicko-psychologických poraden. Významné změny, hlavně v odborném školství, způsobil přechod k tržní ekonomice a teprve od 90. let můžeme hovořit o rozvíjení služeb kariérového poradenství v moderním významu těch slov. Následuje velmi stručné shrnutí nejvýraznějších momentů ve vývoji oblasti kariérového poradenství od 90. let minulého století.

První dvě pilotní **Informačně-poradenská střediska** vznikla při úřadech práce již v roce 1993 a v roce následujícím se výrazně zvýšil jejich počet. IPS dlouhodobě pomáhají informovat českou veřejnost o stavu a vývoji trhu práce a zároveň výrazně pomáhají i poradcům ze sektoru školství.

Dne 3. 12. 1999 se Česká republika připojila k Evropské sociální chartě, která garantuje **právo občanů na služby kariérového poradenství**.

V tomto oboru je aktivní velké množství organizací. Dne 13. 5. 2010 bylo ustaveno **Národní poradenské fórum**, jehož úkolem je koordinovat rozvoj služeb kariérového poradenství mezi resorty školství a zaměstnanosti a zapojovat do diskuse i ostatní aktéry poradenství.

V ČR dlouhodobě působí **centrum Euroguidance**, které vytvořila Evropská komise za účelem sladění různorodých přístupů k poradenství v Evropě. Hlavním cílem programu je výměna zkušeností v oblasti zavádění a realizace poradenství v 34 evropských zemích. Centrum zaštiťuje řadu aktivit, např. pořádá přednášky a workshopy pro zájemce o obor a také organizuje **Národní cenu kariérového poradenství**.

Na rozvoj kariérového poradenství se zaměřuje mnoho projektů jak na národní, tak na regionální úrovni. Zde můžeme navazovat především na úspěchy projektu VIP kariéra II – KP, mezi něž patří vytvoření informačního systému pro uplatnění absolventů (ISA+), dostupný na IS infoabsolvent.cz.

Do roku 2020 se zabývala stavem Kariérového poradenství **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020**. V dokumentu, který hodnotil její naplňování, bylo konstatováno, že „*Při zvyšující se heterogenitě žákovské populace a nárůstu pedagogických úkolů je funkční systém poradenských služeb podmínkou pro to, aby vzdělávání ve školách bylo kvalitní a efektivní. Zařazení tohoto cíle je tedy zcela adekvátní, přičemž vhodné se jeví i jeho zaměření jednak na kapacity školských i školních poradenských pracovišť a jednak na zvyšování kvality poradenských služeb. Částečně naplněná jsou opatření týkající se zvyšování kvality poradenských služeb, lze předpokládat pokračující sledování kvality diagnostické práce a jednotné metodické vedení.*“ (Hodnocení naplňování Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 – str.4, http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/hodnoceni-naplnovani-strategie-vzdelavaci-politiky-cr-do-roku-2020).

Kontinuálně navazujícím dokumentem se stala **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+**, schválená vládou ČR v říjnu 2020. Kariérové poradenství zahrnuje do strategické linie „Proměna obsahu a způsobu vzdělávání“. V Implementační kartě Strategie je explicitně v klíčové aktivitě 3.2 vymezena Podpora kariérového poradenství. „*Součástí RVP bude systematická práce na kariérovém rozvoji každého žáka a posilování jeho profesní identity a vazby s oborem vzdělání. Cílem je omezení předčasného ukončování studia a opakované nástupy do prvních ročníků různých oborů. V rámci těchto aktivit se zaměříme nejen na roli kariérového poradenství ve školách, ale i na rozvoj dovedností pedagogů podporovat žáky v dokončení studia a v rámci jeho přechodu na trh práce.*“ (<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>)

Významným cílem Rámcových vzdělávacích programů (RVP) je, aby žáci probírané látce skutečně porozuměli (ústup od širokého objemu očekávaných znalostí). Je třeba, aby vznikl modernizovaný, provázaný, srozumitelně a kompetenčně vymezený obsah kurikula s důrazem na osobnostní, sociální a kariérový rozvoj, na praktické využívání znalostí v životě, ke kreativnímu myšlení a týmové spolupráci.

Hlavní výzvy v oblasti intervence kariérového poradenství

V oblasti intervence Rozvoj kariérového poradenství je významným tématem metodická podpora škol při tvorbě a realizaci komplexního školního poradenského plánu, v němž je třeba zohlednit následující:

- kariérové vzdělávání,
- využívání kariérových informací,
- individuální a skupinové poradenství,
- další vzdělávání poradců.

3.1 Jak je oblast Rozvoj kariérového poradenství pojímána v projektu P-KAP

V rámci projektu P-KAP rozvíjíme oblast kariérového poradenství na úrovni **středních a vyšších odborných škol**. Oblast kariérového poradenství v širším slova smyslu vnímáme v jeho **integrálním pojetí**, které v sobě zahrnuje vzdělávání, podporu, rozvoj i péči.

Lze vymezit čtyři propojené oblasti kariérového poradenství ve škole z pohledu intervence



V rámci projektu P-KAP usilujeme o sdílení informací a komunikační **propojení národní a krajské úrovně s místní úrovní jednotlivých škol**. S respektem k rozdílným prioritám a rozhodnutím aktérů na všech úrovních chceme nabídnout komplexní podporu formou informací, vzděláváním či poskytováním konzultací. Naším **cílem je, aby se kariérové poradenství stalo běžnou součástí života ve škole** a aby se **potenciál**, který tato oblast má, **využíval v plném rozsahu**. Samozřejmostí je také snaha o co největší propojení oblasti kariérového poradenství na úrovni **středních a vyšších odborných škol a škol základních a mateřských** včetně zajištění co největší návaznosti na výstupy z jednotlivých typů škol.

Jednou z vymezených oblastí kariérového poradenství je **prevence předčasných odchodů žáků ze vzdělávání**, která byla do intervenované oblasti zahrnuta v průběhu projektu. Protože se jedná o téma specifické a současně se značnými společenskými a ekonomickými dopady, věnujeme mu samostatnou kapitolu.

3. 2 Kariérové poradenství a předčasné odchody ze vzdělávání

Nejprve je třeba stručně vymezit co zahrnují předčasné odchody ze vzdělávání. V podmínkách českého vzdělávacího systému jsou do problematiky zahrnovány osoby, které po základní škole ve studiu nepokračují a osoby, které ke studiu střední školy nastoupily, ale studium nedokončily.

Počet předčasných odchodů ze vzdělávání se prokazatelně **zvyšuje** a v roce 2017 dosahoval 6,7 % (<https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-06/Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-v-CR-a-zemich-EU/46>). **Důvodů a příčin**, které vedou mladé lidi k opuštění školy před jejím absolvováním, **existuje mnoho**. Někdy se týkají školní atmosféry, jindy špatné volby oboru anebo může být jedním z mnoha důvodů například neúspěch v konkrétním předmětu či vzdělávací oblasti.

Příčiny, důvody i opatření lze hledat a nalézt také ve všech devíti oblastech intervence krajského akčního plánování (KAP). Přiblížení se žákům prostřednictvím digitálních technologií (oblast intervence Digitální kompetence) či zatraktivněním studia cizích jazyků výjezdy do zahraničí (Rozvoj výuky cizích jazyků) jsou jen malou ukázkou, zda a jak lze **prevenci předčasných odchodů** ze vzdělávání **podpořit v rámci každé jedné oblasti** ([více k tématu předčasných odchodů ze vzdělávání ve vztahu ke všem devíti oblastem intervence zde](#)).

Níže naleznete **pohled na téma předčasných odchodů ze vzdělávání ve vztahu k intervenci Kariérové poradenství**. Text hledá odpovědi na otázky, proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází a jak podpořit jejich prevenci.

3. 2. 1 Proč k předčasným odchodům z pohledu kariérového poradenství dochází?¹

Prevence předčasných odchodů žáků ze vzdělávání s agendou kariérového poradenství úzce souvisí. Z tohoto pohledu tak klíčovou roli hraje samotný fakt, zda *škola má, či nemá zřízenou pozici školního kariérového poradce*. Bezprostředně za existen-

¹ Následující text v podkapitole je převzat z textu Předčasné odchody ze vzdělávání ve vztahu k oblastem intervence krajského akčního plánování (KAP), dostupné on-line: http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Predcasne_odchody.pdf

cí/neexistencí kariérového poradce ve škole následuje kvalita/nekvalita výkonu jeho práce. Není totiž výjimkou, že *potenciál možností podpory, které kariérové poradenství nabízí, není ve své šíři vůbec využíván*. Náplň práce kariérového poradce se často omezuje pouze na poradenství „kam po škole“. *Osobní rozvoj, podpora při hledání sebe sama a při změnách, které žáky studiem provází, není součástí práce učitele*. Přitom právě individuální přístup, zájem a podpora se ukazují jako stěžejní pro překonání bariér, které žákům ve studiu brání. Volba konkrétního oboru či školy je pro prevenci předčasných odchodů z pohledu kariérového poradenství zásadní. Žáci mají často **nedostatečné informace** či **zkreslené představy o vybraném oboru**. Rozčarování se však následně netýká pouze náplně oboru, který může být ve skutečnosti jiný, než jak si jej žáci vysnili. Podstatnou je také **kultura školy**, a to zejména vztahová, stejně jako kultura firmy, ve které probíhá odborný výcvik či odborná praxe.

Neméně důležitou roli hraje **nerealistické sebehodnocení na straně žáků**, ať už směrem k podceňování se, nebo naopak. **Nemají-li žáci možnost podpůrného dialogu pro identifikaci svých silných a slabých stránek, zájmů, předpokladů či limitů**, je pro ně obtížné je kriticky zhodnotit. **Zvolený obor se** pak snadno stává „**východiskem z nouze**“ a studiem **nedochází ani k zážitkům úspěchu, natož k rozvoji osobního potenciálu**.

Někteří žáci nemají při svém studiu podporu rodičů a ne všichni žáci mají ve svém okolí vzory, které by je motivovaly k práci na sobě. Absence kariérového poradenství tak v prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání sehrává zcela mimořádnou roli.

3. 2. 2 Jak prevenci předčasných odchodů v kariérovém poradenství podpořit?

Dominantním nástrojem je individuální přístup k žákům, a to jak při kariérovém vzdělávání, tak i při individuálním poradenství.

Formou **individuální podpory** pomáhá poradce žákům s orientací v tom, co by v životě chtěli, v čem se jim daří, čeho se obávají (**podpora při sebepoznávání**). Využívá k tomu nejčastěji poradenský rozhovor, příp. zájmové dotazníky, osobnostní testy, projekční metody ad. Díky sebepoznání a další podpoře se žáci mohou lépe

zaměřit na to, v čem se dál rozvíjet (**vzdělávání a osobní rozvoj**), což **posiluje jejich motivaci, sebereflexi, zdravé sebehodnocení, a především chuť se vzdělávat**. Žáci se v průběhu studia mění, stejně tak se mohou podstatně měnit i jejich životní a rodinné podmínky. A v důsledku těchto osobních změn pak i preference týkající se studia a dalších plánů do budoucna. **Podpora formou individuálního rozhovoru tak není jednorázovou záležitostí**. Průběžný **monitoring žáků je stěžejním nástrojem kariérového poradce**. Pomáhá zachytit nejen žáky ohrožené školním neúspěchem. **Díky monitoringu je kariérový poradce schopen identifikovat nejčastější příčiny předčasných odchodů** (absence, neprospěch, rizikové chování, klima školy a třídy ad.) a včas na ně reagovat vhodnou intervencí s podporou školního poradenského pracoviště.

I práce ve skupině podporuje osobní rozvoj žáků, a to zejména v oblasti klíčových kompetencí, sebepojetí a sebe prezentace, **rozvoje schopnosti kritického myšlení**. Jedním z hlavních přínosů je však zejména **budování bezpečného prostředí ve skupině**. Dobrá atmosféra ve třídě je důležitým faktorem pro (ne)setrvání žáka ve škole.

Přínosná je také **systematická tvorba žákovského portfolia**, která má mimo jiné pozitivní vliv na motivaci žáků tím, že přináší pocit úspěchu. Dovednost tvorby osobního (a kariérového) portfolia přináší žákům dlouhodobý užitek při uplatňování na pracovním trhu, jde o vytváření kompetence, využitelné po celý život.

Zkreslenosti či neúplnosti informací žáků, kteří přicházejí ze základních škol, **lze předejít** zlepšením „náborové strategie“, **informovanosti žáků o oboru studia a spoluprací se ZŠ** (dny otevřených dveří, kurzy či kroužky pro žáky ZŠ, rodičovské kavárny, návštěvy na ZŠ, propracovaná prezentace školy a studijních oborů na webových stránkách školy aj.). **Zařadit lze také aktivity zaměřené na konkrétní profesí**, a to jak do náborového procesu, tak i během studia. K poznání každodenní reality dané profese přispívají exkurze, spolupráce s firmami, zapojení odborníka z praxe do výuky ad. [více v textu [Odborné vzdělávání a spolupráce škol a firem](#)]

Aby byl naplněn potenciál přínosu kariérového poradenství/vzdělávání, kterým je úspěch a spokojenost žáků, je třeba jej **zahájit co nejdříve**. Optimálně již v období předškolní výchovy (odpovídajícími didaktickými postupy) a v rámci revizí RVP vymezit vzdělávací okruh pro kariérové vzdělávání, který by podporoval průběžný

kariérový rozvoj kontinuálně během celé školní docházky. A současně **aktivně rozvíjet spolupráci mezi jednotlivými vzdělávacími stupni**. Sdílení informací a zkušeností **pomáhá efektivněji, a především včas nastavit vhodná kompenzační opatření**.

Předčasným odchodům ze vzdělávání se věnoval také webinář projektu P-KAP s názvem „**Předčasné odchody ze vzdělávání v akčním plánování, výměna zkušeností a inspirace**“, viz [záznam ke zhlédnutí](#).

4.

Charakteristika kariérového poradenství ve škole

V této kapitole podrobněji představujeme oblast školního kariérového poradenství. Odpovídáme na otázky, co je školní kariérové poradenství, kdo jej má ve škole na starosti, jaké služby a komu nabízí či kdo je školní kariérový poradce a jaká je jeho náplň práce. Současně vymezujeme hlavní bariéry bránící efektivnímu využívání potenciálu, který školní kariérové poradenství má.

V některých podkapitolách popisujeme cílový stav – takový, který umožňuje kariérovému poradenství maximálně využít jeho potenciál. V těchto podkapitolách nepodáváme popis reality v běžných českých školách či na vzdělávacím trhu, ale definujeme stav, ke kterému by školy měly směřovat. K tomuto cílovému stavu mohou vést postupné drobné kroky, které už samy o sobě mohou úroveň kariérového poradenství ve školách zvyšovat.



*Věříme,
že každý má svůj
osobní potenciál, který je
možné rozvíjet.*

*Každý může zažívat
úspěch.*

4.1 Co je školní kariérové poradenství

Jedním z cílů školy je připravit žáky na budoucí pracovní uplatnění. Pomoci jim, aby se uměli správně ptát, aby získané informace dokázali ověřit a znalosti a dovednosti ve správný okamžik využít, naučili se řešit obtížné situace a konflikty, uměli se rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost, domluvit se mezi sebou i přes vzájemné názorové odlišnosti. Pomoci žákům identifikovat, v čem jsou dobří, a podpořit je v reflexi míst, kde se jim daří méně – a jak s obojím nakládat. Orientovat se v možnostech, které život mimo školu (trh dalšího vzdělávání i práce) nabízí. **Tento proces je vhodné vnímat jako kontinuální, zahájený v co nejnižším věku žáků.**

Významnou roli při přípravě žáků na tyto úkoly má kariérové poradenství. Kromě **sebepoznávací, rozvojové a informační funkce** plní kariérové poradenství i roli motivační. Má možnost podpořit i žáka, který měl dosud velmi slabou vzdělávací a životní motivaci, v naplnění svého potenciálu.

4.2 Komu je školní kariérové poradenství určeno

Kariérové poradenství ve škole není určeno pouze **žákům**, ale zapojeni jsou také **rodiče a širší veřejnost**. Služby kariérového poradenství jsou orientovány na **všechny žáky**, a to v rozsahu daném jejich aktuálními potřebami či životní situací. Důležitou součástí práce kariérového poradce je také podpora **žákům ohroženým předčasným odchodem ze školy**.

Rodičům jsou poskytovány informace a podpora při orientaci na budoucí vzdělávací a profesní dráhu žáka a také v identifikaci jeho rozvojových potřeb. Využití tzv. tripartitní formy spolupráce (poradce-žák-rodič) umožňuje vyjasnění představ a priorit mezi žákem a rodičem a následnou podporu v konkrétních krocích vedoucích k osobnímu rozvoji žáka.

Součástí kariérového poradenství některých středních odborných škol je také příprava na zkoušku z profesní kvalifikace v rámci Národní soustavy kvalifikací pro veřejnost.

4.3 Podoba školního kariérového poradenství

Školní kariérové poradenství v širším slova smyslu je realizováno podle modelu, uvedeného v kapitole 2.2. Zahrnuje tedy kariérové vzdělávání a individuální a skupinové poradenství. Tomu také odpovídají poskytované služby.

- **Vzdělávání a poradenství v oblasti fungování světa práce** Praktická modelová cvičení, jako jsou nácvik přijímacích pohovorů (od individuálních až po assessment centrum) či psaní životopisů a motivačních dopisů, posilují sebeprezentační dovednosti žáků. Nedílnou součástí je i tvorba portfolia žáků. Seznamování s kulturou různých typů organizací formou vzdělávání v tématech vztahové a organizační kultury a struktury, organizací besed s lidry

zajímavých profesí či rodiči, pořádání exkurzí apod. zase pomáhá odbourávat strach z neznáma a poznat konkrétní úspěšné pracovní vzory. Uvedená témata jsou úzce propojena s průřezovým tématem Člověk a svět práce, jehož obsah byl aktualizován v roce 2020 (RVP SOV). Cílem aktualizace je přiblížení témat k praxi, především v podpoře rozvoje kompetencí, potřebných v praktickém životě. Pro plánované revize kurikula je důležité dále posílit oblast rozvoje dovedností řízení vlastní kariéry kontinuálně během studia. Vytvořit v učebním plánu prostor pro osobnostní, sociální a kariérový rozvoj.

Kariérové poradenství by mělo reagovat na aktuální situaci jak v oblastech vzdělávání, tak i na trhu práce. V projektu P-KAP proběhly na toto téma dva webináře:

- Webinář s názvem „**Kariérové poradenství a aktuální problémy dneška**“, který byl zaměřen na dvě klíčové oblasti – osobnostní rozvoj žáků a připravenost na změny na trhu práce (obě oblasti se zabývají i portfoliem žáka), viz [záznam ke zhlédnutí](#).
- Webinář na téma „**Portfolio z pohledu absolventa, školy a zaměstnavatele**“ byl uspořádán intervencemi Kariérové poradenství a Odborné vzdělávání. Cílem tohoto webináře bylo podívat se na žákovské portfolio očima absolventa, školy i zaměstnavatele a zamyslet se nad funkcí portfolio a jeho významem pro jednotlivé cílové skupiny, viz [záznam ke zhlédnutí](#).

- **Poskytování informací**

V rámci kariérového poradenství jsou žákům i rodičům předávány informace z oblasti vzdělávacího a pracovního trhu, jako je přehled studijních i pracovních příležitostí, informace o proměnách světa práce apod., a pomáhá jim tak orientovat se v možnostech, které život mimo školu (trh vzdělávání i práce) nabízí. Využívá k tomu informační systém ISA+ na www.infoabsolvent.cz, nově vytvářenou Edusit (<https://hledej.npicr.cz/edusit/>), systém EURES (<https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>) pro profesní příležitosti v zahraničí aj. Rodičům i žákům může pomoci se zpracováním přihlášky či komunikací s příslušnými institucemi.

Dále je možno využívat při předávání informací i nejnovější technologické trendy a novinky v kariérovém poradenství, jako je např. možnost využití virtuální reality při přiblížení náplně pracovní pozice. Žáci by měli být také vedeni k zamyšlení

nad svou budoucí kariérou i v kontextu celosvětového (globálního) dopadu – zamyšlení nad vlivem budoucího povolání na životní prostředí, společnost, ekonomiku atd.

- **Rozvoj kompetencí potřebných pro život**

Mimo **klíčové kompetence**, vymezené v kurikulárních dokumentech, je třeba věnovat pozornost i dalším tématům, zejména kariérovým kompetencím (Career Management Skills – CMS).² Významná je výchova k mediální gramotnosti a kritickému myšlení. Je třeba reagovat nejen na rychlost rozvoje technologií v posledních letech, ale také na potřebu prohlubování schopnosti zpracovávat informace týkající se vnímání hrozeb a rizik, která mohou nastat, aktuálně např. v souvislosti s pandemií Covidu-19.

Je třeba vést žáky, aby si uvědomili, že:

- velké procento pracovních pozic v případě dětí, které navštěvují ZŠ, ještě neexistuje,
- životní cyklus dovedností se zkracuje,
- budoucí zaměstnanci budou pravděpodobně i několikrát za pracovní život měnit svou pracovní pozici a z toho vyplývá potřeba dále se vzdělávat (vzdělávání v průběhu celého života – propojení s CŽU),
- práci je ideálně třeba chápat ve smyslu osobního a profesního naplnění, v současné době narůstá požadavek na harmonizaci pracovního a osobního života – WLB – Work-life balance,
- při hledání pracovních pozic dojde pravděpodobně i na neúspěch (žáci by měli ovládat s tím spojené strategie zvládnání neúspěchu),
- využití sociálních sítí (Facebook, LinkedIn) je aktuální trend při hledání práce. Na využívání sociálních sítí z tohoto hlediska je potřeba nahlížet především ve směru vlastní prezentace, prezentace svých schopností, dovedností a zájmů, a to se všemi pozitivními i negativními dopady,
- existuje ale i reálná možnost zneužití údajů ze sociálních sítí i vytvoření negativního obrazu u potenciálního zaměstnavatele nevhodnými komentáři a příspěvky.

² Následující text v podkapitole je převzat z textu Předčasné odchody ze vzdělávání ve vztahu k oblastem intervence krajského akčního plánování (KAP), dostupné on-line: http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Predcasne_odchody.pdf

- **Podpora při sebepoznání** Kariérový poradce pomáhá žákům s identifikací silných a slabých stránek, zájmů, předpokladů či vlastních limitů: co by v životě chtěli, v čem se jim daří, čeho se obávají, jaké mají hodnoty, motivaci, cíle. Využívá k tomu nejčastěji poradenský rozhovor, příp. zájmové dotazníky, osobnostní testy, projekční metody atd., ale i skupinové aktivity, jejichž přínosem je interakce mezi účastníky a vzájemné sdílení a inspirace.

4. 4 Jaké jsou formy školního kariérového poradenství

Některé aktivity kariérového poradenství probíhají **skupinově** (vzdělávání, informace, rozvoj klíčových kompetencí, exkurze apod.), některé **individuálně** (motivační rozhovor, poradenství, sebepoznání apod.).

Kombinací skupinové a individuální práce poskytuje kariérový poradce žákům jak bezpečné prostředí a důvěru, tak i potřebnou zkušenost s interakcí ve skupině.

4. 5 Které aktivity jsou v rámci kariérového poradenství školami nejčastěji realizovány

V této podkapitole jsou uvedena data z dotazníkových šetření, uskutečněných v rámci projektu P-KAP.

V roce 2018 bylo realizováno dotazníkové šetření mezi SŠ a VOŠ v ČR, jehož součástí bylo také zmapování nejčastějších aktivit. Níže uvádíme přehled aktivit:

Na kterých činnostech se Vaše škola v rámci rozvoje kariérového poradenství aktivně podílí? | Celkem | N = 1293



Zdroj: Dotazníkové šetření II. 2018 NÚV

V roce 2021 byly zveřejněny výstupy z již třetího dotazníkového šetření a je zajímavé sledovat posun v aktivitách škol v kariérovém poradenství.

Na kterých činnostech se Vaše škola v rámci rozvoje kariérového poradenství aktivně podílí? | Celkem | ...



Zdroj: Dotazníkové šetření II. 2018 NÚV

Především je možné sledovat významný pozitivní posun v oblastech **prevence a intervence předčasných odchodů žáků ze vzdělávání** a **průběžné vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti kariérového poradenství**. O pět procentních bodů také narostla pozornost, věnovaná **poskytování individuálních služeb žákům a studentům** a **zapojení odborníků z praxe do výuky a dalších aktivit školy**.

Současně je třeba mít na paměti, že některé aktivity škol byly limitovány opatřeními v souvislosti s epidemií Covid-19.

4.6 Kdo má kariérové poradenství ve škole na starosti

Je vhodné, aby kariérové poradenství **zastřešoval a koordinoval jeden pracovník** (koordinátor kariérového vzdělávání/poradenství) a **zapojoval** do něj **všechny pedagogické pracovníky školy**. Významná je role třídních učitelů. Vedle obsahu jednotlivých vyučovacích předmětů (kde učitelé žákům poskytují informace o konkrétním využití probíraného obsahu v praxi) a provazby s relevantními vzdělávacími oblastmi či předměty, se kariérové poradenství nejvíce protíná s rozvojem klíčových kompetencí. Dotýká se také práce specializovaných pozic, jako je výchovný poradce, speciální pedagog či školní psycholog, v neposlední řadě pak i role vedení školy. Hlavní participující pozice lze shrnout v následujícím schématu.



Vedení školy především vytváří podmínky pro začlenění služeb kariérového poradenství do života školy, zajištění personální kapacity pro pozici kariérového poradce (samostatná pozice, popř. stávající pozice ve škole s časovou kapacitou, potřebnými kompetencemi a zájmem o oblast), zajištění prostoru pro výkon poradenských služeb, podpora vzdělávání stávajícího pracovníka školy v oblasti kariérového poradenství.

Koordinátor kariérového vzdělávání zejména vytváří – nejlépe ve spolupráci s dalšími vyučujícími – školní plán kariérového vzdělávání, sleduje jeho naplňování a každý rok jej vyhodnocuje. Současně spolupracuje s kariérovým poradcem pro individuální poradenství.

Vyučující obsahového okruhu/předmětu kariérového vzdělávání zejména vytváří, rozvíjí a zdokonaluje kariérové kompetence žáků v souladu s požadavky Školních vzdělávacích programů (ŠVP) (či RVP).

Kariérový poradce pro individuální poradenství v základním a středním vzdělávání poskytuje služby kariérového poradenství v užším slova smyslu žákům i jejich rodičům. Tato pozice může být obsazena jak interním pracovníkem, tak i externistou.

Podrobný pohled na jednotlivé role lze nalézt například ve zprávě Šťastnová P. a kol, 2019.

Všichni participující odborníci potřebují ke své práci aktuální informace a sdílení zkušenosti v inspirativní praxi. Proto v roce 2020 vznikla **Edusit**, veřejná databáze odborníků v tematických oblastech (<https://hledej.npicr.cz/edusit/>), která sdružuje odborníky, propojuje je a zpřístupňuje kontakty. Ze stejného důvodu byla na síti **LinkedIn** vytvořena, stejně jako pro ostatní intervenované oblasti, tematická skupina, sdružující zájemce o kariérové poradenství.



V rámci těchto tematických skupin:

- mezi sebou sdílíme zajímavosti
- diskutujeme
- a poznáváme se navzájem

O přijetí do moderované skupiny na LinkedIn může každý zájemce požádat správce skupiny pomocí tohoto odkazu: <https://www.linkedin.com/groups/8873037/>

4. 7 Kdo je školní kariérový poradce pro individuální poradenství

Kariérový poradce je pracovník školy, který **pracuje na bázi důvěrnosti, nestrannosti a nehodnocení**. Neříká žákům, co je dobře, co špatně či co mají dělat, ale **podporuje** je v hledání ideálního řešení v jejich konkrétní situaci a **vede** je k samostatnému rozhodování o jejich rozvoji (sebepoznání, osobní rozvoj, rozvoj klíčových kompetencí, poskytování informací). V oblasti kariérového vzdělávání **předává** žákům nástroje a metody pro jejich úspěšný vstup a autonomní fungování na trhu práce (nové trendy a zvyklosti v procesech personálního plánování, získávání a výběru zaměstnanců, přijímání zaměstnanců či jejich uvolňování z pracovní pozice, informace z oblasti podnikání apod.).

Úspěch závisí na uváženém výběru „školního kariérového poradce“ který disponuje schopností nestranné komunikace a má důvěru žáků, případně studentů. Zde by bylo možno i využít při spolupráci v relevantním případě zkušeností například učitelů odborného výcviku či učitelů praktického vyučování. Ti mají bezesporu možnost navázat se žáky blízký kontakt a být jim i dobrým vzorem.

I v oblasti kariérového poradenství v rámci školy mají nezastupitelné místo zkušenosti lidí přicházejících z praxe. Nejen personalistů z firem – využít lze i zkušenosti osob, které prošly, i neúspěšně, výběrovým řízením. Za úvahu stojí zvážit například možnost prohloubení spolupráce s kontaktními pracovišti úřadů práce.

4. 7. 1 Vzdělávání školních kariérových poradců

Profese školního kariérového poradce není zatím legislativně ukotvena, a tedy ani **vzdělávání** školních kariérových poradců **není jednotné**. Aby mohla být činnost kariérového poradce ve škole funkční a efektivní, **měl by disponovat** následujícími **dovednostmi**, charakteristikami a znalostmi, které jsou důležité **pro kvalitní výkon** této **profese**:

Základní dovednosti a charakteristiky kariérového poradce:

- nadstandardní komunikační dovednosti (zejména aktivní naslouchání a popisná zpětná vazba),
- schopnost řešení problémů s ponecháním odpovědnosti na straně klienta,
- schopnost empatie,
- nestrannost,

- osvojení koučovacích a poradenských technik,
- identifikace s etickými zásadami poradenské práce (např. důvěrnost).

Potřebné základní znalosti:

- orientace v možnostech trhu práce vč. legislativních podmínek (svět zaměstnanců, zaměstnavatelů, podnikatelů),
- znalost trendů a zvyklostí v procesech získávání a výběru zaměstnanců,
- orientace v systému vzdělávací soustavy,
- znalost principů a etických zásad poradenské práce,
- znalost základních diagnostických metod v oblasti sebepoznání.

V ČR ještě v roce 2020 neexistovalo formální vzdělávání pro kariérové poradce. Možnost **ověření kompetencí** pro výkon pozice kariérového poradce nabízí v souladu se zákonem 179/2006 Sb.³ **Národní soustava kvalifikací** (www.nsk.cz), kde jsou v současné době zahrnuty tři profesní kvalifikace. Pro potřeby školního kariérového poradenství je nejvhodnější profesní kvalifikace **Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu**⁴.

Výše uvedené dovednosti lze také získat formou **dlouhodobých kurzů či výcviků**, organizovaných podle vyhlášky 176/2009 Sb.⁵ například neziskovými organizacemi nebo i některými školami v minimálním rozsahu 90 hodin.

Ve vzdělávací nabídce Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) lze nalézt kurzy pro kariérové poradce v rozsahu již od 8 hodin (8, 16 a 24 hod.). Tato hodinová dotace je však zcela nedostatečná pro výkon profese kariérového poradce v celé její šíři. Osmihodinový kurz je základním uvedením do tématu, 24hodinový již nabízí o něco detailnější představu, co vše do oblasti spadá. Důležitý je však i praktický nácvik poradenských rozhovorů a zejména sebezkušenost, které bez větší hodinové dotace docílit nelze.

Z hlediska formálního vzdělávání kariérových poradců došlo k posunu ve školním roce 2020–2021. Institut vzdělávání a poradenství ČZU v Praze zahájil výuku v bakalářském programu Kariérové poradenství a vzdělávání (<https://www.ivp.czu.cz/cs/r-15798-karierove-poradenstvi-a-vzdelavani>).

³ Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

⁴ Stav v dubnu 2021, v nejbližší době bude schválena jedna PK a stávající tři pozbudou platnosti.

⁵ Vyhláška, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

4. 7. 2 Výchovný vs. kariérový poradce

Rozšířenou praxí je, že kariérové poradenství ve škole vykonává v rámci své činnosti výchovný poradce. O takové kombinaci lze dlouze diskutovat. Charakter práce výchovného poradce, vzhledem k nárůstu sociálně-patologických jevů mezi žáky, je více intervenční než preventivní. Výchovný poradce je často vnímán rodiči, učiteli i žáky zejména jako podpora při řešení komplikovaných výchovných problémů, se kterými si nevědí rady. Oproti tomu kariérové poradenství má více preventivní charakter – je prevencí neúspěchu v životě žáků. Kariérový poradce vzdělává, motivuje a rozvíjí všechny žáky tak, aby mohli být úspěšní a spokojení při svém budoucím pracovním uplatnění.

4. 8 Aktuální limity školního kariérového poradenství

Největší bariérou pro rozvoj, resp. existenci kariérového poradenství ve škole je **chybějící legislativní ukotvení pozice kariérového poradce** a potřebná **prioritizace oblasti**. Bez zakomponování pozice školního kariérového poradce do školské legislativy není zajištěno její **dlouhodobé a udržitelné financování**.

Souvisejícím limitujícím faktorem je **chybějící standard kvality** profese školního kariérového poradce, bez něhož nelze zavést **funkční systém** zpětné vazby a **kontroly** výkonu této profese a nelze tak zajistit kvalitu poskytovaných služeb. Chybějící standard kvality navíc neumožňuje nastavení potřebné **jednotné formy vzdělávání** školních kariérových poradců.

Výsledkem těchto limitujících faktorů je buď absence služeb kariérového poradenství ve škole, nebo výrazně poddimenzovaný úvazek kariérového poradce, anebo zajištění této pozice pracovníkem, který pro její výkon nemá vždy potřebné kompetence. Jednou z cest pro podporu kariérového poradenství je provázání kariérového poradenství s kariérovým vzděláváním. Kariérové vzdělávání je vhodné posílit v rámci plánovaných revizí RVP.

5.

Použitá literatura a zdroje

- Drahoňovská, P., Eliášková, I. (2011) Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách. Praha: NÚV
- ELGPN (2015).Glosář ELGPN. Praha: NÚV
- Gikopoulou, N. a kol. (2012) Průvodce kariérou pro školy: Zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: DZS
- Strádal, J. a kol. (2013). Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. Praha: NÚV
- Šťastnová, P., Drahoňovská, P. (2012) Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo profesní kariéru. Praha: NÚV
- Šťastnová, P. a kol. (2019) Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství. Praha: VÚPSV
- Šťastnová, P., Eliášková, I. (2020) Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců. Praha: VÚPSV

Internetové zdroje:

- Analýzy trhu práce, dostupné on-line:
<http://www.nuv.cz/projekty/refernet/koronavirus-a-evropsky-trh-prace-vyvoj-mez-prvni-a-druhou>
- Předčasné odchody ze vzdělávání ve vztahu k oblastem intervence krajského akčního plánování (KAP), dostupné on-line: http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Predcasne_odchody.pdf

- <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-06/Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-v-CR-a-zemich-EU/46>
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020,
dostupné on-line: http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+,
dostupné on-line: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>
- Webinář projektu P-KAP s názvem „Předčasné odchody ze vzdělávání v akčním plánování, výměna zkušeností a inspirace“ <https://www.youtube.com/watch?v=cg3a2LQj7Js>
- Webinář projektu P-KAP s názvem „Kariérové poradenství a aktuální problémy dneška“
https://www.youtube.com/watch?v=eldT2J-bEbM&list=PLfUxHiBxhHIJLs3eDzEL9DpHSoX2-L_d6&index=53
- Webinář projektu P-KAP s názvem „Portfolio z pohledu absolventa, školy a zaměstnavatele“
https://www.youtube.com/watch?v=sSrCaSGA4z4&list=PLfUxHiBxhHIJLs3eDzEL9DpHSoX2-L_d6&index=60



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Podpora krajského akčního plánování 2016–2021

Projekt Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání,
jehož nositelem je Národní pedagogický institut
České republiky

www.pkap.cz

www.npi.cz



Materiál projektu P-KAP (září 2021) je pod licencí Creative Commons CC BY SA 4.0
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní