



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



Národní ústav pro vzdělávání/IPs Podpora krajského akčního plánování /P-KAP/ 6. června 2017

ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP verze pro realizační týmy krajských projektů KAP (IPo KAP)

Tato verze pojetí tematické oblasti v projektu P-KAP je určena realizačním týmům krajských projektů, které vytvářejí, realizují nebo vyhodnocují krajské akční plány rozvoje vzdělávání. Evropskou, národní, krajskou a školskou úroveň modelu akčního plánování propojují tzv. „povinné oblasti intervence“, kterými jsou:

- Podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě
- Podpora polytechnického vzdělávání (přírodovědné, technické, environmentální)
- Podpora odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli
- Rozvoj kariérového poradenství
- Rozvoj škol jako center celoživotního učení
- Podpora inkluze

Projekt P-KAP přináší pojetí všech uvedených klíčových oblastí. Materiály poskytují základní poznatky využitelné zejména při realizaci krajských akčních plánů. Know-how v rámci jednotlivých témat bude dále rozšiřováno a konkretizováno, a to zejména na seminářích, které projekt P-KAP připravuje pro krajské týmy KAP.

ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP

Obsah

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP	2
Vymezení oblasti Rozvoj kariérového poradenství	3
1. 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 pojmána 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	5
3. Vývoj v tematické oblasti	8
4 Charakteristika oblasti intervence	9
4.1 Formy kariérového poradenství	9
4.2 Kariérový poradce a škola	9
4.3 Kariérový poradce a žák	10

Vymezení oblasti Rozvoj kariérového poradenství

1. Definice tematické oblasti

Kariérové poradenství je pomáhající disciplína aplikovaných sociálních věd, která se především v západních zemích rozvíjí déle než sto let. Je proto velmi důležité zdůrazňovat, že intuitivní porozumění obsahu tohoto sousloví nestačí pro dostatečně dobrou představu o povaze aktivit, které jsou takto 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). Projdeme si jejich definici kariérového poradenství tak, aby bylo jasné, proč byla sepsána právě takto:

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 uspokojivému a smysluplnému životu a zaměstnání. (ELGPN, 2015: 11)

První věta definuje **kariérové poradenství v užším smyslu**, tj. označuje aktivitu, kterou lze vnímat jako vlajkovou loď služeb kariérového poradenství. Pokud někdo řekne: „Jdu na kariérové poradenství.“, řečeno přesněji tím míní individuální kariérově-poradenské sezení. Do naší oblasti patří i velké množství jiných aktivit – např. kolektivní poradenství formou job-clubů, kde uchazeči o zaměstnání sdílejí svoje zkušenosti v rámci skupinové diskuse. Tyto aktivity jsou nicméně vnímány jako doplňkové nebo méně významné.

Klíčovými pojmy v definici jsou dále „přechody“ resp. „reakce na změny“. Hlavním cílem kariérového poradenství je **pomoc a podpora osob, které se musejí vyrovnat s nečekanými změnami zasahujícími jejich profesní život**, nebo s přechody směřujícími na trh práce nebo z něj pryč. 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“ (ang. org. self-awareness), který by bylo možné parafrázovat jako **realistické povědomí o vlastních přednostech**. Poznat sám sebe je, navzdory laickému předpokladu, psychologicky mnohem náročnější úkol, než rozpoznat silné a slabé stránky druhých lidí, protože v případě těch druhých bývá mnohem jednodušší zaujmout dostatečný odstup. Dialogická povaha kariérového poradenství tedy kompenzuje pro všechny lidi typický sekundární narcismus, který způsobuje, že lidé mají měřitelnou tendenci hodnotit sebe a své pracovní výsledky lépe a méně realisticky, než jak hodnotí druhé a výsledky práce druhých.

1.2 Kde se s kariérovým poradenstvím setkáváme?

Existují **tři resorty**, které obvykle rozvíjejí kariérové poradenství a tím jej de facto vnitřně člení. Kromě školství, kde se jedná o problematiku uplatnitelnosti absolventů na trhu práce a mezigenerační reprodukci vzdělanostních nerovností, kariérové poradenství využívají i sektory zaměstnanosti, především pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných, integraci cizinců nebo osob se sníženou možností uplatnění na trh práce, a zdravotnictví, kde se zájem soustřeďuje na návraty na trh práce po zdravotních obtížích, případě pomoc při hledání vhodného místa pro osoby se sníženou pracovní schopností vlivem úrazu či jiného zdravotního problému.

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

Tematická oblast Rozvoj kariérového poradenství v projektu P-KAP se soustředí na poradenství ve středním a vyšším odborném školství. Od rozvoje kariérového poradenství ve středním školství si lze slibovat **snížení nezaměstnanosti absolventů, snižování počtu předčasných odchodů ze vzdělávání** a naopak **vyšší množství žáků, kteří se budou vzdělávat i po úspěšném absolvování aktuálního vzdělávání**.

Kariérové poradenství ve škole by ve své optimální podobě mělo mít svého **koordinátora kariérového poradenství, který dohlíží na všechny činnosti, které škola svým žákům poskytuje**. Nemělo by však být vykonáváno jen tímto jediným pracovníkem. Posláním školy je připravit mladého člověka pro život, a tedy i pro jeho kariérovou dráhu. Kariérové poradenství ve škole by proto mělo být provázáno se **vzděláváním pro kariérové rozhodování a trh práce**, které by mělo být v souladu s celou vzdělávací činností školy, hlavně ve vztahu k obsahu vyučovacích předmětů. Řečeno jinak, žáci by se měli dozvídat, k čemu jim v budoucí praxi budou konkrétní znalosti a dovednosti získané během výuky. Konečně cílovou skupinou kariérového poradenství nejsou jen žáci školy, ale již dnes bývá nabízeno i širší veřejnosti.

Je zřejmé, že cesta k optimálnímu pojetí kariérového poradenství je v současných podmínkách pro většinu škol dlouhá a náročná. Lze ji však zvládat postupně a dosahovat takové úrovně, která je pro školu v daném časovém období realistická.

Na úrovni středních škol lze odlišit tři oblasti rozvoje kariérového poradenství:

1. **Kurikulární oblast**, kde žáci dostávají užitečné informace v rámci běžné výuky (např. průřezové téma Člověk a svět práce).
2. **Oblast interních služeb kariérového poradenství**, kde žáci školy mohou na základě vlastního zájmu navštěvovat skupinové či individuální poradenství, pro které byl vyčleněn prostor a které poskytuje adekvátně vzdělaná osoba.
3. **Oblast externích služeb kariérového poradenství**, kde škola organizuje návštěvy jiných poradenských pracovišť (např. PPP, IPS ÚP) nebo si škola platí služby, které by jinak měla problém zajistit (např. sběr a vyhodnocení psychometrických dat).

V rámci projektu P-KAP usilujeme o informování a komunikační **propojení národní a krajské úrovně s místní úrovní jednotlivých škol**. Je třeba respektovat rozdílné priority a rozhodnutí aktérů na všech úrovních, našim cílem je poskytnout jim co možná nejlepší informace, jak o kariérovém poradenství jako takovém, tak o činnosti vlivných institucí aktivních při snaze o rozvíjení služeb kariérového poradenství v České republice a Evropské unii.

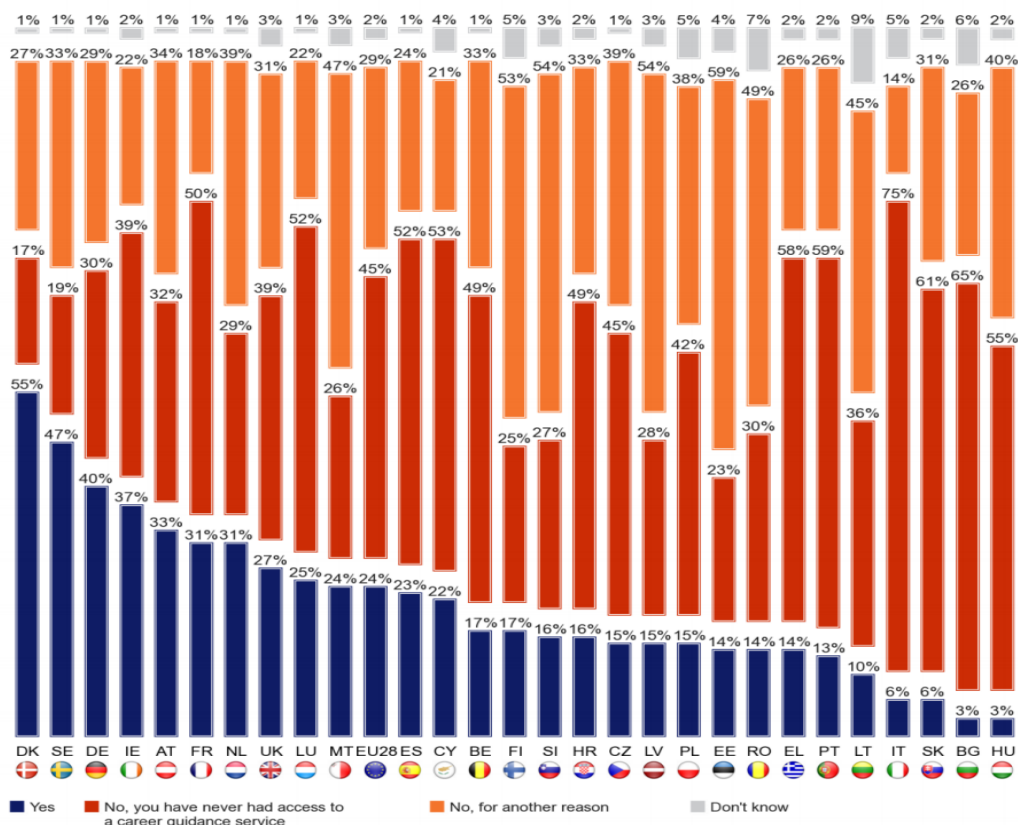
2. Východiska pro tematickou oblast

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 službami kariérového poradenství nevyužili, protože k nim nemají přístup, a 29 % uvedlo, že službami kariérového poradenství nevyužilo z jiných důvodů.

V České republice má se službami kariérového poradenství zkušenost pouze 15 % populace. Celkové srovnání nabízí následující graf:

QB18. Have you ever used a career guidance service?



Z výzkumu dále vyplývá, že zkušenost se službami kariérového poradenství mají relativně častěji lépe vzdělaní a mladší ročníky. Z hlediska sociodemografických skupin kariérové poradenství nejčastěji využívají žáci a studenti (37 %), manažeři (34 %) a nezaměstnaní (33 %). Většina respondentů uvedla, že využila služeb kariérového poradenství během formálního vzdělávání (61 %), služby byly dále často využívány při hledání práce (36 %) nebo zjišťování možností dalšího vzdělávání (23 %). Méně často bylo služeb využito při snaze o uznání výsledků neformálního vzdělávání (5 %) a při zjišťování možností práce v zahraničí (3 %).

2.2 Kariérové poradenství v datech: Česká republika

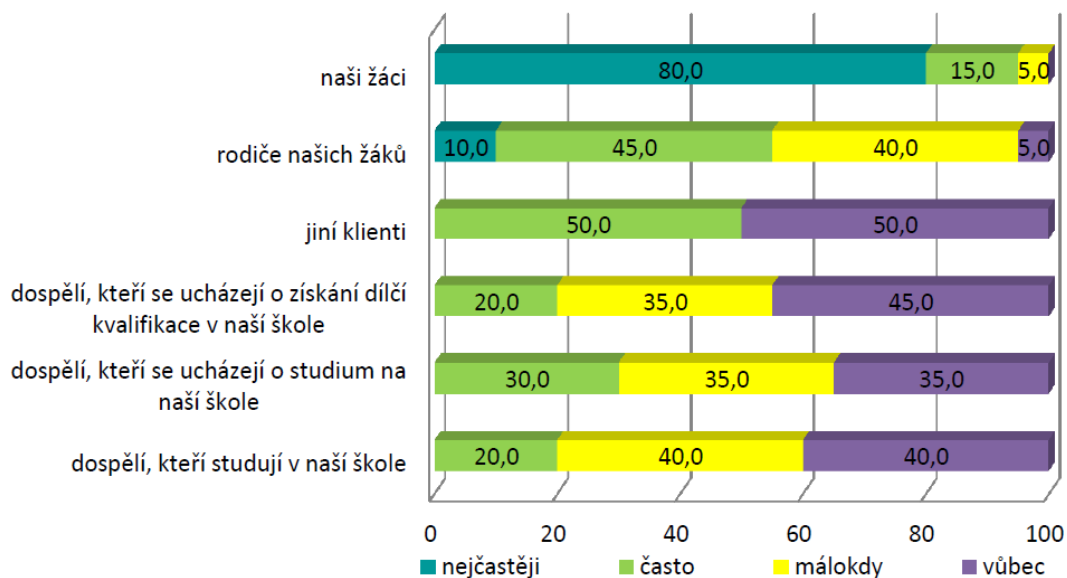
Národní ústav pro vzdělávání realizuje velké množství výzkumů, které se týkají českého školství, jeho absolventů a jejich rozhodnutí i uplatnění absolventů na trhu práce. V tomto textu si můžeme dovolit pouze velmi stručné shrnutí nejzajímavějších zjištění, nicméně všechny naše publikace jsou veřejně dostupné on-line na webu nuv.cz nebo infoabsolvent.cz.

Nejprve bude vhodné alespoň obecně charakterizovat populaci 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 (%)

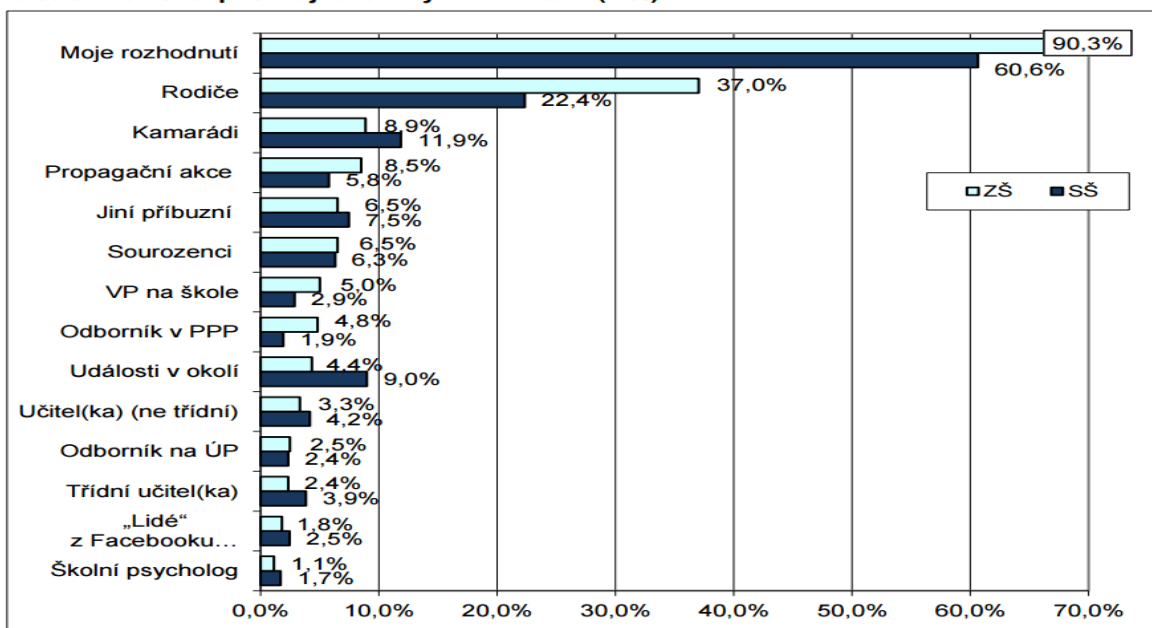


Asi nepřekvapí, že kariérové poradenství nejčastěji vyhledávají žáci školy, která službu zajišťuje, ale tento fakt by neměl vést k přehlédnutí přínosu, který kariérové poradenství v sektoru školství znamená pro sektor zaměstnanosti a pro možnost klientů, kteří nejsou přímo žáky školy, využívat kariérové 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 pedagogickými vysokými školami 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 doposud 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)

Rozhodování žáků o jejich budoucnosti je proces, do kterého se zapojuje celá řada aktérů a institucí. Situaci přibližuje následující graf (Šťastnová, Drahoňovská, 2012: 11):

Obrázek 6: Jaký vliv při rozhodování kam po základní/střední škole žáci základních a středních škol přisuzují uvedeným variantám (v %)



Poznámka: V grafu jsou uvedeny hodnoty varianty „velký vliv“. Data jsou seřazena sestupně podle hodnot platných pro žáky základních škol.

Cílem kariérového poradce ve škole nemá být předčít svým významem vliv rodičů na rozhodování žáka. Přesto je z grafu patrné, že současný vliv ještě lze posilovat metodickou podporou, dalším vzděláváním a adekvátní alokací zdrojů.

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

Tab. 2.2: Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů (údaje za duben příslušného roku)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Střední odb. s VL – kat. E+H	6,9%	13,4%	19,4%	18,7%	16,7%	27,4%	17,8%	13,7%	x
Střední odb. s VL – kat. E			32,1%	31,3%	29,2%	35,6%	26,0%	21,7%	16,0%
Střední odb. s VL – kat. H			17,7%	17,1%	15,1%	26,2%	16,5%	12,6%	9,1%
Střední odb. s MZ a OV – kat.	7,5%	10,5%	17,0%	16,0%	12,4%	19,3%	14,2%	13,2%	10,6%
Nástavbové vz. – kat. L/5	8,0%	13,1%	21,7%	20,6%	17,6%	29,6%	18,5%	15,2%	10,6%
Střední odb. s MZ – kat. M	5,7%	7,8%	10,6%	11,4%	9,0%	14,8%	11,6%	9,6%	7,5%

Zdroj: Úlovec, 2015, 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 pravidelně nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů vykazují gymnázia, kde ovšem kariéroví poradci pomáhají žákům s výběrem oboru budoucího studia, 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 rozvíjejí 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 zakládáním 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. prosince 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**, které koordinuje rozvoj služeb kariérového poradenství mezi resorty školství a zaměstnanosti a do diskuse zapojuje 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 nedávných projektů jak na národní, tak na regionální úrovni. Zde navazujeme především na úspěchy projektu VIP kariéra II – KP, mezi něž patří vytvoření informačního systému pro uplatnění absolventů (ISA+), dostupný na infoabsolvent.cz.

Současný stav a vývoj v nejbližším období popisuje **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020**:

Praxe v oblasti poradenství je bohužel jedním z problematických míst českého vzdělávacího systému. Od vzniku samostatné České republiky nejsou poskytované poradenské služby nijak řízeny a kontrolovány z hlediska jejich věcného, odborného obsahu. Klienti proto nemají možnost věcného přezkumu rozhodnutí školských poradenských zařízení. Objevují se také zásadní systémové nedostatky, jako je například vazba finančních prostředků určených na podporu žáků se speciálními vzdělávacími potřebami na školu (místo na daného žáka) nebo slabá vzájemná vazba různých druhů poradenství. Ačkoliv účelem poradenských služeb je mimo jiné přispívat ke kompenzaci znevýhodnění (i podporovat talenty), za současného nastavení se paradoxně podílí na udržování selektivních prvků ve vzdělávacím systému. Segment se také dlouhodobě potýká s nedostatkem finančních prostředků i lidských zdrojů, zejména s ohledem na rozšíření záběru poskytovaných služeb. Služby školních psychologů a školních speciálních pedagogů zavedené v rámci školské reformy nejsou poskytovány v odpovídající míře na většině škol. Kariérové poradenství je často vykonáváno pedagogy bez potřebné kvalifikace a nezřídka i bez adekvátního ohodnocení. (s. 23)

Pro období do roku 2020 jsou plánovány mimo jiné tyto cíle:

- vytvářet podmínky pro to, aby poradenské služby vycházely více vstříc individuálním potřebám dětí, žáků a studentů s cílem poskytnout dostatečně systematickou podporu dítěti, rodině i škole,
- v zájmu včasné a efektivní intervence dostupné všem dětem, žákům a studentům zajistit dostatečnou dostupnost poradenství přímo ve školách a průběžně zlepšovat kvalitu poradenství na všech úrovních školského systému, tedy od vzdělávání předškolního až po vysokoškolské

- zlepšovat dostupnost a kvalitu kariérového poradenství zaměřeného na rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy,
- rozvíjet informační, vzdělávací a metodickou podporu služeb poradenství v celoživotní perspektivě včetně dostupné a kvalitní poradenské služby pro dospělé zájemce o návrat do formálního vzdělávání nebo o další vzdělávání. (s. 24)

4 Charakteristika oblasti intervence

4.1 Formy kariérového poradenství

V následující části textu usilujeme o obecný popis okruhů aktivit, o kterých náš projekt bude informovat středoškolské učitele ochotné rozvíjet kariérové poradenství. Navazujeme na minulé výsledky NÚV v tomto poli, především na Návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství (Strádal a kol., 2013), kde perspektivu učitele přebíráme téměř doslovně a pro účely tohoto projektu ji doplňujeme o perspektivu žáka.

Obecně lze říci, že kariérové poradenství ve středním školství se realizuje prostřednictvím několika forem, které by v optimálním případě měly být propojené a vzájemně se doplňovat:

- **Poskytování informací:** Klient (žák, student) dostává nabídku informací. Poradce mu buď podá konkrétní informace na základě jeho dotazu, nebo mu doporučí určité informační zdroje.
- **Vzdělávání:** Klient (žák, student) si osvojuje kompetence k tomu, aby dostupné informační zdroje a poradenské služby dokázal efektivně využívat a podle nich se rozhodovat a plánovat svou kariérovou dráhu.
- **Diagnostika a sebepoznání:** Poradce (případně jiný specialista) pomáhá klientovi uvědomit si jeho charakteristiky (zájmy, předpoklady, limity). Využívá přitom různé diagnostické metody a prostředky (rozhovor, zájmové dotazníky, osobnostní testy, výkonové testy, projekční metody aj.).
- **Komplexní poradenství:** Poradce poskytuje klientovi komplexní poradenskou podporu v návaznosti na jeho konkrétní situaci a potřeby. Možnosti by mu měly být předkládány tak, aby se na jejich základě dokázal sám rozhodovat. Součástí přitom jsou i všechny tři výše uvedené formy, v míře a úrovni odpovídající situaci a potřebám klienta.

4.2 Kariérový poradce a škola

Kariérové poradenství ve škole je třeba odlišit od výchovného poradenství, které má ve svém legislativním popisu určité činnosti kariérového poradenství, ale jen některé a poměrně nahodilé.

Škola podle svých podmínek a personálního obsazení tuto roli svěří určitému pracovníkovi (např. výchovný poradce, zástupce ředitele, školní psycholog, učitel, který se danou problematikou z vlastní iniciativy zabývá, učitel tématu Člověk a svět práce, učitel odborné praxe aj.). Kariérové poradenství ve škole nemůže být vykonáváno jen tímto jediným pracovníkem, ale jedna konkrétní osoba by vždy měla nést odpovědnost za koordinaci a zapojení ostatních pedagogických pracovníků do aktivit směřujících k udržení a rozvoji kariérového poradenství ve vztahu k managementu školy a rodičovské veřejnosti.

Posláním školy je připravit mladého člověka pro život, a tedy i pro jeho kariérovou dráhu. Kariérové poradenství ve škole by proto mělo být provázáno se vzděláváním pro kariérové rozhodování

a trh práce, které by zase mělo být v souladu s celou vzdělávací činností školy. Žáci by se měli dozvídat, k čemu jim v budoucí praxi budou znalosti a dovednosti aktuálně získávané ve výuce. K tomu je vhodné posílení zážitkové složky ve vzdělávání, např. formou besedy s podnikatelem nebo úspěšným absolventem školy, exkurzí k potenciálnímu zaměstnavateli a následnou skupinovou diskusí, aktivitami diagnostického charakteru, které je možno pojmut formou hry aj.).

V tomto pojetí kariérového poradenství by měli mít své role, podle náplně svých předmětů, všichni učitelé. Jejich zapojování do kariérového poradenství (i do vzdělávání tématu Člověk a svět práce) by mělo být součástí plánování a řízení činnosti školy a mělo by mít svého koordinátora.

Kariérové poradenství ve škole nestačí vést jenom směrem k žákům, ale mělo by směřovat i k rodičům a širší veřejnosti v regionu. Mělo by rodiče motivovat k rozumnému přístupu při podpoře dětí při vzdělávací a profesní volbě a pomoci jim také při úvahách o optimální podobě této volby. V tom má a dále bude mít důležitou roli třídní učitel, protože ze všech učitelů jemu svěřené žáky zná zpravidla nejlépe.

Výše uvedený hlavní představitel a koordinátor kariérového poradenství („hlavní“ kariérový poradce) ve škole by měl zajišťovat fungování celého popsaného komplexu činností. To znamená, že kromě vlastní poradenské činnosti by měl zajišťovat i koordinaci a metodické vedení tohoto komplexu činností, které zahrnuje zejména:

- metodické vedení a plánování činnosti týmu zajišťujícího ve škole kariérové poradenství;
- metodickou a informační podporu učitelů při realizaci tématu Člověk a svět práce, včetně zařazování do jednotlivých vyučovacích předmětů;
- metodickou a informační podporu třídních učitelů v problémech volby dalšího studia;
- koordinaci provázanosti kariérového poradenství a výuky tématu Člověk a svět práce;
- komunikaci s dalšími poradenskými subjekty (IPS ÚP ČR, ICM) za účelem možnosti využívání jejich služeb žáky školy. K tomu je nutné, aby koordinátor kariérového poradenství ve škole vytvořil a udržoval síť potřebných kontaktů;
- zajišťování skupinových návštěv IPS ÚP ČR a exkurzí ve firmách, i obráceně návštěv zástupců firem, profesních svazů, úspěšných absolventů apod. ve škole; k tomu je nutné, aby koordinátor kariérového poradenství ve škole vytvořil a udržoval síť potřebných kontaktů;
- komunikaci s rodiči o problémech volby dalšího studia;
- zajišťování propagace služeb kariérového poradenství a jejich nabízení širší veřejnosti;
- dlouhodobé sledování uplatnění absolventů školy v oboru i mimo něj a vztah školy a významných regionálních zaměstnavatelů.

„Hlavní“ kariérový poradce ve škole by k tomu měl mít odpovídající kvalifikaci, týkající se nejen provádění vlastního kariérového poradenství, ale i znalostí celého systému poradenských služeb na celostátní i regionální úrovni. Potřebná kvalifikace by měla mít svou formální podobu v jedné z následujících alternativ:

- studijní program VŠ nebo obor vzdělání VOŠ zaměřený na kariérové poradenství;
- profesní kvalifikace pro kariérové poradce podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

4.3 Kariérový poradce a žák

Střední škola díky své vazbě na konkrétní formy profesního uplatnění hraje v kariérovém poradenství důležitou roli. Pro žáky představuje první linii kariérového poradenství spojenou s kariérovým vzděláváním, které předchází řadě rozhodnutí, které následně určují žákův profesní život. Proto by střední školy měly poskytovat základní kariérové poradenství, které bude moci ve škole využít každý žák. Mimo spolupráci s ostatními pedagogickými pracovníky pojednané výše jde především o poskytování individuálního kariérového poradenství, pro které škola zajistí čas i prostor. Z hlediska

aktivit kariérového poradce směřovaných přímo k žákům, lze náplň práce ilustrativně specifikovat následujícím způsobem:

- vedení rozhovorů se žáky vedoucí k objevení jejich zájmů, preferencí, předpokladů;
- prostřednictvím diskuse se žákem hledání vhodných směrů vzdělávací a profesní orientace a jim odpovídajících variant oborů vzdělání a škol, které tyto obory vyučují;
- poskytování rámcových informací o možnostech dalšího studia navazujících na jednotlivé směry a stupně vzdělávání;
- poskytování rámcových informací o možnostech uplatnění navazujících na jednotlivé směry a stupně vzdělávání (analýzy trhu práce, zejména s ohledem na regionální specifika);
- doporučování vhodných informačních zdrojů a vhodných poradenských subjektů v návaznosti na žákovu situaci a poradenské potřeby, včetně zdrojů a subjektů zaměřujících se na další vzdělávání a vstup na trh práce a včetně Národní soustavy kvalifikací;
- využívání relevantních informačních zdrojů (vysvětlení a vedení při práci s daty a objasnění informační hodnoty různých informačních zdrojů);
- pomoc při podávání přihlášek na školy a při komunikaci s nimi;
- příprava na vstup na trh práce (příprava na pracovní pohovor, pomoc, konzultace u zpracování CV);
- využívání systému EURES pro profesní příležitosti v zahraničí;
- komunikace s rodiči, včetně skupinového poradenství pro žáky a rodiče;
- podpora žáků ohrožených předčasným ukončením studia;
- poradenství pro osoby mimo školu – např. poskytování poradenství zájemcům o studium ve škole nebo bývalým žákům školy s nedokončeným vzděláním.

Jako hlavní podpůrný nástroj pro kariérové poradenství ve škole je nejvhodnější informační systém ISA+ na www.infoabsolvent.cz, vyvíjený a aktualizovaný v rámci projektu VIP Kariéra II – KP. S ním lze dobře realizovat téměř všechny výše uvedené činnosti.

Z hlediska výběru konkrétních aktivit orientovaných na žáka je to vždy učitel, který rozhoduje a vybírá s ohledem na cílovou skupinu i vzdělávací kontext. Z hlediska všech aktérů, především žáků, může být velmi prospěšné, když je kariérové poradenství poskytováno v rámci tří oblastí aktivit, které jasně pojmenovávají svůj cíl a které tak poskytují dobrou možnost zpětné vazby všech zúčastněných podle toho, zda se cílů daří dosahovat. Následující schéma vychází ze zkušeností učitelů/kariérových poradců napříč kontinentem (Gikopoulou, 2012):

1. Poznat sám sebe

- osobní dovednosti, zájmy, talenty
- osobnostní rozvoj, koučink
- osobnostní vlastnosti, sebezpoznání

2. Mít dobré informace o trhu práce

- znalost požadavků běžných pro různé pracovní pozice
- přehled o situaci v regionu
- osvojení efektivních cest získávání a práce s informacemi

3. Být schopný rozvíjet svoji vzdělávací a profesní dráhu

- důležité vlastnosti konkrétních pracovních pozic
- cena vzdělání a potenciál dalšího vzdělávání
- umístování na pracovní místo
- přechodové momenty

Opravdu dobrý systém kariérového poradenství na střední škole musí obstát ve všech těchto úkolech a dodržet i jejich logickou posloupnost. Konkrétní podoba systému kariérového poradenství se může lišit podle stupně vzdělávání a kategorie oboru školy. Společným jmenovatelem všech těchto aktivit by nicméně měla být schopnost žáků rozvíjet svoji vzdělávací a profesní dráhu, která je obecně přínosná pro žáky bez ohledu na kategorii a obor jejich studia.

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

Strádal, J. a kol. (2013). Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. Praha: NÚV

Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020. dostupné on-line:

http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf