

KONCEPCE PODPORY KARIÉROVÉHO ROZVOJE ŽÁKŮ A ZAVÁDĚNÍ KARIÉROVÝCH PORTFOLIÍ NA ŠKOLÁCH

Pavla Frňková, Veronika Kirchnerová

Pokud působíte v oblasti kariérového poradenství na základních nebo středních školách, pravděpodobně jste si mnohokrát přáli, aby proces kariérového rozvoje žáků byl dlouhodobě a systematicky podporován. Bylo by skvělé, kdyby žáci postupně získávali informace o sobě, o možnostech studia i o světě práce, mohli získávat řadu zkušeností s různými typy činností a poznali různá pracovní prostředí. Stejně tak důležité je, aby v průběhu svého studia mohli rozvíjet své dovednosti v oblasti komunikace, psychohygieny, osobnostní a sociální inteligence. Na základě dlouhodobého sebepoznání a znalostí specifík jednotlivých profesí by pak v posledním ročníku školy mohli dospět k uvědomělému rozhodnutí o tom, jaký bude další směr jejich kariéry.

Jedna z možností, jak toto přání začít realizovat, je vytvořit koncepci podpory kariérového rozvoje žáků na škole a zavést na škole kariérová portfolia. Myšlenka tvorby koncepce podpory kariérového rozvoje žáků na školách vznikla při spolupráci naší organizace, JCMM, z. s. p. o., se středními odbornými školami a gymnázii v rámci projektu [Implementace krajského akčního plánu Jihomoravského kraje II](#). V projektu nám šlo o dlouhodobou spolupráci s managementem škol a jejich kariérovými poradci, přičemž konkrétně my jsme lidem ve školách pomáhaly určovat priority rozvoje škol a školám, které si učily jako svou prioritu podporu kariérového rozvoje žáků, jsme poskytovaly metodickou podporu v tématech kariérového poradenství.

Naše podpora měla různou podobu. Obvykle šlo o facilitaci procesu, metodickou podporu a proškolení pedagogického sboru v souvisejících tématech. Proces tvorby koncepce kariérového rozvoje žáků se s každou další spolupracující školou rozvíjel trochu jinak. Podoba spolupráce se na jednotlivých školách lišila v závislosti na jejich potřebách. Nejdelší spolupráce trvala dva roky a obsahovala všechny zmíněné procesy včetně proškolení pedagogického sboru. Nejčastější podoba spolupráce zahrnovala několik setkání s vedením školy a poté setkání s částí pedagogického sboru. Některým školám stačila pouze jedna či dvě schůzky, kde jsme vedení školy nebo kariérovému poradci pomohly zformulovat cíle podpory kariérového rozvoje žáků, prodiskutovaly jsme možnosti zavedení kariérových portfolií a pomohly jsme stanovit další postup.

Šest kroků k tvorbě koncepce podpory kariérového rozvoje žáků a zavedení žákovských portfolií

Než přejdeme k popisu šesti kroků tvorby koncepce kariérového rozvoje žáků a zavedení kariérových portfolií, je důležité zamyslet se nad cíli tohoto procesu. Na školách se ukázalo, že cílem tvorby koncepce podpory kariérového rozvoje žáků nebývá nějaká zásadní změna školního vzdělávacího programu (dále ŠVP). Kariérový rozvoj žáků je většinou přítomen v různých průřezových tématech ŠVP a je rozmělněn do řady předmětů. Naše zkušenosti ukazují, že cílem tvorby koncepce je zviditelnění kariérového rozvoje žáků a jeho označení za prioritu školy. Setkaly jsme se i s tím, že lidé ve škole si přejí, aby koncepce sloužila jako prvek, který spojuje mnoho aktivit na škole a jasně pojmenovává jejich význam. Jinými slovy, cílem tvorby koncepce bývá, aby podpora kariérového rozvoje žáků byla systematická a efektivní, učitelé i žáci věděli, jak se dané učivo či aktivita váže ke kariérovému rozvoji žáků a jak na ně navazují další aktivity školy.

Níže popsaných šest kroků představuje postup, který jsme vytvořily přímo v terénu při dialogu s vedením škol, kariérovými poradci a pedagogickými pracovníky.

1. Pojmenování cílů podpory kariérového rozvoje žáků

Na začátku celého procesu je třeba jasně stanovit cíle podpory kariérového rozvoje žáků na konkrétní škole. Vzhledem k různým zaměřením škol a jejich ŠVP se tyto cíle mohou na školách lišit. Tento krok by mělo realizovat vedení školy spolu s kariérovým poradcem, případně dalšími členy širšího vedení školy.

Cíle podpory kariérového rozvoje žáků lze většinou rozdělit do tří hlavních oblastí, u nichž je poté potřeba konkrétně popsat žádoucí výsledky učení žáků:

- podpora sebepoznání žáků (rozpoznání vlastních silných a slabých stránek, dovedností, talentů, hodnot),
- příprava žáků ke vstupu na trh práce (získání informací z oblasti světa práce, seznámení se s různými profesemi a pracovními prostředími, příprava na výběrové řízení atd.),
- rozvoj osobnostních a sociálních kompetencí žáků potřebných k uplatnění na trhu práce (týmová spolupráce, kompetence k učení, zvládání stresu, komunikační dovednosti, kritické myšlení, flexibilita, kreativita atd.).

Čím konkrétněji a podrobněji jsou v této fázi popsány žádoucí výsledky učení žáků, tím lépe se poté uskutečňují následné kroky tvorby koncepce. Metody, kterými lze tuto část tvorby koncepce uskutečnit, jsou především: analýza strategických dokumentů školy (ŠVP, koncepce rozvoje školy atd.) a řízená či facilitovaná diskuse o cílech podpory kariérového rozvoje žáků.

2. Vytvoření přehledu existujících aktivit

Poté, co jsou stanoveny cíle podpory kariérového rozvoje žáků, je potřeba zjistit, jakým způsobem už jsou na škole naplňovány. Je tedy nutné zmapovat všechny aktivity, které na konkrétní škole podporují kariérový rozvoj žáků a vedou k žádoucím výsledkům učení pojmenovaným v předcházejícím kroku. Obvykle se jedná o:

- kariérový rozvoj žáků v rámci jednotlivých předmětů (teorie i odborný výcvik),
- kariérový rozvoj žáků v rámci projektových dní, třídnických hodin a dalších aktivit (přednášky, exkurze, návštěva ÚP, PPP atd.),
- individuální či skupinové kariérové poradenství (může poskytovat ŠPP nebo mohou být tyto služby zajištěny externě).

Mapování aktivit má zpravidla na starosti jeden pracovník, který oslovuje ostatní pedagogy s žádostí o doplnění konkrétních informací či údajů. Obvykle postupuje následujícím způsobem:

- Provede analýzu ŠVP, aby si vytvořil základní obraz o tom, kde a jak se kariérový rozvoj žáků odehrává.
- Zjišťuje konkrétní učivo v jednotlivých předmětech či náplň aktivit zaměřených na kariérový rozvoj žáků (co konkrétně se žáci učí, jakým způsobem a s jakým výstupem). Toto zjišťování může probíhat formou dotazníkového šetření, sdíleného dokumentu, rozhovoru s pedagogy atd.
- U každého žádoucího výsledku učení žáků je vytvořen přehled aktivit, které k němu vedou, jakým způsobem probíhají a jestli je z nich nějaký výstup v psané, obrazové či jakékoliv jiné uchovatelné podobě (to je důležité zejména pro tvorbu kariérového portfolia žáků).

Příklad: Přípravenost k vstupu na trh práce – umět napsat životopis – Český jazyk, 3. ročník, zásady psaní životopisu, seznámení se vzory životopisů, sepsání vlastního životopisu (výstup).

3. Doplnění chybějících aktivit

Po vytvoření přehledu stávajících aktivit je třeba vyhodnotit, zda aktivity, které v současnosti na škole probíhají, vedou žáky k cíli, tj. k získání všech výsledků učení, které si na škole vytyčili (viz krok č. 1). Pokud některé oblasti chybí, následuje proces doplnění učiva či aktivit. To lze uskutečnit několika způsoby.

- Pověřit vedoucí předmětových komisí předmětů, do kterých by bylo vhodné učivo nebo aktivitu doplnit, vytvořením a doplněním chybějících prvků učiva/aktivit do učebních plánů.
- Zjistit zájem o problematiku kariérového rozvoje žáků napříč pedagogickým sborem – zájemci mohou vymyslet aktivitu v konkrétních předmětech, projektový den atd., a poté zapojit další pedagogy.

- Doplnit chybějící aktivity za pomoci externích organizací. V případě, že se v předchozích krocích nenajdou pedagogové, kteří by doplnili a byli by schopni zrealizovat chybějící aktivity, je možné pro tyto účely požádat o spolupráci externí organizace (např. jiné střední školy, vyšší odborné školy, vysoké školy, vzdělávací instituce zabývající se kariérovým poradenstvím atd.). Ty mohou buďto školu metodicky podpořit, tj. doporučí konkrétní typy aktivit a v případě potřeby v nich některé pedagogy proškolí nebo přímo aktivity s žáky zrealizují.

4. Zavedení kariérových portfolií

Ve chvíli, kdy je na škole vytvořen a doplněn přehled aktivit, dalším logickým krokem je zavedení kariérového portfolia na škole. Kariérové portfolio chápeme jako cestu ke shromažďování výstupů jednotlivých aktivit pro jejich další reflexi a využití, aby každý žák měl k dispozici uspořádaný, reflektovaný a komentovaný soubor vybraných materiálů. Klíčové je, že tyto materiály vznikají během procesu učení žáků a souvisejí s jejich kariérovým rozvojem.

Při zavádění kariérových portfolií je vhodné zamyslet se opět nad cíli, ke kterým by mělo jejich zavedení směřovat. Školy si mohou definovat své vlastní cíle, nebo si vybrat z těchto možností:

- a) podpora sebepoznání a sebereflexe žáků,
- b) podpora žáků při rozhodování o výběru střední či vysoké školy, vhodné profese či pracovního místa,
- c) nástroj cíleného a systematického rozvoje osobnostních a sociálních kompetencí žáků (komunikace, spolupráce, time management, zvládání stresu, kompetence k učení atd.),
- d) podklad pro sebeprezentaci žáků (podklady pro vstup na trh práce i odbornou praxi, zahraniční projekty),
- e) nástroj prevence školní neúspěšnosti,
- f) nástroj pro přenesení větší zodpovědnosti za studium na žáky,
- g) pomůcka pro zlepšení spolupráce s rodiči, která umožní rodičům mít lepší přehled o kariérovém rozvoji svých dětí. Portfolio může sloužit i jako podklad pro poradenskou konzultaci učitel/poradce–rodič–žák,
- h) využití portfolia při výuce ve smyslu rekapitulace naučeného a motivace pro další studium,
- i) nástroj formativního vzdělávání a hodnocení,
- j) nástroj propojování znalostí z jednotlivých předmětů, propojování poznatků z teorie a odborného výcviku,
- k) podklad pro praktickou maturitní zkoušku nebo závěrečnou zkoušku,
- l) podklad pro přijímací řízení na střední / vysoké škole / přijetí do zaměstnání.

Cíle žákovských portfolií by mělo definovat vedení školy vzhledem k celkové koncepci školy, ale zároveň mohou být přizváni ostatní účastníci výchovně-vzdělávacího procesu – pedagogičtí pracovníci, žáci, případně i jejich rodiče.

Od cílů kariérových portfolií na škole se odvíjí jejich obsah a způsob práce s nimi. Například pokud je ve škole shoda na tom, že kariérové portfolio má podporovat sebepoznání a sebereflexi žáků, budou si žáci do portfolio ukládat výstupy z aktivit s tímto tématem a průběžně se k nim vracet v různých předmětech, třídnických hodinách, projektových dnech atd.

Pokud se škola rozhodne pro zavedení kariérových portfolií, je potřeba stanovit:

- jakou bude mít portfolio podobu (digitální, listinnou nebo obě),
- zda bude jeho vedení pro žáky povinné (případně jakým způsobem),
- jestli bude zavedeno od 1. ročníku nebo napříč ročníky,
- kdo a jakým způsobem se bude s žáky portfolio věnovat.

Práce s portfolií má většinou tři části: zakládání výstupů aktivit, jejich reflexe a praktické využití portfolia. První část (zakládání výstupů aktivit) se týká učitelů, kteří s žáky vytvářejí jeho obsah. Druhou část (reflexi výstupů) mají většinou na starosti učitelé společenskovedních předmětů nebo třídní učitelé v rámci projektových hodin, dní nebo hodin třídního učitele. Třetí část už je většinou na samotných žácích. Pro lepší porozumění uvádíme příklad:

V průběhu prvního pololetí prvního ročníku se žáci gymnázia v ZSV seznámí s teorií učebních stylů a rozpoznají ten svůj. Pracovní list s touto tematikou si založí do portfolio. V rámci projektového dne na konci 1. pololetí si s třídním učitelem procházejí portfolio a mluví o tom, zda a jak se jim znalost svého učebního stylu daří aplikovat při studiu, případně jakým způsobem to mohou využívat pro zvládnutí učiva v předmětu, ve kterém mají problémy. Na základě toho se zvyšuje pravděpodobnost, že se jim poté bude v předmětu lépe dařit.

Na většině škol v průběhu studia a odborných praxí žáci vytvářejí mnoho výstupů, které mohou být využity jako součást kariérového portfolia. K tvorbě portfolia tak často chybí jen několik krůčků – systematický přístup, zakládání výsledků práce žáků a jejich průběžná reflexe – zamýšlení se nad nimi a vztahování výsledků učení žáků k jejich kariérovému rozvoji.

Zavádění kariérových portfolií do škol nemusí probíhat pouze jako součást tvorby koncepce podpory kariérového rozvoje žáků, ale i samostatně. V tomto případě je postup zavádění odlišný. Nejprve se stanoví cíle kariérového portfolia žáků, poté se udělá průzkum toho, co už se v tomto tématu na škole děje nebo udělalo, případně se doplní chybějící aktivity či výstupy. Vybrané výstupy žáků se zkoordinují a zprehlední.

5. Podpora pedagogických pracovníků

Tvorba koncepce podpory kariérového rozvoje žáků i zavádění kariérových portfolií s sebou přináší změny, které může část pedagogů vnímat jako zbytečnou práci navíc. Další část pedagogů často neví, jak aktivity vztažené ke kariérovému rozvoji žáků nebo portfoliím realizovat. Někteří s tím nemají zkušenosti nebo neznají metody a techniky pro jejich realizaci. Z toho vyplývají dvě hlavní oblasti, v nichž může být důležité pedagogy podpořit – vysvětlení smysluplnosti a významu zaváděných změn a seznámení s konkrétními metodami realizace.

Co se týče vysvětlování smysluplnosti zaváděných změn, může být velmi nápomocné, když budou pedagogové zapojeni do tvorby koncepce co nejdříve. Pokud je alespoň část pedagogů zapojená do vymýšlení koncepce podpory kariérového rozvoje žáků nebo do tvorby kariérových portfolií, budou pravděpodobně o užitečnosti těchto aktivit přesvědčeni a mohou být nositeli změn ve výuce. K vysvětlení smysluplnosti nebo významu aktivit kariérového rozvoje může pomoci i seznámení pedagogického sboru s aktuálními trendy na trhu práce a s nároky na absolventy škol. Pokud na škole není nikdo, kdo by měl v této oblasti dostatek informací, může být užitečné přizvat externího odborníka, který na toto téma uspořádá pro pedagogy seminář, přednášku či workshop.

Ve chvíli, kdy v pedagogickém sboru přetrvává rezervovanost vůči zaváděným změnám, může být užitečné uspořádat ve škole supervizní setkání. Na setkání (jednom nebo více) mají pedagogové možnost mluvit o svých pochybnostech nebo problémech při realizaci aktivit a hledat možnosti řešení těchto situací. Zároveň zde mohou zaznít i hlasy pedagogů, kterým změny smysl dávají nebo mají s jejich zaváděním dobré zkušenosti.

Při vzdělávání učitelů v metodách a technikách práce s žáky se velmi dobře osvědčilo sdílení příkladů dobré praxe mezi učiteli (v rámci jedné školy i mezi školami). Mnoho pedagogů při své práci s žáky využívá různé aktivity, které mohou být vnímány jako součást jejich kariérového rozvoje. Ve chvíli, kdy je sdílí s ostatními, mohou se od sebe navzájem učit a inspirovat se (v důsledku toho jim často ubyde práce, protože místo vymýšlení vlastních aktivit využijí to, co se naučili od kolegů). Mnoho pedagogů vítá sdílení technik i zkušeností jako protiváhu osamělosti učitelské profese, která jim kromě vzájemné inspirace přinese i pocit vzájemného uznání a respektu k práci kolegů.

Další možností rozvoje učitelů ve využívání technik podpory kariérového rozvoje žáků či kariérových portfolií je jejich proškolení externí organizací či odborníkem.

6. Evaluace a zapracování případných změn

K tvorbě koncepce podpory kariérového rozvoje žáků je dobré od začátku přistupovat jako k živému dokumentu, který se bude postupně vyvíjet a doplňovat v závislosti na zkušenostech s jeho realizací. Stejně tak je užitečné tímto způsobem přistupovat ke kariérovému portfoliu. Evaluační proces se potom týká dvou hlavních oblastí – hodnocení procesu zavádění změny a hodnocení výsledků.

Co se týče hodnocení procesu zavádění změny (koncepce), zejména v prvním roce realizace by mělo být pedagogům průběžně umožněno sdílet své zkušenosti (těžkosti, ale i možná překvapivé úspěchy). Doporučujeme minimálně dvě taková setkání všech zapojených pedagogů za školní rok (v pololetí a ke konci roku). Kromě toho může být sbírána zpětná vazba a nápady od žáků i učitelů (případně rodičů) prostřednictvím dotazníkových šetření.

U získávání zpětné vazby se osvědčilo ptát se na tři oblasti – úspěchy, problémy a nápady pro další realizaci. Po získání zpětné vazby je důležité vyjádřit se, jakým způsobem budou/nebudou návrhy zpracovány a problémy řešeny, a z jakých důvodů.

Hodnocení výsledků tvorby koncepce podpory kariérového rozvoje žáků a zavádění kariérových portfolií je možné v průběhu studia. Jedná se o sledování pokroků ve výsledcích učení žáků (např. uvědomění si vlastních silných a slabých stránek), případně naplňování cílů tvorby kariérového portfolia. Prostředkem ke zhodnocení pokroku žáků v těchto oblastech může být v průběhu studia využito přímo portfolio jako soubor důkazů o jejich pokroku, ale také zpětná vazba učitelů, firem zajišťujících odborné praxe nebo rodičů.

S evaluací koncepce podpory kariérového rozvoje žáků a kariérových portfolií v dlouhodobější perspektivě zatím nemáme zkušenosti, ale každá škola by mohla sledovat přínosy např. na základě průzkumu uplatnění jejich absolventů na trhu práce či úspěšnosti kariérového rozhodování. Podmínkou této evaluace je, aby školy zůstaly v kontaktu se svými absolventy.

Závěrem

Proces tvorby koncepce podpory kariérového rozvoje žáků a zavádění kariérových portfolií může probíhat různými způsoby a výše popsané kroky jsou jen jednou z možností. Například spojení tvorby koncepce kariérového rozvoje žáků a portfolií není nutné, je možné vybrat si buď jednu, nebo druhou oblast a věnovat se pouze jí samostatně. Postup je vždy vhodné volit tak, aby odpovídal potřebám školy a všech zúčastněných.

Nám se osvědčilo začít pojmenováním cílů, maximálně využít toho, co už se na škole děje a co funguje a systematicky změny evaluovat. Ať už se škola rozhodne využít jakýkoliv postup, obecně lze říci, že pro rozsah i rychlost procesu je zásadní, jak velkou část pedagogických pracovníků, ale i žáků ve škole se podaří do tohoto procesu vtáhnout tak, aby jej vzali za svůj vlastní a pracovali na něm s chutí a odhodláním. Obvykle se začíná drobnými změnami, jako např. přidáním několika vybraných aktivit nebo zavedením způsobu, jak shromažďovat výsledky učení, či postupnou reflexí přínosů těchto aktivit.

Autorky

Mgr. Pavla Frňková

JCMM, z. s. p. o.

pavla.frnkova@jcmm.cz

Působí v JCMM jako kariérová poradkyně pro veřejnost a také se věnuje dlouhodobé koncepční práci s vybranými školami a metodické podpoře kariérových poradců na školách. Ve své práci uplatňuje principy koučování zaměřeného na řešení (*solution focus*).

Mgr. et Mgr. Veronika Kirchnerová, Ph.D.

JCMM, z. s. p. o.

veronika.kirchnerova@jcmm.cz

Působí v JCMM jako odborná konzultantka a specialista vzdělávání. Dlouhodobě spolupracuje s pedagogickými pracovníky ze středních škol v Jihomoravském kraji, kteří se věnují kariérovým portfoliím žáků. Pracuje také jako školní psycholožka a kariérová poradkyně.

Citujte

Frňková, P., & Kirchnerová, V. (2022). Koncepce kariérového rozvoje žáků a zavádění žákovských portfolií na školách. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi* [online], 11(22), 62–69. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>