



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



Národní pedagogický institut ČR/IPs Podpora krajského akčního plánování /P-KAP/srpen 2020

ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VČETNĚ PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE VZDĚLÁVÁNÍ

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP

IV. část verze pro decizní sféru vzdělávací politiky České republiky



Obsah

1	Vymezení oblasti Rozvoj kariérového poradenství	3
	Definice tematické oblasti	3
1.1	Co je kariérové poradenství	3
1.2	Kde se s kariérovým poradenstvím setkáváme	3
1.3	Jak je oblast Rozvoj kariérového poradenství pojímána v projektu P-KAP	4
2	Východiska pro tematickou oblast	4
2.1	Kariérové poradenství v datech: srovnání na evropské úrovni	4
2.2	Kariérové poradenství v datech: Česká republika	4
3	Vývoj v tematické oblasti	6
4	Kariérové poradenství a předčasné odchody ze vzdělávání	7
4.1	Proč k předčasným odchodům z pohledu kariérového poradenství dochází?	8
4.2	Jak prevenci předčasných odchodů v této oblasti intervence podpořit?	8
4.3	Příklady z praxe	9
5	Charakteristika oblasti intervence Kariérové poradenství ve škole	9
5.1	Co je školní kariérové poradenství	10
5.2	Kdo má kariérové poradenství ve škole na starosti	10
5.3	Jaké služby školní kariérové poradenství nabízí	12
5.4	Které aktivity jsou v rámci Kariérového poradenství školami nejčastěji realizovány	14
5.5	Jaké jsou oblasti školního kariérového poradenství	14
5.6	Jaké jsou formy školního kariérového poradenství	15
5.7	Komu je školní kariérové poradenství určeno	15
5.8	Kdo je školní kariérový poradce	15
5.8.1	Vzdělávání školních kariérových poradců	15
5.8.2	Výchovný vs. kariérový poradce	16
5.9	Co školní kariérový poradce dělá	16
5.10	Aktuální limity školního kariérového poradenství	18
	Použitá literatura	19

1 Vymezení oblasti Rozvoj kariérového poradenství

Definice tematické oblasti

Kariérové poradenství je pomáhající disciplína aplikovaných sociálních věd, která se především v západních 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.

1.1 Co je kariérové poradenství

V roce 2007 iniciovaly instituce Evropské unie vznik mezinárodní skupiny odborníků na kariérové poradenství ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network):

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)

První věta definuje **kariérové poradenství v užším smyslu**. Označuje aktivitu, kterou lze vnímat jako klíčovou v rozsahu služeb kariérového poradenství. Do naší oblasti patří i velké množství jiných aktivit – např. skupinové poradenství, kde uchazeči o zaměstnání sdílejí svoje zkušenosti v rámci skupinové diskuse.

Klíčovými pojmy v definici jsou dále „přechody“ resp. „reakce na změny“. Hlavním cílem kariérového poradenství je **pomoc a podpora osob, které se musí vyrovnat s nečekanými změnami zasahujícími jejich profesní život**, nebo s přechody směřujícími na trh práce/nebo z něj nebo i v rámci vzdělávací dráhy. Pro tato přechodová období bývá příznačné, že jsou náročná psychicky a emocionálně, 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.

Konečně stojí za zmínku pojem „sebeuvědomění“, který lze parafrázovat jako **realistické povědomí o vlastních přednostech**.

1.2 Kde se s kariérovým poradenstvím setkáváme

Existují **tři resorty**, které obvykle rozvíjejí kariérové poradenství a tím jej de facto vnitřně člení. Kromě **školských**, o kterém pojednává kapitola níže, kariérové poradenství využívají i sektory zaměstnanosti, především pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných, integraci cizinců nebo osob se sníženou možností uplatnění na trhu práce, a zdravotnictví, kde se zájem soustřeďuje na návraty na trh práce po zdravotních obtížích, případně pomoc při hledání vhodného místa pro osoby se sníženou pracovní schopností vlivem úrazu či jiného zdravotního problému. Nesmíme zapomenout na potenciální

nezaměstnané z neočekávaných důvodů, například pandemie v roce 2020, v případě, že dojde k naplnění predikcí vlivu této pandemie na trh práce.

1.3 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 vnímáme v jeho **integrálním pojetí**, které v sobě zahrnuje vzdělávání, podporu, rozvoj i péči. S kariérovým poradenstvím pracujeme jako **s nástrojem podpory**, motivace a rozvoje **každého žáka** přesně v těch místech, ve kterých podpořit, motivovat a rozvíjet potřebuje.

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.

Posláním školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění: **čím kvalitnější bude školní kariérové poradenství, tím lépe budou zhodnoceny investice do vzdělání jednoho každého žáka**.

Podrobné informace o pojetí školního kariérového poradenství obsahuje kapitola 5.

2 Východiska pro tematickou oblast

2.1 Kariérové poradenství v datech: srovnání na evropské úrovni

Zajímavá zjištění nabízí 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 nevyužili, protože k nim nemají přístup, a 29 % uvedlo, že služeb kariérového poradenství nevyužili z jiných důvodů.

V České republice má se službami kariérového poradenství zkušenost pouze 15 % populace.

2.2 Kariérové poradenství v datech: Česká republika

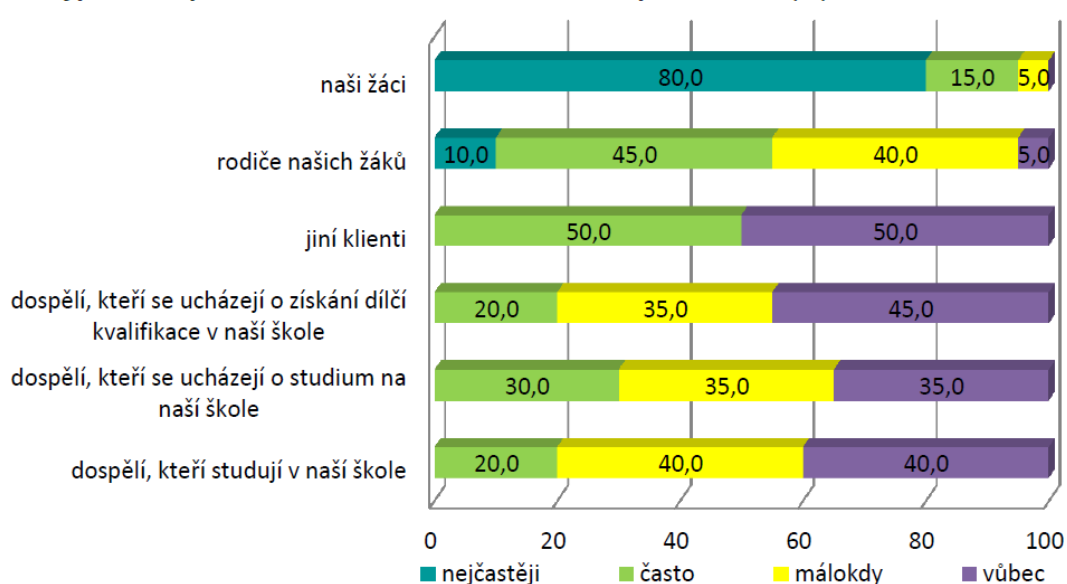
Národní ústav pro vzdělávání realizoval velké množství výzkumů, které se týkají českého školství, jeho absolventů a jejich rozhodování i uplatnění na trhu práce. Tyto aktivity nově převzal Národní pedagogický institut ČR. V tomto textu si můžeme dovolit pouze velmi stručné shrnutí nejzajímavějších zjištění,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

Nejprve bude vhodné alespoň obecně charakterizovat skupinu kariérových poradců v základním a středním školství. Autorky výzkumu, který se zaměřil právě na zjištění potřeb kariérových poradců a poradkyň ve školství, shrnují svá zjištění následovně: „*Celkově lze tedy říci, z hlediska profilu*

kariérového – výchovného poradce, že tuto práci vykonávají převážně ženy středního a staršího věku. Jimi deklarovaná praxe v oblasti kariérového poradenství je více než u poloviny respondentů poměrně dlouhá (6 let a více). Práci kariérového poradce zpravidla vykonávají nejčastěji současně s prací učitele a zároveň jsou na školách výchovnými poradci. Situace na základních a středních školách je z hlediska odpovědí k uváděným charakteristikám spíše vyvážená. Nejvíce rozdílů je zaznamenáno ve struktuře praxe poradců, kdy na středních školách uvedlo poměrně více respondentů délku poradenské praxe kratší než 1 rok. Ostatní charakteristiky jako gender, věk a souběh s dalšími úvazky či počet osob zabývajících se na škole kariérovým poradenstvím alespoň dílčím způsobem jsou jak u základních škol, tak u středních velmi podobné.“ (Drahoňovská, Eliášková, 2011: 14)

Následující graf z téhož výzkumu pak ilustruje, komu je kariérové poradenství v českém základním a středním školství poskytováno.

Graf č. 26 – typ klientů poradce na SŠ v oblasti kariérového poradenství (%)



Asi nepřekvapí, že kariérové poradenství nejčastěji vyhledávají žáci školy, která službu zajišťuje. Tento fakt by ale neměl vést k přehlédnutí přínosu, který kariérové poradenství v sektoru školství znamená pro sektor zaměstnanosti a pro možnost klientů, kteří nejsou přímo žáky školy, využívat kariérové poradenství v průběhu celého života.

Formální vysokoškolské vzdělání kariérových poradců ve školství je zajištěno z povahy věci prostřednictvím vzdělanostních požadavků na učitele, nicméně vlastní poskytování kariérového poradenství nebylo a mnohdy ani dnes není vysokými školami s pedagogickým zaměřením vyučováno. Pro přípravu pedagogů je proto tím důležitější další vzdělávání, ke kterému nicméně výchovní/kariéroví poradci zauímají rozdílné pozice. Autorky své postřehy shrnují těmito slovy: „... u poradců, kteří byli již do současné doby v oblasti vlastního dalšího rozvoje a vzdělávání aktivní, je vyšší pravděpodobnost účasti na dalších kurzech oproti těm, kteří dosud žádný kurz neabsolvovali. Čím nižší je dosavadní účast na kurzech, tím klesá pravděpodobnost účasti těchto osob na případných dalších kurzech v budoucnosti.“ (Drahoňovská, Eliášková, 2011: 37)

Významnou oblastí práce kariérového poradce je podporovat žáky v **proaktivní volbě profesní orientace**. Tento proces je dlouhodobý a v optimálním případě může být, adekvátní formou, zahájen již na prvním stupni základní školy. Pro učební obory i střední odborné školy s maturitou platí, že značná část absolventů odchází už po ukončení studia pracovat do jiného oboru a odliv z vystudovaného oboru pokračuje i v následujících letech. Několik let od ukončení studia tak pracuje asi 40 % absolventů

středních škol mimo vystudovaný obor (<https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-09/Uplatneni-absolventu-mimo-obor-a-jeho-duvody/25>).

Konečně o situaci průměrného absolventa téměř rok po úspěšném ukončení střední školy dobře vypovídá následující tabulka míry nezaměstnanosti absolventů podle kategorie středního vzdělání:

Přehled o míře nezaměstnanosti absolventů – duben 2019

Kategorie vzdělání	Počet absolventů (2018)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2019)	Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2019)	Srovnání s dubnem 2018
Střední odborné s výučním listem - H	17 910	671	3,7%	-0,7 p.b.
Střední odborné vzdělání - E	2 365	181	7,7%	-1,1 p.b.
Střední odborné s MZ a odbor. výcvikem - L/0	3 277	155	4,7%	0,1 p.b.
Nástavbové vzdělání - L/5	1 610	73	4,5%	-0,8 p.b.
Střední odborné s MZ - M	27 536	1 039	3,8%	0,0 p.b.
Gymnaziální vzdělání - K	20 278	277	1,4%	-0,2 p.b.
Vyšší odborné vzdělání - N	3 168	61	1,9%	0,1 p.b.

Zdroj: www.infoabsolvent.cz

Na míru nezaměstnanosti mají vliv jak ekonomický cyklus, tak síla populačního ročníku a hodnoty se tedy mohou měnit výrazně v rozmezí několika let. Z tabulky je patrné, že nejnížší procento nezaměstnanosti absolventů vykazují gymnázia, naopak v relativně nejobtížnější situaci se pravidelně ocitají absolventi některých učňovských oborů.

3 Vývoj v tematické oblasti

Aktivity podobné dnešnímu kariérovému poradenství se na našem území rozvíjí již přibližně od 20. let minulého století v rámci tzv. přípravy na povolání. V odlišné společenské realitě 50. let došlo k přerušení této tradice, nicméně příprava žáků na budoucí povolání se dále rozvíjela prostřednictvím výchovných poradců a činností pedagogicko-psychologických poraden. Velkou výzvou pro pedagogické pracovníky hlavně odborného školství znamenal 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 úspěchů, jichž bylo dosaženo v oblasti kariérového poradenství.

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 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 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 stane **Strategie vzdělávací politiky do roku 2030+**, která 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 „cestování mezi obory“.* 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>)

4 Kariérové poradenství a předčasné odchody ze vzdělávání

Počet předčasných odchodů ze vzdělávání se prokazatelně zvyšuje. 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.

Vedle velkého množství důvodů a příčin **existuje také velké množství opatření**, která mohou pomoci tyto překážky překonat. Výraznou pomocí je funkční podpůrný systém na straně školy (např. individuální kariérové poradenství). **Problematické předčasných odchodů ze vzdělávání a jejich prevence** však nelze omezit jen na jednu formu podpory – prostupuje totiž **veškerým děním ve škole**.

Příčiny, důvody i opatření lze proto 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 ke Kariérovému poradenství**. Text hledá odpovědi na otázky, proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází a jak podpořit jejich prevenci, a nabízí příklad z praxe, který prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání podporuje.

4.1 Proč k předčasným odchodům z pohledu kariérového poradenství dochází?

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 existenci/neexistenci 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, mnohdy zcela chybí**. 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.

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 „výhodiskem 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.

4.2. Jak prevenci předčasných odchodů v této oblasti intervence podpořit?

Škola si dnes **pozici kariérového poradce** může **zajistit z tzv. šablon**. Podstatná je **dostatečná výše úvazku** (v závislosti na velikosti školy) a **kvalita pracovníka**. Tu lze podpořit kurzem přímo z oboru kariérového poradenství, ale také mentoringem, koučovacím výcvikem aj. Kariérový poradce by měl mít **dostatek prostoru zejména pro individuální práci s žáky, a to po celou dobu jejich studia**. Bude-li se omezovat pouze na poslední ročníky (kam po škole), na prevenci předčasných odchodů nebude mít jeho práce téměř žádný vliv.

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.

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.

Zkreslenosti či neúplnosti informací žáků, kteří přicházejí ze základních škol, **lze předejít aktivní náborovou strategií 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 profese**, 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 ad. [více v kapitole Odborné vzdělávání a spolupráce škol a firem]

Aby byl naplněn potenciál přínosu kariérového poradenství, kterým je úspěch a spokojenost žáků, je třeba jej **zahájit co nejdříve**. Optimálně již v období předškolní výchovy (odpovídajícími didaktickými postupy). A současně **aktivně rozvíjet spolupráci mezi jednotlivými vzdělávacími stupni**. Sdílení informací a zkušeností **pomáhá efektivněji, a především včas nastavit vhodná kompenzační opatření**.

4.3 Příklady z praxe

Jako nejčastěji realizovaná opatření, která mohou vést ke snížení počtu předčasných odchodů žáků ze vzdělávání, jsou v současné době využívány **dny otevřených dveří pro žáky ZŠ (rodiče), exkurze, soutěže, stáže, podpora formou doučování či individuální poradenství**. Hojně využívaná je také **podpora žáků při adaptaci** na nové školní prostředí. V některých školách se také podařilo **vytvořit systém pro identifikaci žáků ohrožených předčasnými odchody** (sledování absence, rizikového chování, klimatu třídy aj.).

Cestou **posilování vnitřní motivace žáků** se vydali například v Karlovarském kraji. Kromě realizace motivačních workshopů (s cílem podporovat rozvoj silných stránek žáků) je součástí podpory **zavedení pozice mentora**. Jeho úkolem je provázet žáky náročnými situacemi ve školní docházce i v osobním životě a svou podporou jim umožnit, mnohdy první, prožitek úspěchu.

Inspirací je také postup střední školy ve Středočeském kraji, která aktivně **podporuje žáky ze sociálně znevýhodněného prostředí v dokončení studia**. Na začátku stojí intenzivní spolupráce se spádovými základními školami, v prvním ročníku pak především **podpora adaptačního procesu** s důrazem na vytvoření zdravých vztahů ve třídě. Nezbytnou součástí je také průběžné **monitorování školního prospěchu**. **K dispozici pro individuální konzultaci** jsou žákům po celou dobu jejich studia nejen kariérový poradce, ale všichni pedagogičtí pracovníci školy.

5 Charakteristika oblasti intervence Kariérové 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.*

5.1 Co je školní kariérové poradenství

Posláním 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.**

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.

Školní kariérové poradenství je založeno na celostním přístupu. Ve svém integrálním pojetí žáky **vzdělává, informuje, rozvíjí a podporuje.** Pomáhá žákům dávat učivo do kontextu jejich osobnosti, zázemí, nadání či limitů dle jejich potřeb a přání tak, aby nejen znali, co se v předmětu naučí, ale i uměli a mohli obsah vzdělávání úspěšně uplatnit na trhu práce. Kariérové poradenství tak **provazuje celou vzdělávací a výchovnou činnost školy.**

5.2 Kdo má kariérové poradenství ve škole na starosti

Kariérové poradenství **zastřešuje a koordinuje jeden pracovník** (koordinátor kariérového poradenství – kariérový poradce) a **zapojuje** do něj **všechny pracovníky školy**. 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 (které z velké části kopírují pracovní kompetence a zakládají osobní rozvoj). Dotýká se také práce specializovaných pozic, jako je výchovný poradce, speciální pedagog či školní psycholog, v neposlední řadě pak i vedení školy.

- **Role vedení školy**

- 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,
- podílí se na tvorbě a schvaluje koncepci kariérového poradenství ve škole jako pevné součásti plánování a řízení činností školy,
- podporuje koordinátora kariérového poradenství v zapojení všech pracovníků školy do činností v oblasti včetně její integrace do všech předmětů,
- podporuje KP v dalším vzdělávání.

- **Role koordinátora kariérového poradenství – kariérového poradce**
 - vytváří návrh koncepce kariérového poradenství ve škole a odpovídá za její plnění,
 - koordinuje a metodicky vede pracovníky školy zapojené do aktivit kariérového poradenství,
 - poskytuje služby kariérového poradenství žákům a rodičům (poradenské, vzdělávací, rozvojové, informační, podpůrné),
 - spolupracuje s rodiči a veřejností (zapojení rodičů do procesů kariérového plánování a rozvoje ad.)
 - spolupracuje s odbornými institucemi a organizacemi v regionu (IPS při ÚP ČR, PPP, NNO, IPC při VŠ, personální agentury, vzdělávací instituce, ICM, regionální Hospodářské komory, Svaz průmyslu, regionální firmy apod.) a využívá jejich služeb
 - zajišťuje komunikaci a spolupráci se zaměstnavatelskou sférou a zajišťuje kontakt žáků se světem práce například zapojením odborníků z praxe.

- **Role třídních učitelů**
 - na základě znalosti žáků i jejich rodinného zázemí funguje třídní učitel jako záchytná síť; v případě obtíží v životě žáka, které mají přímý vliv na jeho výkon ve škole, s ním individuálně pracují (motivace, péče, podpora), příp. informují ostatní pracovníky školy (např. ŠPP) a zajistí tak žákovi podporu v jeho aktuální životní situaci,
 - informuje žáka o možnostech podpory ve škole (kariérový poradce, výchovný poradce, školní psycholog, speciální pedagog aj.),
 - podporuje své žáky v budování zdravých vztahů: vzájemná interakce, spolupráce a umění spolu být, i když jsme každý jiný, žáky připravuje na fungování v pracovních kolektivech

- **Role učitele relevantních vzdělávacích oblastí či předmětů a průřezových témat dle typu školy**
 - podporuje žáky v osobním rozvoji a v rozvoji klíčových kompetencí,
 - vzdělává žáky v kariérové oblasti (psaní životopisů, motivačních dopisů, nácvik různých druhů přijímacích pohovorů apod.),
 - podporuje žáky v jejich profesní orientaci (např. formou besed s inspirativními lidmi ze světa práce apod.),
 - je podpůrným článkem třídního učitele při jeho roli.

- **Role učitele odborných předmětů/výcviků a všeobecně vzdělávacích předmětů**
 - propojuje vzdělávací obsah se světem práce (jak využít probírané učivo a získané dovednosti v praxi),
 - motivuje a podporuje žáky v identifikaci s profesní orientací daného předmětu,
 - rozvíjí sociální kompetence a pracovní návyky
 - je opět podpůrným článkem třídního učitele při jeho roli „záchytné sítě“ a mnohdy je to právě on, kdo si v rámci výuky vytvoří s žáky vztah založený na důvěře, která ke kariérovému poradenství neodmyslitelně patří.

- **Role pracovníka školního poradenského pracoviště**
 - spolupracuje s kariérovým poradcem na identifikaci rozvojových potřeb a jejich naplňování u žáků se specifickými vzdělávacími potřebami či žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí ve vztahu k profesní perspektivě,
 - pomáhá žákům, kteří potřebují podporu v obtížných životních situacích, které mají vliv na jejich úspěšnost a spokojenost.

Všichni participující odborníci potřebují ke své práci aktuální informace a sdílení zkušeností 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 tematická skupina, stejně jako k ostatním intervencím, sdružující zájemce o Kariérové poradenství.



V rámci těchto tematických skupin:

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

Požádat o přijetí do moderované skupiny na LinkedIn můžete správce skupiny pomocí tohoto odkazu:

<https://www.linkedin.com/groups/8873037/>

5.3 Jaké služby školní kariérové poradenství nabízí

Ve svém integrálním pojetí kariérové poradenství žáky **vzdělává, informuje, rozvíjí a podporuje:**

- 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. Díky sebepoznání se žák může lépe zaměřit na oblasti, ve kterých se dále vzdělávat a rozvíjet. A díky práci na sobě zase posiluje sebereflexi, sebevědomí a pocit vlastní hodnoty, a může se tak lépe rozhodovat o své budoucnosti a plánovat kariérovou dráhu. Významnou součástí je rovněž **výchova k samostatnosti, adaptaci na změny a kritického myšlení**, jak ukázala například situace na jaře v roce 2020 při pandemii Covid 19.

Je nutné u žáků rozvíjet odpovědnost za vlastní život a s tím související právo volby v případě volby budoucího povolání včetně uvědomění, že je to pouze rozhodnutí daného jedince. Zde je potřeba velmi důkladně selektovat nejen negativní vliv prostředí, ale v některých případech i rodičů, viz kapitola 4, která se tímto tématem podrobněji zabývá z pohledu předčasných odchodů žáků ze vzdělávání.

Ke vlivu rodičů, v případě, že žáci plní jejich představy pro ně ideálního povolání, je nutné přistupovat citlivě, obezřetně a s velkou opatrností. Je nezbytné mít neustále na paměti, že se v mnoha případech jedná o žáky, kteří jsou bezproblémoví a dosahují velmi dobrých studijních výsledků, a že rodiče v tomto případě přistupují k otázce volby oboru s pevným přesvědčením, že jen oni vědí, jaké povolání je pro jejich děti tím nejlepším.

- 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 sebereprezentační 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 lídry či rodiči zajímavých profesí, pořádání exkurzí apod. zase pomáhá odbourávat strach z neznáma a poznat konkrétní úspěšné pracovní vzory.

- **Rozvoj klíčových kompetencí a osobní rozvoj**

Žák, který dokáže najít, ověřit, vyhodnotit a využít informace či jiné zdroje podpory, vhodně komunikovat (s různými lidmi, v různých situacích a v různých pozicích) či efektivně řešit problémy a rozhodovat se, má daleko větší schopnost adaptovat se na neočekávané situace ve škole a následně i v práci. Rozvoj klíčových kompetencí, které z velké části kopírují pracovní kompetence a jsou základem osobního rozvoje, je tak důležitou a nezbytnou součástí kariérového poradenství v podpoře řízení vlastní kariéry.

Významná je výchova k mediální gramotnosti a kritickému myšlení jako důležitým klíčovým kompetencím. Lze poukázat nejen na rychlost rozvoje technologií v posledních letech, ale také na prohlubování schopnosti uvědomění a zpracování informací týkajících se vnímání hrozeb a rizik, která mohou nastat, např. v souvislosti s pandemií Covid 19.

Je nezbytně nutné si uvědomit, že:

- velké procento pracovních pozic v případě dětí, které navštěvují ZŠ, ještě neexistuje
- životní cyklus dovedností se zkracuje
- budoucí zaměstnanci budou pravděpodobně několikrát za pracovní život měnit svou pracovní pozici a z toho vyplývá ochota a nutnost dále se vzdělávat (vzdělávání v průběhu celého života – propojení s ČŽU)
- nastává rychlá změna hodnotového žebříčku v případě stávajících zaměstnanců (zaměstnanci jsou více flexibilní, neváhají odejít ze zaměstnání...)

Přes to všechno je důležité, aby žáci vnímali, že žijeme teď a tady – cíleně se zaměřit na současný trh. Z toho zase vyplývá potřeba:

- schopnosti analýzy současné situace
- prohlubování kritického myšlení, přiměřeného sebehodnocení a sebereflexe
- prohlubování informační gramotnosti včetně gramotnosti finanční (propojení s ostatními oblastmi intervence)
- nezapomenout také na význam vlastní prezentace na sociálních sítích např. při pracovním pohovoru

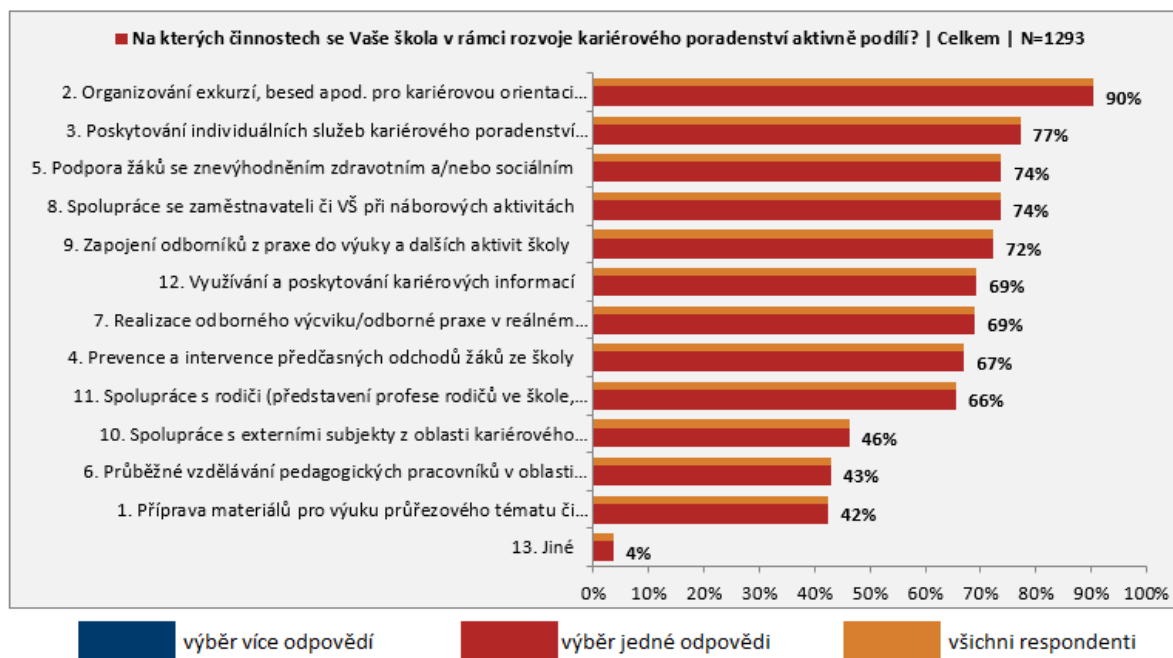
- **Poskytování informací**

Kariérový poradce předává žákům i rodičům 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 Edusíť (zmíněnou v kapitole 5.2), systém EURES pro profesní příležitosti v zahraničí aj. Rodičům i žákům může pomoci se zpracováním přihlášky či komunikací s příslušnými institucemi.

5.4 Které aktivity jsou v rámci Kariérového poradenství školami nejčastěji realizovány

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



Zdroj: Dotazníkové šetření II. 2018 NÚV

5.5 Jaké jsou oblasti školního kariérového poradenství

- **Kurikulární oblast**, ve které dochází k propojování oblastí vzdělávání a praxe (všichni učitelé **poskytují žákům informace** o konkrétním využití probíraného obsahu v praxi a **rozvíjí klíčové kompetence** žáků), nebo ke vzdělávání v osvojování potřebných dovedností pro zvládnutí vstupu a fungování na trhu práce (návěst přijímacího pohovoru, psaní životopisů aj.)
- **Interní služby kariérového poradenství**, které nabízí žákům skupinové či individuální aktivity (vzdělávací, informační, rozvojové, poradenské)
- **Externí služby kariérového poradenství**, v rámci kterých škola organizuje návštěvy poradenských a jiných pracovišť (např. PPP, IPS ÚP ČR, NNO aj.) nebo si zajišťuje externí služby (např. sběr a vyhodnocení psychometrických dat).

5.6 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.

5.7 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 škol je také příprava na zkoušku profesní kvalifikace v rámci Národní soustavy kvalifikací pro veřejnost.

5.8 Kdo je školní kariérový poradce

Kariérový poradce je pracovník školy, který **pracuje na bázi důvěrnosti, nestrannosti a ne-hodnocení**. 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 svém rozvoji (sebeoznání, 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 studentů. Zde by bylo možno i využít v relevantním případě zkušeností „mistrů odborného výcviku“, které je třeba z hlediska kariérového poradenství vzdělávat.

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 navázání hlubší spolupráce s úřadem práce.

5.8.1 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 limitující **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

Uvedené dovednosti lze získat formou **dlouhodobých kurzů či výcviků** v rozsahu alespoň 100 hodin. Variantou může být také studijní program VŠ nebo obor vzdělání VOŠ zaměřený na kariérové poradenství. Ve vzdělávací nabídce DVPP lze často 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.

Možnost **ověření kompetencí** pro výkon pozice kariérového poradce nabízí také **Národní soustava kvalifikací** (www.nsk.cz) prostřednictvím zkoušky profesní kvalifikace Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu.

5.8.2 Výchovní vs. kariérový poradce

Rozšířenou praxí je, že kariérové poradenství ve škole vykonává v rámci své činnosti výchovný poradce. Taková kombinace ale není příliš vhodná. 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.

5.9 Co školní kariérový poradce dělá

Kariérový poradce **zastřešuje všechny činnosti** týkající se jednoho cíle: podpořit všechny žáky v úspěšném uplatnění na pracovním trhu. Věnuje se přitom několika druhům činností (**metodická, koncepční, koordinační, organizační, poradenská, vzdělávací, evaluační...**) a **spolupracuje s** několika **různými skupinami** (pracovníci školy, žáci, rodiče, instituce, zaměstnavatelé...).

Metodická činnost

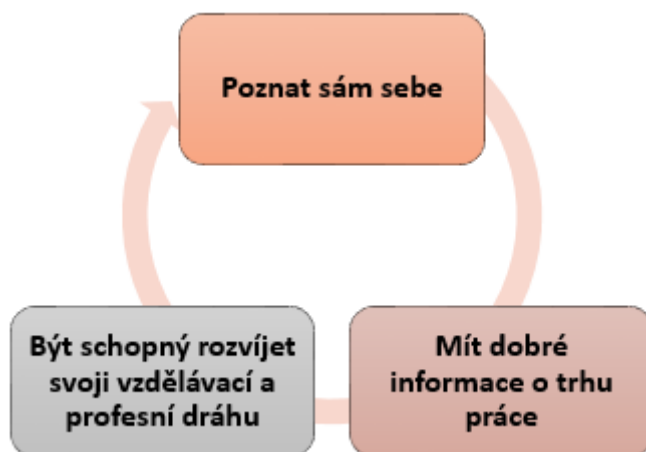
- vytváří návrh koncepce kariérového poradenství ve škole a odpovídá za její plnění

Vedení a koordinace týmu kariérového poradenství

- plánuje a vyhodnocuje činnost týmu vzhledem ke koncepci kariérového poradenství
- poskytuje informace (vzdělávací a pracovní trh) a podporu učitelům vzdělávací oblasti/předmětu Člověk a svět práce či Člověk a společnost a koordinuje vzájemnou provázanost s kariérovým poradenstvím

- podporuje všechny učitele v zapojování prvků kariérového poradenství do výuky jednotlivých předmětů
- spolupracuje s třídními učiteli (rozvojové potřeby žáků, plánování kariérové dráhy apod.)
- spolupracuje se školním poradenským pracovištěm na rozvoji žáků se specifickými vzdělávacími potřebami či žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí a také při podpoře žáků v obtížných životních situacích, které mají vliv na úspěšnost a spokojenost žáka ve škole

Vzdělávací a poradenská činnost pro žáky



Činnost kariérového poradce v oblasti péče o žáky lze shrnout do tří základních okruhů: **sebezpoznání, vzdělávání a osobní rozvoj a informace** z oblasti fungování světa práce. Díky sebezpoznání si žák uvědomí, na čem může stavět a identifikuje, v čem se může dál rozvíjet. A díky práci na sobě zase posiluje sebereflexi, sebevědomí a pocit vlastní hodnoty, a může se tak lépe rozhodovat o své budoucnosti. Informace z oblasti vzdělávacího a pracovního trhu či nácvik přijímacích pohovorů, představení kultury různých typů organizací, exkurze apod.

žákům pomáhají odbourávat strach z neznáma. Žák, který dokáže najít, ověřit, vyhodnotit a využít informace či jiné zdroje podpory, vhodně komunikovat (s různými lidmi, v různých situacích a v různých pozicích) či efektivně řešit problémy a rozhodovat se, má daleko větší schopnost adaptovat se na neočekávané situace ve škole a následně i v práci.

Spolupráce s rodiči

- poskytuje informace a podporu při orientaci na budoucí vzdělávací a profesní dráhu žáka a také v identifikaci jeho rozvojových potřeb
- zapojuje rodiče formou tzv. tripartitní spolupráce (poradce-žák-rodič), která umožňuje vyjasnění představ a priorit o budoucí cestě mezi žákem a rodičem, a následnou vzájemnou podporu v konkrétních krocích vedoucích k osobnímu rozvoji žáka

Spolupráce s institucemi a veřejností

- organizuje besedy s osobnostmi zajímavých profesí
- zajišťuje a organizuje exkurze v neziskových, soukromých i veřejných institucích a/nebo návštěvy zástupců těchto organizací, profesních svazů, úspěšných absolventů apod. ve škole
- buduje vztahy s poradenskými subjekty (IPS ÚP ČR, ICM) za účelem možnosti využívání služeb žáky školy
- poskytuje poradenství a informace zájemcům o studium ve škole nebo bývalým žákům školy s nedokončeným vzděláním
- zajišťuje propagaci služeb kariérového poradenství a jejich nabízení širší veřejnosti

Evaluační činnost

- dlouhodobě sleduje uplatnění absolventů školy, vyhodnocuje dopad své práce a na základě výsledků evaluace optimalizuje koncepci, příp. vytváří akční plán kariérového poradenství ve škole

5.10 Aktuální limity školního kariérového poradenství

Největší bariérou pro rozvoj, resp. existenci kariérového poradenství ve škole je **chybějící legislativní ukotvení 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.

Posláním školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění: čím kvalitnější bude školní kariérové poradenství, tím lépe budou zhodnoceny investice do vzdělání jednoho každého žáka.

Použitá literatura

- 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
- 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
- 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
- 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>