

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi



euro | guidance

Z OBSAHU

- ROLE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V OBLASTI PREVENCE A INTERVENCE PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE ŠKOL
- ZMĚNA KLIMATU: VOLÁNÍ PO NOVÉ VIZI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

ČÍSLO

23

2023



KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

REDAKCE

Lenka Hloušková (NPI ČR, Centrum Euroguidance) – vedoucí redaktorka

Anna Hořejšová (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Petr Chaluš (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Ladislav Ostroha (SAAIC, Euroguidance centrum)

Miloš Šiška (SAAIC, Euroguidance centrum)

REDAKČNÍ RADA

Mgr. Katarína Baňasová, PhD.

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

doc. PhDr. Marian Groma, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta, Katedra psychológie a patopsychológie

Mgr. Kateřina Hašková

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.

Mgr. Štefánia Hrivňáková

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z. s.

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

Ing. Hana Záhorovská

Asociace vysokoškolských poradců, z. s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance

Senovážné náměstí 872/25

110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v srpnu 2023.

ISSN 1338-8231

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno Evropskou unií a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

OBSAH ČÍSLA 23/2023

EDITORIAL	4
<i>Lenka Hloušková</i>	
ROLE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V OBLASTI PREVENCE A INTERVENCE PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE ŠKOL	6
<i>Jana Trhlíková</i>	
ZMĚNA KLIMATU: VOLÁNÍ PO NOVÉ VIZI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	24
<i>Kateřina Hašková</i>	
<i>Texty metodického charakteru</i>	
SPOLUPRÁCE V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI: PŘÍKLAD KARLOVARSKÉHO KRAJE	38
<i>Martin Januška</i>	
STÍNOVÁNÍ ODBORNÍKA JAKO FORMA KARIÉROVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH	47
<i>Jan Brabec, Hana Maříková, Zdeňka Nováková</i>	
<i>Recenze a zprávy</i>	
NAJDI SI SVOJI CESTU (recenze online kurzu pro studenty)	56
<i>Martina Němcová</i>	
RECENZE PUBLIKAČNÍCH VÝSTUPŮ PROJEKTU <i>Profesní rozvoj učitelů prostřednictvím spolupráce ve prospěch kariérového vzdělávání všech žáků</i>	58
<i>Iva Kirovová</i>	
ČO PRINIESOL NÁRODNÝ PROJEKT <i>Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzi a úspešnosti na trhu práce</i> PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO NA SLOVENSKU?	63
<i>Katarína Štukovská, Štefánia Hrivňáková</i>	
INSPIRACE (NEJEN) PRO ZAČÍNÁJÍCÍ KARIÉROVÉ PORADCE	69
<i>Lenka Hloušková, Věra Stojar</i>	
OHLÉDNUTÍ ZA PROCESEM TVORBY KONCEPCE REVIZE VZDĚLÁVACÍ OBLASTI <i>Člověk a svět práce</i> V RÁMCOVÉM VZDĚLÁVACÍM PROGRAMU PRO ZÁKLADNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	73
<i>Martina Němcová, Petr Chalouš</i>	
Výzva pro autory čísla 24/2023	76

EDITORIAL

Vážené čtenářky a čtenáři, příznivci kariérového poradenství,

dostává se k vám 23. číslo časopisu *Kariérové poradenství v teorii a praxi / Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, kde najdete pestrou paletu textů, a to jak z hlediska témat, tak i formy. První dva texty spojuje sžíravá pochybnost a nejistota zároveň. Obecně se totiž ví, že kariérové poradenství má potenciál přispět k řešení problémů, jako jsou předčasné odchody ze vzdělávání nebo klimatická krize, ale víme, jak na to?

Text Jany Trhlíkové představuje závěry dvouletého výzkumného šetření Národního pedagogického institutu České republiky, které mapovalo názory, zkušenosti a postoje pedagogických pracovníků základních a středních škol k problematice předčasných odchodů ze škol. Z dat vyplývá, že pedagogičtí pracovníci si uvědomují složitost a provázanost předčasných odchodů s individuálními charakteristikami žáka i s prostředím, kde tito žáci žijí. Na druhou stranu ale deklarují limity svých pravomocí včetně omezených možností spolupráce s organizacemi, které těmto žákům a jejich rodinám poskytují sociální podporu. Otázkou tedy zůstává, jak a kdy může do procesu „odcházení“ žáka ze školy vstoupit kariérový poradce a jak co nejefektivněji nastavit komplexní preventivní a intervenční podporu žákům ohroženým předčasným odchodem ze školy.

Esej Kateřiny Haškové obrátí vaši pozornost na dopady klimatické změny na kariérové poradenství. Autorka promýšlí dopady ve vztahu ke světu práce, kariéře a dovednostem jednotlivců, stejně tak jako k poradenskému procesu a roli kariérového poradenství. Zdá se však, že participaci a zodpovědnost za hledání nové vize kariérového poradenství z nás, kteří se věnujeme kariérovému poradenství v nejrůznějších podobách, asi nikdo nesejme. To je jistě výzva.

Následující dva texty metodického charakteru zprostředkovávají zkušenosti ze dvou oblastí praxe kariérového poradenství. Martin Januška píše o tom, jak je nastavena spolupráce mezi aktéry kariérového poradenství v Karlovarském kraji. Své zkušenosti s konceptem jednodenních stáží pro středoškoláky představuje trojice autorů z plzeňské Info Kariéry, jimž se stínování zástupce vybrané profese osvědčilo zejména u studentů gymnázií.

V tomto čísle nechybí ani recenze a zprávy. Za pozornost stojí recenze online kurzu, který provází studenty středních škol procesem kariérového rozhodování. Ve druhé recenzi nabízí Iva Kirovová svůj pohled na tři publikace z projektu *Profesní rozvoj učitelů prostřednictvím spolupráce ve prospěch kariérového vzdělávání všech žáků*. O metodické pomůcce pro všechny, kteří plánují a realizují aktivity z oblasti kariérového poradenství a kariérového vzdělávání ve školách, informují Lenka Hloušková a Věra Stojar. Autoři a autorky dalších zpráv vyzdvihují klíčové změny v systémech kariérového poradenství v jednotlivých zemích. Katarína Štukovská a Štefánia Hrivňáková shrnují, co přinesl Národní projekt *Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzi a úspešnosti na trhu práce* pro kariérové poradenství na Slovensku. Martina Němcová společně s Petrem Chalusem rekapitulují priority první fáze revize vzdělávací oblasti *Člověk a svět práce* v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání, která proběhla v ČR na jaře letošního roku.

Na závěr se na vás obracíme jako na potenciální autory a autorky následujícího čísla. Ve druhém čísle roku 2023 plánujeme zaměřit pozornost na profesní rozvoj kariérových poradců, který lze nahlížet minimálně ze třech úhlů pohledu: profesní rozvoj jako součást kariérového rozvoje kariérových poradců, profesní rozvoj kariérových poradců jako znak kvality služeb kariérového poradenství a podpora profesního rozvoje kariérových poradců jako cíl tvůrců politik. Těmito třemi úhly pohledu nabízíme rámec pro vaše uvažování a těšíme se, že se s námi podělíte o výsledky své práce, zkušenosti, názory i otázky a pochybnosti, jak dál v profesním rozvoji kariérových poradců.

Za autorky, autory i redakci přeji příjemné a inspirativní čtení.

Lenka Hloušková

ROLE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V OBLASTI PREVENCE A INTERVENCE PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE ŠKOL¹

THE ROLE OF CAREER COUNSELLING IN EARLY SCHOOL LEAVING PREVENTION AND INTERVENTION

Jana Trhlíková

Abstrakt

Česká republika se dlouhodobě řadila k zemím s nízkým podílem předčasně odcházejících žáků ze vzdělávání. V současné době ovšem patří k několika málo zemím EU, kde toto procento má rostoucí tendenci. Studie přibližuje závěry výzkumu názorů a zkušeností pedagogických pracovníků základních a středních škol, který byl realizován v Národním pedagogickém institutu České republiky (NPI ČR) v letech 2022 – 2023. Metodou sběru dat byly ohniskové skupiny. Z analýzy dat vyplynulo, že předčasné odchody jsou pracovníky škol vnímány jako komplexní problém, k jehož řešení mohou metody kariérového poradenství přispět. Na druhou stranu podle jejich názoru hrají klíčovou roli sociální, ekonomické a kulturní faktory. Ačkoli tedy existují nástroje, které školy v oblasti prevence a intervence předčasných odchodů s úspěchem využívají, možnosti řešení jsou omezeny rozsahem působení škol a pravomocemi pedagogických pracovníků. Analýza dat zároveň odhalila nedostatečnou provázanost školství s oblastí sociální podpory i deficity v oblasti metodické podpory a personálního zajištění škol.

Klíčová slova: předčasné odchody ze škol, kariérové poradenství, sociální znevýhodnění

¹ Tato empirická studie prošla standardním recenzním řízením.

Abstract

The Czech Republic has long been one of the countries with a low proportion of early school leavers, but currently it is one of the few EU countries, where this percentage has an increasing tendency. The study is based on the conclusions of research into the opinions and experiences of teaching and counseling staff in primary and secondary vocational schools, where the issue of early school leaving is viewed through the lens of staff, which research has been carried out in the National Pedagogical Institute of the Czech Republic (NPI ČR) during 2022 – 2023. Qualitative data were obtained through the focus group method. The results of the analysis showed that school workers perceive early leaving as a complex problem to which career guidance and counselling methods can help solve it, on the other hand, social, economic and cultural factors play a key role in their opinion. Therefore, although there are tools that schools successfully use in the field of prevention and intervention of early school leaving, the possibilities of solutions are limited by the fact that the source of the problem often lies outside the area of the school and school counselling system. At the same time, the data analysis revealed the insufficient connection between education and the area of social support, as well as deficits in the area of methodical support and staffing of schools.

Keywords: early school leaving, career guidance, social disadvantage

Úvod

Předčasné odchody ze vzdělávání nepatří v České republice k tématům, kterým by byla věnována širší pozornost, což patrně souvisí s tradičně nízkým podílem žáků, kteří ze vzdělávání odcházejí. Oproti tomu v rámci EU jsou předčasné odchody dlouhodobě vnímány jako významný negativní faktor s nepříznivými ekonomickými a sociálními dopady. Snížení předčasných odchodů pod 10 % bylo zařazeno mezi hlavní cíle Strategie Evropa 2020 pro oblast vzdělávání (Evropská komise, 2010) a v roce 2021 Rada EU v *Usnesení o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy* uvedla mezi strategické priority do roku 2030 další snížení tohoto ukazatele pod 9 % (Rada EU, 2021).

Česká republika výše uvedené limity dlouhodobě plní. Znepokojujícím faktem ovšem je, že patříme k několika málo zemím EU, kde má procento předčasných odchodů ze vzdělávání spíše rostoucí tendenci. Zatímco v letech 2012 až 2014 činilo toto procento jen 5,5 %, resp. 5,4 %, v roce 2020 se zvýšilo na 7,6 %. V roce 2021 kleslo na 6,4 % a v roce 2022 na 6,2 % (Eurostat, 2023). I přes tento pokles Česká republika stále neplní svůj národní cíl avizovaný do roku 2020, který činil 5,5 %. Jedním z důvodů nárůstu procenta předčasných odchodů je pravděpodobně i zavedení jednotné (státní) maturitní zkoušky.² Na druhé straně určitou výhodu skrývající se přímo ve vzdělávacím systému České republiky zřejmě představuje vysoký podíl žáků odborného vzdělávání, který je na základě porovnání různých

2 Vyčíslení vlivu zavedení jednotné maturitní zkoušky na předčasné odchody ze vzdělávání je statisticky obtížné z důvodu neexistence jednotného identifikátoru žáka, který by umožnil sledovat individuální vzdělávací dráhu, včetně přechodů z programů ukončených maturitní zkouškou do programů ukončených výučním listem a opakovaných vstupů do vzdělávání i možnosti úspěšně složit maturitní zkoušku v opravných termínech s odstupem až pěti let.

vzdělávacích systémů považován za jeden z protektivních faktorů (Clycq, Nouwen, Van Caudenberg, Orozco, Van Praag, L. & Timmerman, 2017). Důvodem je patrně atraktivnější perspektiva uplatnění na trhu práce pro absolventy programů odborného vzdělávání, která je může motivovat k setrvání ve vzdělávání. Mezi další protektivní faktory můžeme zařadit relativně vysokou míru prostupnosti mezi jednotlivými kategoriemi vzdělání a existenci vzdělávacích programů s nižšími nároky, které jsou určeny především pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami (učební obory kategorie E).

Naopak rizikovým faktorem je v ČR spojení předčasných odchodů ze vzdělávání s nezaměstnaností, chudobou a závislostí na sociálních dávkách. Vazbu mezi předčasnými odchody ze vzdělávání a vyšším rizikem mezigenerační reprodukce sociálního vyloučení potvrzují např. výzkumy realizované ve školách v sociálně vyloučených lokalitách, které ukázaly, že problémy žáků s prospěchem či absencemi zde nejsou jen záležitostí jednotlivců, ale spíše strukturální charakteristikou vzdělanostních drah těchto žáků (Čada, 2015). Nejen sociální, ale i ekonomické dopady předčasných odchodů jsou přitom značné. Podle odhadů činí finanční dopad jednoho předčasného odchodu ze vzdělávání na veřejné rozpočty do roku 2067 asi 13 mil. Kč (Matoušek, 2018).

Předčasné odchody ze vzdělávání v ČR a EU

Předčasné odchody ze vzdělávání jsou v zemích EU vnímány jako vážný problém. Definice a s tím související koncepty ovšem nejsou jednotné a v rámci jednotlivých zemí se liší (Oomen & Plant, 2014). Pro mezinárodní srovnání v rámci EU je využíván ukazatel Eurostatu (*Early leavers from education and training*), který vyjadřuje procento populace ve věku 18 až 24 let, která dosáhla nejvýše nižšího sekundárního vzdělání a není zapojena do dalšího vzdělávání nebo odborné přípravy.³ Dalším pojmem, který je v tomto kontextu často používán, je pojem „předčasný odchod ze školy“. V českém prostředí se vztahuje k předčasnému odchodu žáka před ukončením devátého ročníku základní školy nebo k jakémukoliv dalšímu přerušení školní docházky na střední škole (Tillner, 2013). Porovnáme-li oba uvedené pojmy, pak pokud žák odejde ze školy a již se do vzdělávání nevrátí, jedná se o předčasný odchod ze vzdělávání.⁴ V rámci tohoto článku vycházíme z výše uvedeného pojetí předčasných odchodů ze školy, přitom ovšem zvýšenou pozornost věnujeme i specifické skupině žáků, kteří po ukončení povinné školní docházky nepokračují ve vzdělávání na středních školách.

Předčasné odchody ze vzdělávání jsou v literatuře vnímány jako problém, který je zpravidla důsledkem osobních, sociálních, ekonomických, komunitních, vzdělávacích anebo rodinných důvodů (např. Eurydice, 2015, Rumberger & Lim, 2008, Christenson & Thurlow, 2004). Uvedené pojetí souvisí s nadměrným zastoupením sociálně znevýhodněných skupin ve statistikách o předčasném ukončování školní docházky. Rumberger a Lim (2008) ve své metaanalýze identifikovali dva typy faktorů, které predikují, zda studenti předčasně ukončí studium. Jsou jimi faktory spojené s individuálními

3 Čítatel ukazatele se týká osob ve věku 18 až 24 let, které splňují tyto dvě podmínky: (a) nejvyšší dosažené vzdělání nebo odborná příprava je úroveň 0, 1 (ISCED 2011) nebo 2 (ISCED 1997: 0, 1, 2 nebo 3C short) a (b) během čtyř týdnů před průzkumem nezískali žádné vzdělání ani školení (tj. ani formální, ani neformální). Jmenovatel v celkové populaci se skládá ze stejné věkové skupiny s vyloučením respondentů, kteří neodpověděli na otázku „nejvyšší úspěšně ukončené vzdělání“. Problémem tohoto ukazatele je, že nedokáže rozlišit mezi odchody žáků v různých fázích vzdělávání.

4 V České republice zatím není zaveden jednotný identifikátor žáka, který by statisticky umožňoval sledovat individuální vzdělávací dráhy jednotlivých žáků, včetně jejich odchodů a případných návratů do vzdělávání. Pro mezinárodní srovnání se tedy používá ukazatel Eurostatu *Early leavers from education and training*.

charakteristikami studentů a faktory související s institucionálními charakteristikami jejich rodin, škol a komunit. Důležitý je podle jejich názoru nejen přístup k fiskálním a materiálním zdrojům, ale také sociální zdroje v podobě podpůrných vztahů v rodinách, školách a komunitách (Rumberger & Lim, 2008). Sociodemografické charakteristiky studentů, jako je pohlaví, sociální třída nebo etnická menšina jsou rizikovými prediktory i podle řady dalších autorů (např. Christenson & Thurlow, 2004).

Kromě hledání rizikových faktorů se výzkumy (např. Appleton, Christenson & Furlong, 2008) zaměřují i na průběh samotného procesu. V těchto případech je ukončování školní docházky vnímáno jako výsledek procesu postupného odpoutání žáka od školy, kdy důležitým faktorem indikujícím setrvání žáků ve vzdělávání je míra jejich angažovanosti. Pozitivní dopad pak má podpora angažovanosti žáků ze strany školy. Také Kennelly a Monrad (2007) zdůrazňují dlouhodobost procesu předčasného odchodu, kdy samotnému odchodu žáka často předchází období pochyb, problémů, záškoláctví a různých varovných příznaků. Podle autorů je v této souvislosti potřeba věnovat pozornost nejen „stálým“ indikátorům, jako jsou pohlaví, rasa nebo chudoba, ale také klíčovými indikátorům na úrovni škol, jako jsou známky, docházka, chování nebo zapojení žáka ve třídě (Kennelly & Monrad, 2007).

Vedle přístupů, které nahlíží předčasné odchody ze vzdělávání jako sociální fenomén související s deficitem na straně žáka (drop-out model), se objevují modely, které identifikují negativní vlivy přispívající k předčasným odchodům i na straně vzdělávacího systému, typu školy a interakce mezi žákem a učitelem (push-out model) (Blaug, 2001). Předčasné odchody jsou pak vnímány v širším kontextu push a pull faktorů působících na žáka, kdy součástí problému může být i samotný vzdělávací systém, společnost nebo škola (Rumberger & Lim, 2008). Tyto posuny se následně promítají i do očekávání, že opatření ve školách a v poradenském systému by měla v oblasti prevence a intervence předčasných odchodů hrát výraznější roli. Nevala a Hawley (2011) v této souvislosti zdůrazňují potřebu vybavit učitele kompetencemi pro práci s žáky ohroženými předčasnými odchody tak, aby byli schopni podpořit žáky ze sociálně znevýhodněného prostředí ve vzdělávacích ambicích. Důležité je podle nich i změnit pohled učitelů na tyto žáky, aby je nevnímali jako „ty, kteří dělají problémy“ (Nevala & Hawley, 2011).

V návaznosti na toto širší teoretické rámování se iniciativy EU soustřeďují na zavádění komplexních politik, jejichž součástí je i úkol posílit kariérové poradenství. Cílem těchto politik je zajistit, aby si mladí lidé uvědomovali různé možnosti studia a zaměstnání a aby poradenské systémy poskytovaly mladým lidem emocionální podporu a prakticky zaměřené kariérové vzdělávání (EK, 2013). Kariérové poradenství jako klíčový prvek komplexních strategií zaměřených na snížení předčasného ukončování vzdělávání má plnit preventivní a intervenční roli nejen při výběru školy a oboru, ale také při řízení přechodů mezi školami nebo při přechodu ze vzdělávání do zaměstnání včetně minimalizace rizika nedostatku informací a nerealistických očekávání (Psifidou, Mouratoglou, Farazouli, & Harrison, 2022).

V českém prostředí bylo téma předčasných odchodů řešeno zejména v rámci nerovností ve vzdělávání, kdy výzkum potvrdil, že předčasné odchody žáků a jejich rezignace na vzdělávání často souvisí se sociálním znevýhodněním rodin (Trhlíková & Úlovcová, 2010). Výzkumy se dále soustředily i na vymezení příčin předčasných odchodů na straně žáků a jejich rodinného zázemí, kdy jako hlavní příčiny byly identifikovány nezájem žáka o vzdělávání, nízká podpora rodiny, snaha se osamostatnit a nevhodná kariérová volba (Trhlíková, 2012). Zatímco tyto studie pracovaly především se sociální podmíněností předčasných odchodů, studie zaměřená na retrospektivní pohled mladých dospělých z běžné populace poukázala na jedinečnost příčin předčasných odchodů žáků mimo sociální kontext (Hloušková, 2014).

Metodologický postup

Cíle výzkumu byly definovány v souladu s výše popsanými změnami v přístupu k předčasným odchodům, kdy se pozornost výzkumníků přesouvá od zkoumání příčin předčasných odchodů a charakteristik odcházejících žáků směrem ke komplexnějšímu pojetí. Tento přístup zahrnuje hledání možností, jak prostřednictvím nástrojů prevence a intervence předčasné odchody žáků eliminovat. Prezentovaný výzkum se proto soustředil jak na reflexi příčin předčasných odchodů z pohledu pedagogických pracovníků škol, tak i na jejich zkušenosti z oblasti prevence a intervence a vnímání překážek či omezení, se kterými se potýkají při řešení problémů předčasně odcházejících žáků.

Jako výzkumná metoda byla použita metoda focus group, která představuje vhodný způsob získání dat od skupiny osob, které sdílejí určitou zkušenost, charakteristiku nebo zájem (Veselý & Nekola, 2007). Použití této metody je přínosné v případě studia komplexních témat (Morgan, 2001) a nespornou výhodou focus group je, že účastníci (v tomto případě pedagogičtí pracovníci) mají možnost sdílet a srovnávat své zkušenosti a názory, což umožňuje všem zúčastněným hlubší vhled do daného problému.

V souladu s metodologií kvalitativního výzkumu probíhal výběr vzorku jako záměrný. S cílem co nejlépe saturovat zvolené téma byly při konstrukci vzorku vzaty v úvahu základní charakteristiky předčasných odchodů, jako je:

- dlouhodobost tohoto procesu (počátek problému často spadá již do období povinné školní docházky žáka),
- variabilita příčin a intervenčních opatření, která jsou často specifická podle toho, v jakém bodě vzdělávací dráhy se žák nachází, a podle míry jeho „odpojení“ (Trhlíková, 2018) nebo toho, zda se jedná o předčasný odchod z programu ukončeného výučním listem nebo maturitní zkouškou.

V souladu s komplexní a dlouhodobou povahou zkoumaného jevu byli dotazováni jak pedagogičtí pracovníci základních škol, tak pedagogičtí pracovníci SOU a SOŠ.

Výběr respondentů byl realizován ve dvou krocích. Nejprve byl proveden výběr škol, který vycházel z předpokladu, že pracovníci škol, kteří se s problémem předčasných odchodů setkávají, mají hlubší vhled do podstaty problému i zájem získané zkušenosti sdílet. Byla proto stanovena sada indikátorů, na jejichž základě byly v rámci celé ČR osloveny školy, které splňovaly alespoň jednu z těchto podmínek: škola v oblasti s vyšším indexem sociálního vyloučení (Agentura pro sociální začleňování, 2020), škola s vyšším podílem žáků opakujících ročník, vyšším podílem žáků, kteří ukončili základní docházku v 7. nebo 8. ročníku, vyšším podílem žáků se speciálními vzdělávacími potřebami z důvodu sociálního nebo kulturního znevýhodnění nebo škola s vyšším podílem žáků, kteří nezvládli závěrečnou zkoušku nebo maturitní zkoušku. V rámci vybraných škol proběhl výběr respondentů. Podmínkou zařazení účastníka do výzkumu byla zkušenost s prací s žáky ohroženými předčasným odchodem ze školy.

V průběhu června 2022 proběhlo šest focus group, z toho dvě s pracovníky ZŠ, dvě s pracovníky SOU a dvě s pracovníky SOŠ. Výzkumu se zúčastnilo celkem 36 respondentů ze 34 základních a středních

odborných škol.⁵ Pro optimální průběh focus group je vhodné, aby zkušenosti respondentů byly obdobné a účastníci na sebe mohli vzájemně reagovat (Hendl, 2005). Z tohoto důvodu byla u každé z uvedených tří kategorií škol (ZŠ, SOU i SOŠ) sestavena jedna focus group z vedoucích pracovníků škol, u kterých lze předpokládat komplexnější vnímání problematiky zahrnující i nastavení vzdělávacího systému a možnosti spolupráce školy s dalšími subjekty. Ve druhé focus group se potkali pedagogičtí pracovníci škol s přímou pracovní zkušeností s ohroženými žáky.

Všem respondentům byly položeny následující otázky: 1) S jakými důvody předčasných odchodů se pracovníci škol setkávají? 2) Jaké postupy v oblasti prevence a intervence využívají pedagogičtí pracovníci na školách? 3) Co brání podle jejich názoru snižování předčasných odchodů ze škol? 4) Jaká opatření nebo nástroje by školy potřebovaly pro zlepšení situace v předčasných odchodech?

V souvislosti s nejistou situací v období pandemie covidu a potřebou zapojit do výzkumu respondenty z celé ČR, byly focus group realizovány online prostřednictvím platformy Microsoft Teams. Se souhlasem účastníků byly pořízeny videozáznamy, které byly následně přepsány a analyzovány.

Analýza dat

Použitou metodou analýzy získaných dat byla obsahová analýza (Veselý & Nekola, 2007). Na základě předběžné četby prvních prepisů byly nejdříve definovány základní kategorie odpovídající klíčovým tématům (Miles & Huberman, 1994) a byla vytvořena struktura provizorních kódů. K takto vytvořeným základním kategoriím byly v prepisech dohledávány a přiřazovány konkrétní výroky, respektován byl přitom typ školy a to, zda se jednalo o vedoucího nebo poradenského pracovníka. Následně byly metodou otevřeného kódování vytvořeny další kódy (Švaříček & Šedová, 2007). Na otevřeném kódování navázal další krok analýzy dat – seskupování kódů, zobecňování kategorií a vytváření logických řetězců (Miles & Huberman, 1994).

Problém předčasných odchodů ze škol, resp. ze vzdělávání se vyznačuje vysokou mírou komplexnosti a řadí se mezi tzv. „wicked“ neboli „zrádné“ problémy (Haug & Plant, 2015). Pro ty platí, že je lze popsat jako příznaky jiných problémů a jejich řešení závisí na tom, jak je problém popsán. Tato skutečnost se projevovala i ve výpovědích respondentů, kdy docházelo k určitému prolínání témat v odlišných kontextech a rovinách a „cyklení“ se v příčinách a následcích. Při interpretaci výsledků výzkumu je proto třeba vzít v úvahu, že analýza takto komplexního tématu nemůže zahrnout všechny aspekty a souvislosti. Dále v textu se tedy soustředím především na možnosti kariérového poradenství v oblasti prevence a intervence a na využití preventivních a intervenčních nástrojů ve skupině žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí.

5 Z celkového počtu 36 respondentů, kteří se zúčastnili výzkumu, se jednalo o 19 ředitelů nebo zástupců ředitele škol, 14 výchovných nebo kariérových poradců. Dále se focus group účastnil jeden speciální pedagog, jeden školní metodik prevence a jedna sociální pracovnice působící ve škole. Z důvodu přehlednosti jsou výpovědi respondentů označeny v textu vždy číslem a typem školy a dále je uvedeno, zda se jednalo o respondenta ze skupiny vedoucích pracovníků nebo skupiny s kariérovými a výchovnými poradci, či metodiky prevence nebo sociálními pracovníky, kteří jsou v textu zjednodušeně označeni KP/VP. Číslování focus group je následující: 1-ZŠ, VEDENÍ ŠKOL, které se zúčastnilo sedm respondentů. 2-ZŠ, KP/VP byla realizována se čtyřmi respondenty (dva kariéroví poradci, metodik prevence a výchovný poradce), 3-SOU, VEDENÍ ŠKOL se účastnilo sedm respondentů a 4-SOU, KP/VP rovněž sedm respondentů (pět výchovných poradců, jeden kariérový poradce a sociální pracovnice), 5-SOŠ, VEDENÍ ŠKOL se účastnili čtyři respondenti a 6-SOŠ, KP/VP se zúčastnilo sedm respondentů (čtyři výchovní poradci, dva kariéroví poradci a speciální pedagog).

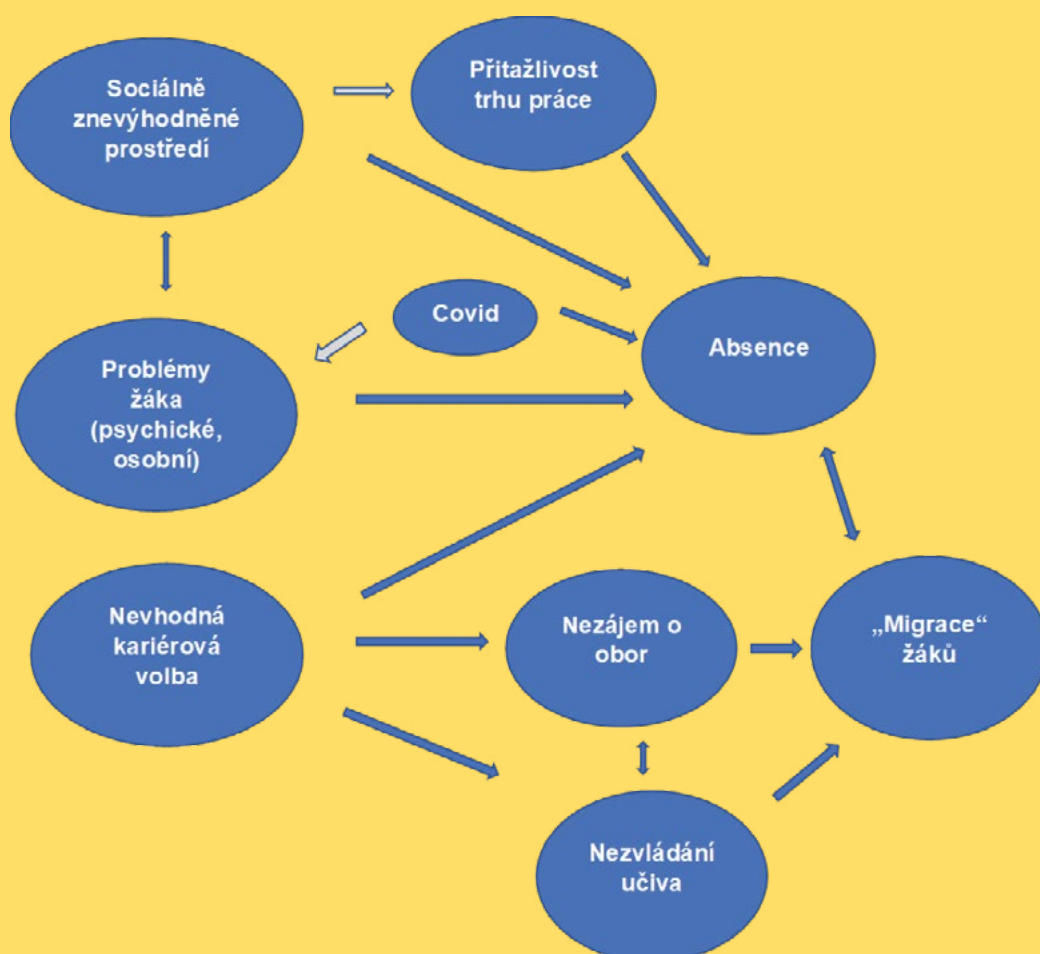
Výsledky

Důvody předčasných odchodů

První okruh otázek byl zaměřen na vnímání příčin předčasných odchodů z pohledu pedagogických pracovníků základních a středních odborných škol. Účastníci focus group zdůrazňovali vzájemnou provázanost jednotlivých nepříznivých faktorů i dlouhodobost jejich působení s tím, že některé negativní jevy se projevují již během docházky žáků na základní škole. Analýza výpovědí respondentů odhalila tři hlavní skupiny důvodů (viz obr. 1): sociálně znevýhodněné prostředí žáka, nevhodná kariérová volba a osobní, psychické nebo jiné problémy na straně žáka. Dalšími, již částečně odvozenými, důvody jsou podle názoru pedagogických pracovníků tzv. přitažlivost trhu práce, absence žáků, nezájem o obor a nezvládání nároků oboru, které mohou vyústit až v tzv. „migraci“ žáků, tedy opakované změny oboru nebo školy.

Obrázek 1

Základní důvody předčasných odchodů žáků ze škol podle názoru pedagogických pracovníků



První skupinu důvodů předčasných odchodů, často do určité míry „skrytých“, tvoří podle názoru respondentů celý komplex problémů souvisejících se sociálním znevýhodněním rodiny žáka. V obecné rovině je hlavním důvodem **nepodnětné rodinné prostředí**. Zmiňován je určitý **koloběh neúspěchu** (viz obr. 2), kdy žák, který nemá vhodné podmínky pro studium ani podporu rodičů, zažívá neúspěch ve škole, což dále vede ke ztrátě motivace a rezignaci, *... je tam vliv té rodiny, nemají, kde bydlet, stěhují se jedenkrát do měsíce po podnájmech, rodiče jsou, nechci říct v depresi, ale vztekli – řekněme, že se jim nedaří, nemají práci, nemají peníze, je to prostě situace, která je hrozná, a v tu chvíli to dítě rezignuje...* (2-ZŠ, KP/VP).

V souvislosti se sociálním znevýhodněním rodiny pedagogičtí pracovníci mluvili o přesouvání domácích povinností na žáka, které se stávají překážkou pro úspěšné zvládnání výuky: *říkají, ... máme doma dalších pět dětí, dcera je musí hlídat, co mám asi tak dělat...* (4-SOU, KP/VP). Ještě závažnější je přímý tlak rodičů, aby se žák podílel na finančním zajištění rodiny, *... rodina tlačí to dítě, aby odešlo a už se živilo samo* (4-SOU, KP/VP). Tlak na výdělečnou činnost žáků je podle názorů účastníků focus group selháním rodičů, kteří neplní své povinnosti živelů rodiny. Upozorňují, že v některých případech dochází paradoxně až k obrácení rolí rodič–dítě, kdy dítě se stává tím, kdo finančně zabezpečuje rodinu, *... bohužel musím konstatovat, že mnohdy ten náš žák, který odchází, je jediný člověk, který má nějaký pravidelný příjem z pracovní činnosti v té rodině...* (5-SOŠ, VEDENÍ ŠKOL).

Tlak rodičů na okamžitý výdělek dítěte souvisí podle názoru pedagogických pracovníků s dalšími kulturními a hodnotovými specifiky, k nimž patří neschopnost uvažovat v dlouhodobějším časovém horizontu a neschopnost podporovat budoucí pracovní perspektivu dítěte. Nízká motivace žáků i rodiny ke vzdělávání je pak dávana do souvislosti s odlišným životním stylem, hodnotami a špatnými vzory, kdy žáci vyrůstají v rodinách, kde rodiče nepracují. Výsledkem je pokřivené vnímání vztahu mezi pracovním nebo studijním úsilím a výsledkem, což vede v očích pedagogických pracovníků ke ztrátě motivace žáků ke vzdělávání, *... oni si prostě ověří, že to jde i jinak, že to není třeba, to úsilí, není třeba to vzdělání, že je to cesta k pohodlnému životu, kdy je zabezpečí ten stát, a absolutně tam chybí motivace, jakkoliv sami na sobě pracovat nebo sami se o něco přičinit* (2-ZŠ, KP/VP). Nedostatek motivace ke vzdělávání je podle účastníků ovlivněn i tím, že tito žáci ani rodiny často nevnímají společenskou hodnotu vzdělání, *... není to pro ně určující, jaké vzdělání budou mít, oni od toho neodvídají ani svůj kredit, ani svůj status ve společnosti...* (2-ZŠ, KP/VP).

Kromě tlaku rodiny na výdělek žáka působí na žáky, kteří se chtějí finančně osamostatnit, přitažlivost trhu práce ve smyslu „pull faktoru“, *... a teď zjistí, že mají tu možnost si vydělat nějaké peníze... a ta finanční motivace těch děcek je tak velká, i když to je tak krátkozraké, že oni prostě jdou a myslí si, že to je to všechno, co vlastně kdy chtěli v tom životě dokázat, takže my se tady s tím snažíme pracovat... že za rok za dva, kdyby vystudovali... mohli by být mnohem úspěšnější... ale pro ně jsou ty peníze tak motivační v tom věku, že my nejsme schopni je přesvědčit* (4-SOU, KP/VP). S pracovní aktivitou žáků na středních školách souvisí podle respondentů vysoká absence, kdy žáci nezvládnou sladit pracovní a školní povinnosti. Nepříznivou roli přitom zřejmě hraje i dojem, že žáci školu už vlastně nepotřebují, protože práci již mají, *... ochutnají ty peníze /... / a případně jim, že vzdělání je už zbytečné...* (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL).

Druhým základním důvodem předčasných odchodů je podle účastníků focus group nevhodná kariérová volba žáků a jejich rodičů (viz obr. 3). Tento problém uváděli zejména pedagogové ze středních odborných škol, kteří zmiňovali jednak nízkou dostupnost kariérového poradenství pro žáky ZŠ, jednak nedo-

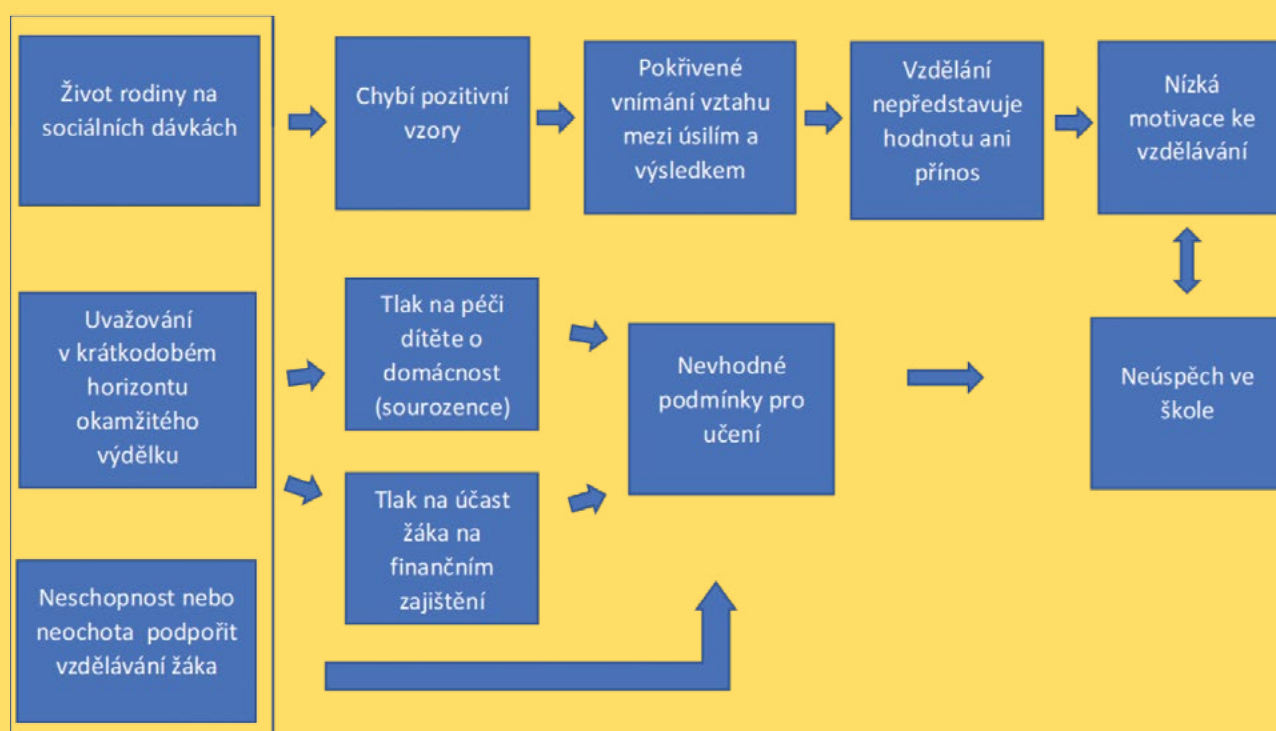
statečnou představu žáků o oborech vzdělání, zejména z důvodu chybějícího reálného kontaktu žáků s profesemi, ... *si vlastně vůbec nedovedou představit, co ten obor znamená...* (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL).

Dalším aspektem, který může vyústit v nevhodnou kariérovou volbu, je podle respondentů nedostatečné sebezpoznání žáků, kteří si leckdy nejsou vědomi svých vlastních osobnostních limitů ve vztahu k požadavkům budoucí profese. ... *Máme řeznické práce ve výrobě masa a najednou zjistí, že tohle vlastně dělat vůbec nechtějí, nebo pečovatelské služby... oni ... v září nastoupí a po prvních dvou týdnech zjistí, že v těch sociálních zařízeních u těch lidí dělat nemohou, že to prostě nezkousnou* (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL).

Nepříznivý vliv na kariérovou volbu žáků mají někdy i rodiče. Na jedné straně rodiče deklarují svoji bezradnost a neschopnost žákovi s kariérovou volbou pomoci, ... *od rodičů na ulicích slyším, já nevím, co s tím klukem, co s tou holkou, ona není ani na hlavu, ani na ruce a teď to potom někde naspou, a to děcko to potom ani nebaví...* (4-SOU, KP/VP). Na druhé straně se respondenti setkávají s nátlakem rodičů, aby si dítě vybralo obor vzdělání, o který nemá zájem, nebo s nepřiměřenými vzdělanostními ambicemi, kdy rodiče trvají na výběru programu ukončeného maturitní zkouškou. Někdy se tento problém objevuje i při výběru programů ukončených výučním listem, kdy rodiče odmítají, aby se jejich dítě vzdělávalo v učebním oboru kategorie E, ... *přicházejí k nám děti ze základních škol, a teprve až v průběhu prvního ročníku zjišťujeme, že jsou to děti, které měly být na ěčkových oborech...* (4-SOU, KP/VP). Problémem podle respondentů pak je neochota rodičů akceptovat doporučení učitelů nebo kariérových poradců.

Obrázek 2

Vliv sociálně znevýhodněného rodinného prostředí na neúspěch žáků ve škole

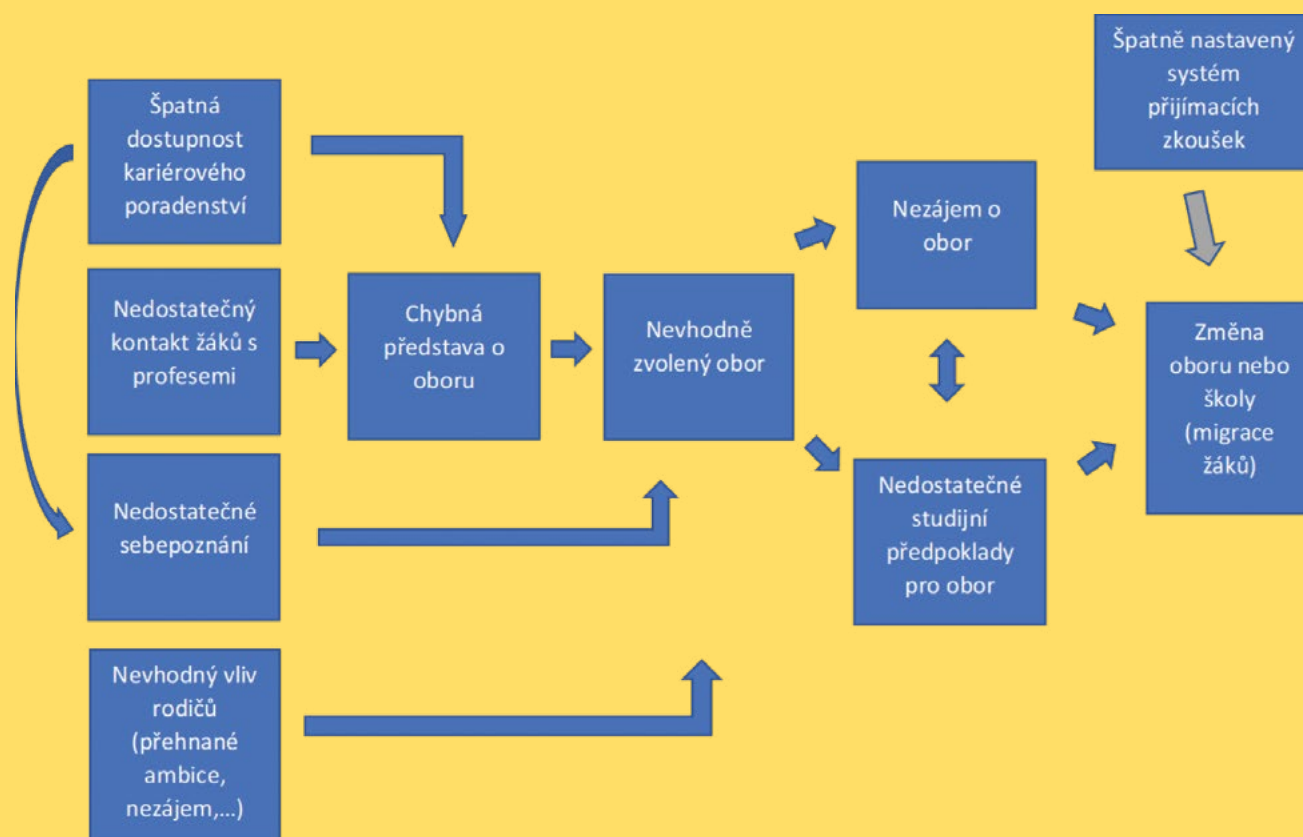


S nevhodnou kariérovou volbou souvisí další důvod předčasných odchodů, kterým je nezájem nebo ztráta zájmu o studovaný obor, ... oni prostě řeknou, že je to nebaví ten obor, že zjistili, že to nechtějí v budoucnu dělat, co se učí / ... / tam se jim snažíme rozmluvit, že i když zjistili, že je třeba konkrétní obor nebaví, tak je důležité, aby měli aspoň tu maturitu nebo aspoň ten výuční list / ... / že pak můžou být kýmkoliv / ... / ale nejde je vždycky udržet u toho (4-SOU, KP/VP). Dalším zmiňovaným důvodem jsou pak nedostatečné předpoklady žáků pro studium daného oboru, ... studenti nemají předpoklady pro studium a přijdou na to až poté, co jsou přijati (6-SOŠ, KP/VP).

Soubor uvedených důvodů spojených s nevhodnou kariérovou volbou mohou vést podle respondentů k tzv. **turismu žáků**, tedy k opakovaným změnám oboru vzdělání nebo školy, ... ty děti... jdou z jedné střední školy do druhé, protože ten žák neví, jestli chce být kuchařem nebo pekařem nebo prodavačem, on vlastně neví a v 19 letech znovu někde začíná, protože tam ho to nebaví, to ho nebaví, tohle nechce plnit a rodiče jsou bezradní a přijdou, že nevědí si rady (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL).

Obrázek 3

Faktory ovlivňující nevhodnou kariérovou volbu střední školy



Aktivity škol v oblasti předčasných odchodů

Pedagogičtí pracovníci škol uváděli celou řadu aktivit, kterou na školách vyvíjejí na podporu setrvání žáků ve školách. Zmiňované aktivity jsme rozdělili na preventivní a na intervenční opatření a nástroje.

■ Prevence

Opatření zařazené do oblasti prevence mají předcházet situacím, které mohou vyústit až do předčasného odchodu žáka ze školy. Vzhledem k tomu, že jedním ze základních důvodů předčasných odchodů je podle respondentů nevhodná kariérová volba, která často souvisí s nedostatečnou představou žáků o budoucí profesi, je jedním z úkolů kariérového poradenství nejen poskytování kariérových informací, ale také zprostředkování konkrétních představ o jednotlivých oborech vzdělání a profesích. Důležitou aktivitou v této oblasti je podle vyjádření účastníků spolupráce základních škol a firem, ... *máme možnost navštívit ... výrobní prostory, ale i třeba barmana, kuchaře, číšníka, máme možnost si pozvat do školy...* (2-ZŠ, KP/VP), stejně tak jako spolupráce základních a středních škol. V tomto případě respondenti zmiňovali, že si žáci mohou ve školních dílnách budoucí řemeslo „osahat“ nebo vyzkoušet nebo zažít, jaké je být studentem střední školy „nanečisto“. ... *Vybrali si obory dva, které by chtěli studovat na naší škole, a prostě přijeli jeden den a vyzkoušeli si s těmi žáky střední školy pobýt a druhý den druhý obor* (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL).

Dalším závažným důvodem předčasných odchodů žáků je sociálně znevýhodněné rodinné prostředí. Důležitým úkolem kariérového poradenství je v tomto případě podpora žáků, aby mohli a chtěli pokračovat ve vzdělávání na střední škole. Z výpovědí respondentů ovšem vyplynulo, že se v této oblasti setkávají s řadou problémů. Jeden z problémů souvisí s nízkou motivovaností žáků, případně rodičů, pokračovat po absolvování povinné školní docházky ve studiu na střední škole. ... *Tak, co se týče té základní školy, když se jich ptám, proč už nikam dál teda přihlášku nechtějí dát, proč nikam dál se nehlásí, tak to nepotřebují, nebaví je to, nezajímá je to. Rodiče o to nestojí, aby dál pokračovali, rodičům je to více méně jedno...* (2-ZŠ, KP/VP). Respondenti v této souvislosti zdůrazňovali, že důležitým úkolem pro kariérové poradce je nejenom předávání informací, ale je potřeba pracovat s postoji žáka a jeho rodičů a přesvědčovat je o smysluplnosti vzdělávání. ... *O to se snažím, aby všechny děti měly tu nabídku, aby se s ní seznámily, aby věděly, kam můžou. / ... / A hlavně taky chci, aby ty děti viděly to pozitivum, že když se budu dál vzdělávat, že z toho něco bude do budoucna* (2-ZŠ, KP/VP).

Významným problémem, na který respondenti narážejí, je neschopnost části rodičů poradit si samostatně s administrativními úkony potřebnými pro podání přihlášky na střední školu. Někdy jsou dokonce nuceni poskytovat rodičům tzv. administrativní „full servis“. ... *Co se týká přihlášky, vytiskne se všem, paní učitelka u nás dokonce nadepíše obálky i podací lístky, takže tam už je to tak, že ten rodič, aby to hodil do schránky. U nás je to dotažený až dokonce, ... k dokonalosti...* (2-ZŠ, KP/VP). Určitým zdrojem frustrace je pak skutečnost, že i přes veškerou snahu pedagogických pracovníků rodiče v některých případech přihlášku nebo zápisový lístek neodešlou nebo žák, který byl na střední školu přijat, na ni nenastoupí, ... *i když ty přihlášky udělám, připravím je, vytisknu je, mají je prostě v ruce / ... / to, že to nepošlou / ... / v září se dozvím, že tam vůbec nenastoupili, i když poslali přihlášku i zápisový lístek...* (2-ZŠ, KP/VP).

Třetí okruh specifických problémů souvisí s tlakem rodičů ze sociálně znevýhodněného prostředí na výdělek žáka. Rodiče vlastně nemají zájem, aby žák pokračoval ve vzdělávání z ekonomických důvodů, ... *rodič ani nechce, aby to dítě chodilo do školy, řekne „ona už si půjde vydělávat“* (6-SOŠ, KP/VP).

Závažnými důvody předčasných odchodů žáků, na které by měla cílit preventivní opatření, jsou problémy žáka se zvládnutím výuky a vysoká míra absence. To jsou podle pedagogických pracovníků důležité „školní indikátory“ signalizující vysoké riziko předčasného odchodu (Kennelly & Monrad, 2007). V této souvislosti byla pro účastníky focus group podstatným tématem **včasná identifikace žáků ohrožených předčasným odchodem**. Školy mají zpravidla nastaveny konkrétní počet hodin absencí, po jejichž dosažení začínají problém řešit. Podle účastníků jim ale chybí formální postupy zaměřené na prevenci školního neúspěchu.

Ve vztahu k včasné identifikaci ohrožených žáků předčasným odchodem vyplynuly i některé důležité principy. Jedním z nich je **princip všímavosti**, který se týká pedagogických pracovníků základních škol i středních odborných škol. Tímto principem respondenti vyjadřují, že je důležité věnovat pozornost také méně výrazným signálům. Upozorňují, že již na ZŠ se může projevit „odpojení žáka“ a ztráta kontaktu s učivem, ... *jsou prostě děti, které když přijdou na druhý stupeň, tak ony vlastně v té škole už od tý šestý třídy nechápou, co se tam jako děje, co se tam odehrává / ... / je možné, že si říkají „no, tak už jsem si to tady odseděl, stejně tomu nerozumím, proč bych tady měl sedět ještě dál / ... / radši pojedu s tím tátou na tu stavbu, tam si aspoň vydělám ty peníze“* (2-ZŠ, KP/VP). Princip všímavosti respondenti vztahují i k méně výrazným změnám v chování žáků, oblékání, stranění se kolektivu apod., které mohou signalizovat osobní nebo rodinné problémy žáků. ... *My jsme tak nějak vypozařovali, že to asi nebude ideální v té rodině. Dívčina začala chodit taková ušmudlaná, neupravená. Já jsem si ji zavolala, zeptala jsem se jí, jestli nepotřebuje pomoc / ... / ze začátku tvrdila, že nepotřebuje, ale potom asi nakonec uznala, že ta hygiena a všechno nejde prostě doma v tom rodinném prostředí tak provést dobře / ... / nakonec přišla a zvládli jsme to* (4-SOU, KP/VP). Dalším **principem** je **zapojení všech pracovníků školy** do včasné identifikace ohroženého žáka (v případě středních odborných škol včetně mistrů odborného výcviku, kteří mají větší šance odhalit počínající problémy). ... *mistři vědí o těch dětech daleko víc, / ... / tráví s nimi spoustu času a / ... / není to v lavicích, není to formální, / ... / oni při té práci vypustí spoustu věcí...* (4-SOU, KP/VP).

■ Intervence

Podobně jako v případě prevence, i možnosti intervenčních opatření při řešení předčasných odchodů se podle respondentů odvíjejí od příčin problémů na straně žáka. V případě nevhodné kariérové volby je často využívaným řešením nabídka přestupu do méně náročného proudu vzdělávání, např. z maturitního do učebního oboru, ... *pokud tam hrozí nějaký školní neúspěch, tak nabízíme dětem přestup do těch učebních oborů, co většina žáků využije...* (6-SOŠ, KP/VP). V případě nezájmu nebo ztráty zájmu o studium vybraného oboru vzdělání školy žákům zpravidla povolují přestup na jiný obor, ... *my tím, že máme to široké spektrum typu oborů / ... /, tak jsme schopní, pokud si zvolí špatný obor... mu nabídnout / ... / přestup na jiný obor* (4-SOU, KP/VP).

V situacích, kdy hrozící předčasný odchod žáka souvisí se sociálním znevýhodněním rodiny, naráží využití intervenčních nástrojů podle respondentů na určité limity. Na úrovni základních škol v případě závažných absencí, kdy žák nedochází do školy, pracovníci zpravidla oslovují Orgán sociálně-právní ochrany dětí, případně spolupracují s policií. ... *Spolupráce s policií, co se týče absence, je perfektní... protože už jsme si s tím nevěděli rady, tak jsme se poradili na OSPODu, že nahlásím na OSPOD neomluvení hodin nebo vysokou absenci, že to budeme současně hlásit i na tu policii, což je platný, protože rodiče potom... už platí pokutu, už jsou vytaženi z komfortní zóny...* (1-ZŠ, VEDENÍ ŠKOL). Možnosti školy jsou ovšem podle účastníků limitované v situacích, kdy rodiče formálně absence omlouvají. Právě úspěšná komunikace s rodinou ohroženého žáka je jedním z klíčových faktorů, které mohou úspěch intervenčních opatření ovlivnit. Pozitivní zkušenost uváděli v této souvislosti účastníci se zapojením „neutrální třetí osoby“ jako mediátora, jenž může pomoci zlepšit komunikaci s rodiči, kteří vnímají školu negativně nebo se k ní staví s nedůvěrou, ... *byla to aktivita rodičů... a přiznám se, že jsme k tomu přistupovali s despektem z počátku, ale myslím si, že se to osvědčilo, že ten pohled té třetí strany v tom sporu je fajn. Že člověk najednou vidí, že... třeba stačí s tím dítětem pracovat, a když si myslím, že ten chlapec by nezasloužil nic jiného než vyhodit, tak je lepší mu dát šanci, je lepší, aby tu školu dokončil, a to že pro nás to bude i vítězství, ale vždycky to nejde...* (4-SOU, KP/VP).

Obtížně řešitelné jsou z hlediska intervenčních nástrojů závažné finanční a sociální problémy žáků. Školy v těchto situacích obvykle spolupracují na jejich řešení s neziskovými organizacemi, sociálními terénními pracovníky a dalšími, ... *máme dobrou spolupráci, Člověk v tísni, Rytmus, ... nám hodně pomáhají sociální terénní pracovníci, třeba tady mám žáka, na kterého dohlíží právě... sociální terénní pracovník... musím toho chlapce ohlídat, aby plnil nějaké ty povinnosti, on zůstal jako sirotek, pobírá nějaké dávky...* (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL). V řadě případů školy do určité míry suplují sociální služby a vytvářejí „podpurné sítě“. ... *Pokud jsou tam finanční problémy, tak jsme schopni to řešit díky tomu, že nastoupil loni sociální pedagog, tak jsme rozjeli i sbírku / ... / i přes smluvní partnery, kam chodí naši žáci na praxi, tak máme domluveno, že když budeme mít žáka, který potřebuje finanční pomoc, tak je oslovíme a oni nám vypomůžou* (3-SOU, VEDENÍ ŠKOL).

Překážky řešení předčasných odchodů

Základní překážky, které pracovníci škol vnímají ve vztahu k možnostem snižování předčasných odchodů, můžeme opět rozdělit do několika kategorií, přitom některá zjištění jsou svým způsobem protikladná. V případě řešení sociálních a finančních problémů rodin jako důvodu předčasněho odchodu je podle respondentů překážkou skutečnost, že právní nebo jiné nástroje nevytvářejí dostatečně funkční tlak na rodinu, aby podpořila vzdělávání dítěte, ... *škola musí všechno, rodina nemusí vlastně svým způsobem nic. ... My, když oslovíme třeba OSPOD, tak nám řekne: „Ale střední vzdělání není povinné, když nechce chodit do školy, nemá omluvené hodiny, tak ho vylučte.“ Ale to není cesta toho, aby dítě získalo kvalitní vzdělání...* (5-SOŠ, VEDENÍ ŠKOL). Na straně druhé představují překážku nedostatečné nástroje podpory žáka ze strany vzdělávacího systému, který často nedokáže včas identifikovat ohroženého žáka, reagovat na jeho „odpojení“ a nabídnout mu adekvátní pomoc a zaměřuje se spíše na formální řešení, jako je opakování ročníku, ... *ono to selhání toho dítěte může být / ... / způsobené nějakými vnějšími okolnostmi... jenomže ta škola ho v tu chvíli*

semele... (2-ZŠ, KP/VP). Významnou překážkou je i nedostatečné propojení vzdělávací a sociální podpory žáka a chybějící podpůrné sítě, které by umožnily komplexní řešení problému ohroženého žáka ve smyslu case managementu. S tímto problémem souvisí i nedostatek podpůrných pracovníků ve školách, zejména psychologů a sociálních pedagogů. Překážky udržení žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí ve škole tak spočívají podle respondentů paradoxně jak v nedostatečném tlaku na rodinu žáka, tak zároveň v problému nedostatečné a potřebám žáka a rodiny neodpovídající vzdělávací a sociální podpoře.

Diskuse

Výzkumy věnované předčasným odchodům ze škol, resp. vzdělávání se v České republice dosud zaměřovaly zejména na vymezení důvodů předčasných odchodů žáků. Rizikové faktory byly identifikovány především v kontextu sociálního znevýhodnění rodiny žáka a nízkých vzdělanostních ambic a odlišných hodnot (Trhlíková & Úlovcová, 2010; Trhlíková, 2012). Hloušková (2014) se zaměřila na identifikaci důvodů předčasných odchodů běžné populace a odhalila vnímání jedinečnosti těchto důvodů v rámci reflexe samotných odcházejících žáků. Předložená studie založená na analýze výpovědí pedagogických pracovníků základních i středních škol v rámci realizovaných focus group ukazuje problém předčasných odchodů a vliv jednotlivých faktorů v komplexnosti a složité provázanosti. Identifikovány byly dvě základní „linie“ důvodů předčasných odchodů, a to sociálně znevýhodněné prostředí žáka, na které navazují další již částečně podmíněné důvody, jako jsou přitažlivost trhu práce spojená s nutností výdělečné činnosti žáka a absence. Druhou linií důvodů, které se vztahují i k běžné populaci, pak tvoří nevhodná kariérová volba, která vede k nezájmu o obor nebo nezvládnutí učiva a může vyústit až do tzv. migrace žáků. Třetím důvodem jsou pak osobní, psychické, zdravotní či jiné problémy žáků, např. těhotenství.

V zásadě tak výsledky provedených analýz propojují oba dříve zmíněné pohledy, kdy na jedné straně potvrzují sociální podmíněnost předčasných odchodů žáků, zároveň ovšem nerozporují působení jedinečných osobních faktorů nebo nevhodné kariérové volby žáků běžné populace. Naopak v případě absencí, na rozdíl od předchozích přístupů, které příčinu spatřují zejména v nenaplněných představách žáků o výuce v oboru (Šlapalová & Hladě, 2020), tento výzkum poukázal na závažnou souvislost absencí s tlakem rodiny na výdělečnou činnost žáků, případně snahou žáků se finančně osamostatnit.

Závěry

Předložená studie je dílčím výstupem z širěji pojatého výzkumu (Trhlíková, Veleta, Růtová, & Škrášková, 2023) zacíleného na zjištění nejen důvodů a souvislostí předčasných odchodů, ale i využití preventivních a intervenčních nástrojů v praxi škol. Je nutné zmínit, že právě přesah zkoumání směrem ke zkušenostem pedagogických pracovníků ve využívání nástrojů prevence a intervence, a to jak z hlediska kariérového poradenství, tak i možnosti škol podpořit žáky ze sociálně znevýhodněného prostředí (Psifidou, Mouratoglou, Farazouli, & Harrison, 2022; Nevala & Hawley, 2011) a propojení těchto nástrojů s jednotlivými příčinami předčasných odchodů, představuje v českém kontextu nový a dosud nerealizovaný přístup.

Závěry studie ukazují, že problém předčasných odchodů je pedagogickými pracovníky ve školách vnímán jako velice komplexní. Hlavní příčiny spatřují jak v oblasti rodiny a sociálního znevýhodnění, tak i v nevhodné kariérové volbě a osobních problémech na straně žáka. Analýza přitom ukázala, že v případě nevhodné volby oboru nebo školy mají školy v rámci kariérového poradenství k dispozici nástroje, které mohou využít, zejména mohou doporučit přechod žáka na vhodnější obor nebo školu. V případě sociálně podmíněných odchodů jsou ovšem možnosti využití preventivních i intervenčních nástrojů omezené a pracovníci škol často narážejí na vnější ekonomické, kulturní, sociální nebo hodnotové bariéry. Podpora setrvání těchto žáků ve vzdělávání tak často vyžaduje širší podporu, zahrnující nejen kariérové poradenství, ale i podporu v oblasti sociální. Podle vyjádření respondentů v této oblasti chybí komplexní přístup, který by umožňoval lépe kombinovat oblast poradenské podpory ve školství s nástroji sociální podpory, a školy se tak někdy dostávají do situace, kdy „suplují“ sociální služby. Překážky, které pracovníci škol identifikovali, spočívají na jedné straně v nedostatku efektivních nástrojů působení na rodiny žáků, na straně druhé chybí i dostatečná sociální podpora a komplexní přístup k problémům ohroženého žáka. Výsledky analýz jednoznačně ukázaly komplexnost tématu a složitost řešení a naznačily závažné deficity v oblasti existujících podpůrných nástrojů. Z tohoto úhlu pohledu je třeba předloženou studii vnímat spíše jako úvodní krok k podrobnějšímu mapování této oblasti, které je třeba věnovat pozornost.

Seznam zdrojů

Odbor pro sociální začleňování MMR (Agentura). (n.d.). *Index sociálního vyloučení*. https://www.socialni-zaclenovani.cz/index_socialniho_vyloucení/

Appleton, J. J., Christenson, S. L., & Furlong, M. J. (2008). Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct. *Psychology in the Schools*, 45(5), 369–386. <https://doi.org/10.1002/pits.20303>

Blaug, M. (2001). What are we going to do about school leavers?: Comment. *European Journal for Vocational Training*, (22), 40–46. https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/117/22_en_blaug.pdf

Clycq, N., Nouwen, W., Van Caudenberg, R., Orozco, M., Van Praag, L., & Timmerman, C. (2017). *Theoretical and methodological considerations when studying early school leaving in Europe*. CeMIS, University of Antwerp. https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container23160/files/RESL_eu%20-%20Publication%207%20-%20Theoretical%20%20and%20Methodological%20Framework%20Final%20version%20december%202017%2014122017.pdf

Čada, K. (ed). (2015). *Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR*. GAC spol. s r. o. https://www.gac.cz/userfiles/File/nase_prace_vystupy/Analýza_socialne_vyloucenych_lokalit_GAC.pdf

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, (2013). *Education and training monitor 2013*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/63220>

European Education and Culture Executive Agency, Eurydice (2015). *Tackling early leaving from education and training in Europe: strategies, policies and measures*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/33979>

Eurostat. (2023). *Early leavers from education and training by sex and labour status*. Statistics | Eurostat (europa.eu)

Evropská komise. (2010). *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. KOM (2010) 2020 v konečném znění. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:52010DC2020>

Haug, E., & Plant, P. (2015). The potential role of career guidance and career education in combating early school leaving. *Nyelvtudományi Közlemények*, (3), 5–15. http://real-j.mtak.hu/13956/3/nevelestudomany_2015_3.pdf

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Portál.

Hloušková, L. (2014). Mám základní vzdělání. Příčiny a důsledky předčasných odchodů ze studia a ze vzdělávání. *Studia paedagogica*, 19(2), 11–38. <https://doi.org/10.5817/SP2014-2-2>

Christenson, S. L., & Thurlow, M. L. (2004). School Dropouts: Prevention Considerations, Interventions, and Challenges. *Current Directions in Psychological Science*, 13(1), 36–39. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01301010.x>

Kennelly, L., & Monrad, M. (2007). *Approaches to Dropout Prevention: Heeding Early Warning Signs with Appropriate Interventions*. National High School Center at the American Institutes for Research. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499009.pdf>

Matoušek, R. (2018). *Finanční dopady předčasných odchodů ze vzdělávání pro stát a jednotlivce*. Agentura pro sociální začleňování. https://www.socialni-zaclenovani.cz/dokument/financni_dopady_predcasnych_odchodu-pdf/

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications, Inc. https://www.academia.edu/3600269/Qualitative_data_analysis_An_expanded_sourcebook

Nevala, A.-M., & Hawley, J. (2011). *Reducing Early School Leaving in the EU*, Directorate General for Internal Policies, Policy Department B: Structural and Cohesion Policies – Education and Culture. Office of the European Union. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT_ET%282011%29460048%28SUM01%29_EN.pdf

Oomen, A., & Plant, P. (2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance*. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-concept-note-no.-6-early-school-leaving-and-lifelong-guidance

Psfidou, I., Mouratoglou, N., Farazouli, A., & Harrison, C. (2022). *Minimising early leaving from vocational education and training in Europe: Career guidance and counselling as auxiliary levers*, Cedefop. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/75320>

Rada Evropské unie (2021). *Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030)* (2021/C 66/01). In Úřední věstník Evropské unie. Svazek 66, 21 s. C 32021G0226(01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN)

Rumberger, R. W., & Lim, S. A. (2008). *Why Students Drop Out of School: A Review of 25 Years of Research*. California Dropout Research Project Report. <https://www.issueab.org/resources/11658/11658.pdf>

Švaříček, R., & Šedlová, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Portál.

Šlapalová, K., & Hladý, P. (2020). „Už mě to tam nebavilo“ – absentérství žáků středních odborných škol v kontextu odpoutávání se od školy. *Orbis Scholae*, 14(1), 81–99. https://karolinum.cz/data/clanek/8450/OS_14_1_0081.pdf

Tillner, J. (2013). *Zpráva o předčasných odchodech ze vzdělávání. Přehled opatření a příklady dobrých praxí v zahraničí a v ČR*. Národní ústav pro vzdělávání. <https://archiv-nuv.npi.cz/vystupy/predcasne-odchody.html>

Trhlíková, J. (2018). *Metodická doporučení pro práci se žáky ohroženými předčasným odchodem ze vzdělávání*. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceZP?Stranka=9-0-158&NazevSeo=Metodicka-doporuceni-pro-praci-se-zaky-ohrozenymi->

Trhlíková, J. (2012). *Předčasné odchody ze vzdělávání na středních školách: Kvalitativní analýza rozhovorů s experty a příklady dobrých praxí*. Národní ústav pro vzdělávání. <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceZP?Stranka=9-0-112&NazevSeo=Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-na-strednich->

Trhlíková, J., & Úlovcová, H. (2010). Vliv rodinného zázemí na předčasné odchody ze vzdělávání a dlouhodobou nezaměstnanost mladých lidí. In P. Matějů, J. Straková, & A. Veselý (Eds.), *Nerovnosti ve vzdělávání: Od měření k řešení* (s. 151–179). Sociologické nakladatelství (SLON).

Trhlíková, J., Veleta, R., Růtová, E., & Škrášková, P. (2023). *Předčasné odchody ze vzdělávání z pohledu pracovníků škol – zpráva z fokusních skupin*. NPI ČR (v přípravě).

Veselý, A., Nekola, M., & Drhová, Z. (2007). *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Sociologické nakladatelství (SLON).

Autorka

Bc. Ing. Jana Trhlíková

Národní pedagogický institut České republiky, Praha
jana.trhlikova@npi.cz

Autorka je absolventkou VŠE v Praze a Sociologie na Filosofické fakultě Univerzity Karlovy (Bc.). V Národním pedagogickém institutu ČR se dlouhodobě věnuje analýzám přechodu absolventů středních škol na trh práce. Účastnila se projektů VIP Kariéra, Kurikulum S, Moderní společnost, P-KAP a dalších a je autorkou řady analytických publikací. Rovněž se v rámci sledování vzdělávací dráhy žáků zabývá mapováním procesu jejich kariérového rozhodování a je spoluautorkou knihy *Přechod žáků ze základní na střední školu: pohledy z výzkumů* (2009). Další oblastí jejího profesního zájmu je téma prevence a intervence předčasných odchodů ze vzdělávání. Z této oblasti je spoluautorkou kapitol Vliv rodinného zázemí na předčasné odchody ze vzdělávání a na dlouhodobou nezaměstnanost mladých lidí a Učební obory – specifika vzdělávací cesty a uplatnění na trhu práce v knize *Nerovnosti ve vzdělávání. Od měření k řešení* (2010). Těž je autorkou publikace *Prevence a intervence předčasných odchodů ze středních škol. Příručka opatření* (2015).

LinkedIn profil: <https://www.linkedin.com/in/jana-trhl%C3%ADkov%C3%A1-620a23232/>

Citujte

Trhlíková, J. (2023). Role kariérového poradenství v oblasti prevence a intervence předčasných odchodů ze škol. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 6–23. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

ZMĚNA KLIMATU: VOLÁNÍ PO NOVÉ VIZI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Kateřina Hařková

Mění se klima. Jde o důsledek činností člověka. Klimatická změna ovlivňuje nebo do budoucna ovlivní fungování celé společnosti. Také kariérové poradenství musí na tyto změny reagovat a ideálně přispívat ke zmírňování změny klimatu, jejích negativních dopadů na jedince, společnost a Zemi.

V tomto textu se esejistickou formou zamýšlím nad souvislostmi a důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství. Připojuji se tak k volání po definování nové vize kariérového poradenství směřující k přijetí společného závazku k životu na Zemi.

Cesta ke klimatické krizi. A zpět?

V kariérovém poradenství často uvažujeme o světě práce a jeho vývoji, neboť právě průmyslová revoluce přispěla ke zrodu našeho oboru, který se obdobně – jako svět práce – proměňoval. Od druhé poloviny 19. století tak rostla nejen migrace lidí do měst „za práci“, ale také spotřeba uhlí a produkce oxidu uhličitého (CO₂).

Nadměrné spalování datované od průmyslové revoluce podpořené rostoucí spotřebou zejména západních zemí vedlo k nárůstu koncentrace oxidu uhličitého (CO₂), což oproti předindustriálnímu období způsobilo průměrné oteplení o cca 1,2 °C (Otevřená, 2023e).¹ Rychlost oteplování se vzhledem k rostoucí koncentraci CO₂ v atmosféře stále zvyšuje (Otevřená, 2023g), a pokud by produkce emisí rostla stejně rychle jako dosud, překročili bychom hranici oteplení o 4 °C už v roce 2100 (Otevřená, 2023h). Oteplování spouští široký cyklus dalších souvislostí, které jsou patrné z grafu 1. Vede mj. k tání ledovců, čímž roste hladina oceánů. Současně se zmenšuje povrch ledovců, který odráží menší objem slunečního záření, což znovu přispívá k růstu teploty na Zemi. Rostoucí hladiny oceánů tak ohrožují ostrovní státy, přímořské oblasti, ale i řadu biologických druhů, pro něž je rizikem také proměna klimatu jako taková. Rostoucí teplota vede ale i k extrémním jevům (povodním, intenzivním deštům, suchu).

Kromě spalování fosilních paliv stojí za zvýšenou koncentrací CO₂ také odlesňování, průmyslová výroba (např. výroba cementu nebo železa), používání umělých hnojiv a chov dobytka. Komplexnost klimatické změny tedy zahrnuje celou řadu přírodních, ale i sociálních procesů. Nerovnosti ve společnosti jsou jedním z nich. Negativní dopady klimatické změny se dotýkají zejména chudších obyvatel, naopak ti nejbohatší jsou zodpovědní za větší podíl emisí CO₂ (např. častým využíváním letecké

¹ Od roku 1960 se v ČR zvýšila průměrná teplota o více než 2 °C (Otevřená, 2023e).

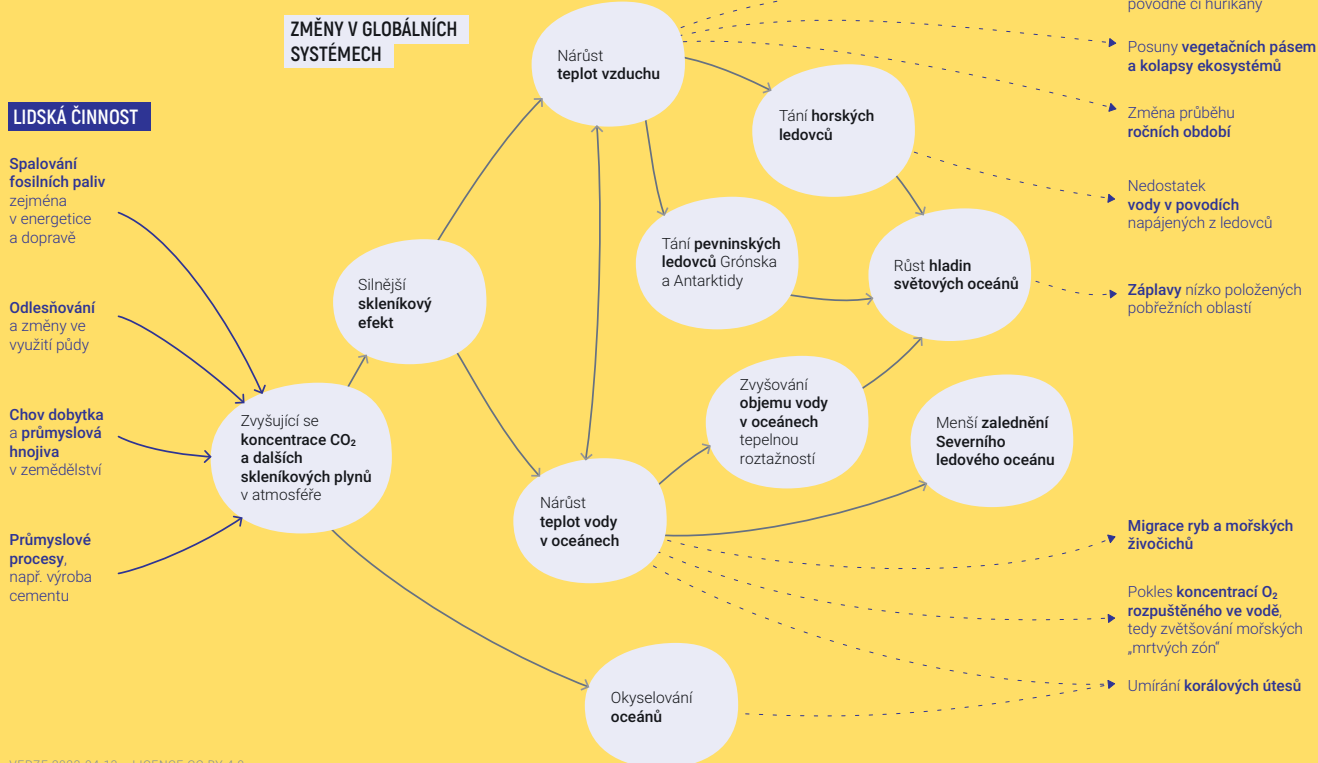
dopravy). Obdobně můžeme hovořit o nerovném příspěvku k emisím CO₂ ze strany Evropy a Spojených států, které historicky stály za největším podílem produkce skleníkových plynů (Our World in data, n.d.a).

Velký podíl na současné situaci má také kolonialismus, který byl českou společností delší dobu mylně považován za něco mimo náš okruh zájmu (Křížová, 2020). V dnešní době však vidíme, že nerovnosti způsobené zámořskými objevy a kolonizací přetrvávají, a ve svých důsledcích přispívají ke změně klimatu. Špatné socioekonomické podmínky v řadě zemí globálního jihu vedou k odlesňování (ilegální těžba dřeva, chov dobytka) či ke znečišťování přírodních zdrojů (např. při těžbě drahých kovů). Nutnost respektování planetárních limitů a globální sociální základny pro budoucí fungování společnosti popisuje např. Kate Raworth (2020).

Graf 1

Schematická mapa klimatické změny

Klimatická změna je mnohem víc než jen nárůst teploty.



Zdroj:

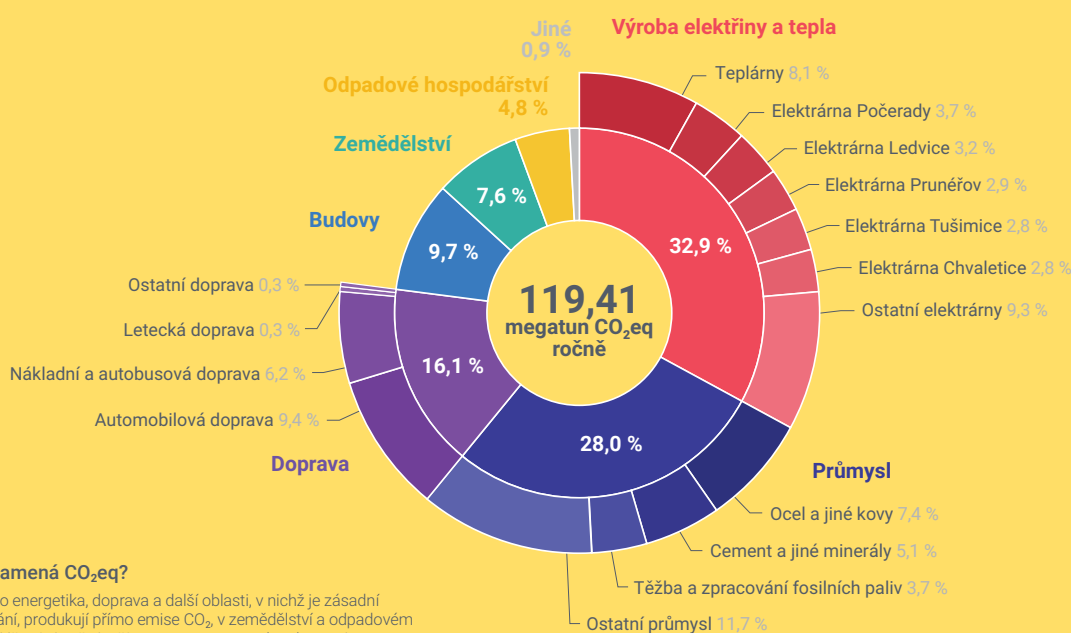
Infografika *Schematická mapa klimatické změny* od autora Fakta o klimatu, licencováno pod CC BY 4.0. (Otevřená, 2023f).

V roce 2017 byla největším znečišťovatelem Čína (27 % celosvětových emisí) následovaná USA (15 %), zeměmi EU-28 (9,8 %), Indií (6,8 %) a Ruskem (4,7 %) (Our World in data, n. d.,b). Česká republika byla v roce 2016 zodpovědná za 3 % celkových emisí EU; přepočteno na počet obyvatel však patří ČR mezi nejhorší znečišťovatele EU (12,4 megatun CO₂-eq²) a způsobuje čtvrtou nejhorší míru znečištění v EU (Otevřená, 2023c). Největší podíl emisí v ČR pochází z energetiky, dopravy³, z průmyslových procesů (výroby cementu, železa, oceli apod.), spalování v domácnostech, institucích a zemědělství, spalování fosilních paliv v průmyslu (destilace, sušení, tavení apod.), ze zemědělství a z odpadového hospodářství (viz graf 2).

Graf 2

Emise skleníkových plynů v ČR podle sektorů

Celkové emise České republiky za rok 2021.



Co znamená CO₂eq?

Zatímco energetika, doprava a další oblasti, v nichž je zásadní spalování, produkuje přímo emise CO₂, v zemědělství a odpadovém hospodářství jde především o emise metanu (CH₄) a oxidu dusného (N₂O). Ty se přepočítávají na množství oxidu uhličitého, které by mělo stejný oteplovací efekt (ekvivalent CO₂).

VERZE 2023-10-03 LICENCE CC BY 4.0
více info na faktaoklimatu.cz/emise-cr

Emise z lesnictví a využití půdy nezobrazujeme.
zdroj dat: Evropská agentura pro životní prostředí

Zdroj: Infografika *Emise skleníkových plynů v ČR podle sektorů* od autora Fakta o klimatu, licencováno pod CC BY 4.0.

2 Jednotka CO₂eq označuje emise CO₂ + emise metanu, oxidu dusného a dalších skleníkových plynů přepočtených na ekvivalentní množství CO₂.

3 Hodnoty letecké dopravy zahrnují emise započtené z českých letišť. Při využití letišť mimo ČR nebo při přestupu se hodnoty započítávají do dané země (Otevřená, 2023d).

Z výše uvedeného je patrné, že i když se budeme snažit o snížení osobní uhlíkové stopy,⁴ jsou nutné komplexnější změny, které budou zahrnovat soubor opatření od snižování spotřeby fosilních paliv přes proměnu odvětví, která patří mezi největší znečišťovatele, až k mechanismům, které nám pomohou se na změnu klimatu adaptovat.

Mezinárodní panel pro změnu klimatu (IPCC) ve svých zprávách opakovaně shrnuje vědecká zjištění o příčinách a možných dopadech klimatické změny. Poukazuje zejména na tzv. *tipping points* (body zvratu), které vyvolají řetězec návazných reakcí, jež už nebude možné zastavit. V neposlední řadě tyto zprávy popisují scénáře, jak může vypadat planeta a lidská společnost, pokud se nám snížení emisí a oteplování planety zmírnit nepodaří.⁵

Jedním z významných kroků celosvětového úsilí k zastavení oteplování bylo dojednání tzv. Pařížské dohody (2015), ke které se přihlásilo 195 zemí světa. Zavázaly se k udržení hodnoty oteplování pod 2 °C oproti hodnotám před průmyslovou revolucí a k usilování o to, aby nárůst teplot nepřekročil 1,5 °C.

Evropská komise přijala v roce 2019 tzv. Zelenou dohodu pro Evropu (2019), v níž se zavazuje k přechodu na uhlíkově neutrální ekonomiku do roku 2050. Zelená dohoda pro Evropu (Evropská komise, 2019) zmiňuje také význam škol, vzdělávacích institucí a vysokých škol, stejně jako nutnost rekvalifikací a zvyšování kvalifikace pro tuto transformaci. Bude nutné podpořit rozvoj „dovedností, které (pracující) potřebují pro přechod z upadajících odvětví do rozvíjejících se odvětví a pro přizpůsobení se novým procesům“ (Evropská komise, 2019, s. 20).

V roce 2021 nabyl účinnosti Evropský právní rámec pro klima (EU, 2021), podle kterého je klimatická neutralita právně závazná, stejně tak jako cíl snížit emise CO₂ do roku 2030 o 55 % oproti roku 1990 (Otevřená, 2023b⁶). Plnění těchto cílů má zajistit balíček opatření „Fit for 55“ (Evropská komise, 2021), jehož některé části stále procházejí schvalovacími procesy.⁷ Balíček zahrnuje např. vznik Sociálního klimatického fondu nebo právo občanů EU na „informace, cenově dostupné možnosti a vhodné pobídky“ (Evropská komise, 2021, s. 14), které jim pomohou uskutečňovat individuální změny v souladu s potřebami planety. Nutné změny zahrnují přímo či nepřímo snad všechny obory lidské činnosti včetně vzdělávání (Otevřená, 2023a). Vzdělávací instituce by se měly stát příklady udržitelnosti a uhlíkové neutrality (UNESCO, 2021) ať už ve formě, či obsahu vzdělávání.

4 Osobní uhlíková stopa ukazuje na osobní příspěvek ke změně klimatu. Zahrnuje emise, na kterých se podílíme přímo (doprava, vytápění) i nepřímo (spotřeba).

5 Už v případě oteplení o „pouhý 1,5 °C oproti předindustriálnímu období hrozí vlny veder, větší sucho, pokles zemědělské produkce a vymírání druhů. Při oteplení o 2 °C zasáhnou vlny extrémního horka až 37 % světové populace, poroste migrace za vodou a obživou, dojde k nevratnému poškození ekosystémů. Při oteplení o 3 °C dojde k zásadní proměně přírodního a společenského systému. Hladiny oceánů vzrostou o 25 m a zaplaví pobřežní oblasti, dojde k vysychání řek a vodních nádrží, ztrátě sněhu. Při oteplení o 4 °C vzroste hladina oceánů o 50–60 cm, dojde k zaplavení velkých měst a center lidské společnosti. Dojde ke kolapsu potravinové bezpečnosti, k politické a ekonomické nestabilitě“. Člověk v tísni (2020).

6 Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023i): Fit for 55: přehled opatření. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/fit-for-55-opatreni>

7 V době psaní tohoto textu (červen 2023).

Důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství

Jak se tyto změny promítají do kariérového poradenství? Jako kariéroví poradci máme při těchto úvahách na co navazovat. Profesor Peter Plant publikoval své první texty ke *green guidance* (zelené poradenství)⁸ už v 90. letech minulého století (např. Plant, 1991; Plant, 2001). Na konferenci IAEVG, která proběhla v roce 2012 ve francouzském Montpellier, bylo *green guidance* věnováno jedno ze symposií (Irving, 2013). Téma rozvíjí ale i řada dalších autorů (např. Di Fabio & Bucci, 2016; Dimsits, 2021; Guichard, 2018; Guichard, 2022; Nota, Soresi, Di Maggio, Santilli, & Ginevra, 2020). V roce 2021 se tématu věnovala konference rakouského centra Euroguidance ve Vídni,⁹ opět s hlavním řečníkem Peterem Plantem. Také mezinárodní asociace IAEVG upozorňuje na důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství – nutnost nabízet příležitosti pro rozvoj sociálně a ekologicky relevantních dovedností, bránit sociálnímu vyloučení a prekarizaci způsobenými souvislostmi klimatické změny či jako obor přispívat k závazkům z Pařížské dohody (IAEVG, 2023, s. 2).

V ČR byla *green guidance* věnována jedna sekce na konferenci Centra Euroguidance v roce 2020 a téma se stává čím dál viditelnější (např. Bolfová & Nawrath, 2021; Csirke & Müllerová, 2022; Košťálová, 2021; Müllerová & Hašková, 2021). Inspirací pro kariérové poradce může být také unikátní publikace klimatického vzdělávání *Klima se mění – a co my?* (Daniš et al, 2021).

Důsledky změny klimatu pro kariérové poradenství vnímám na třech úrovních, které se v poradenské praxi prolínají a vzájemně se ovlivňují. Jde o:

- proměny světa práce a poptávku po jiných dovednostech,
- nové přístupy k uvažování o kariéře a v souvislosti s tím i o proměnu poradenského procesu,
- proměnu role kariérového poradenství jako oboru.

Tyto změny shrnuji v tabulce 1.

8 Zatím nepanuje shoda na terminologickém ukotvení této oblasti ani v anglickém, ani v českém jazyce. Setkáme se proto např. s termíny *green guidance* (zelené poradenství), poradenství pro udržitelnost nebo kariérové poradenství pro udržitelný život na Zemi.

9 Výstupy z konference jsou dostupné zde: <https://oead.at/de/aktuelles/artikel/2021/11/online-euroguidance-fachtagung-green-guidance-am-11-november-2021>.

Tabulka 1***Důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství***

Svět práce	Změny na trhu práce v důsledku klimatické změny a adaptačních opatření
	Změny v důsledku mitigačních změn / transformace na nízkouhlíkovou ekonomiku
	Odklon od tržních mechanismů – základní všeobecný příjem, nerůst, ...
Dovednosti	Dovednosti potřebné pro transformaci na nízkouhlíkovou ekonomiku (<i>green skills</i> , samozásobitelství, opravování,..)
	Dovednosti pro fungování společnosti postavené na netržních hodnotách (aktivní naděje, solidarita, péče, ...)
Kariéra	Postoje ke klimatu (klimatický žal, bezmoc atp.) a jejich provazby na kariérové rozhodování (dobrovolná skromnost, vliv na kariérové volby, ...)
Poradenský proces	Integrace tématu klimatické změny do poradenského procesu a kariérového vzdělávání
	Holistický přístup k člověku a kariéře – odklon od antropocentrického pojetí
Role kariérového poradenství	Role kariérových poradců (reflexe vlastních postojů poradců ke klimatické změně a jejich vlivu na život, práci, kariéru)
	Kariérové poradenství přispívá k řešení klimatické změny

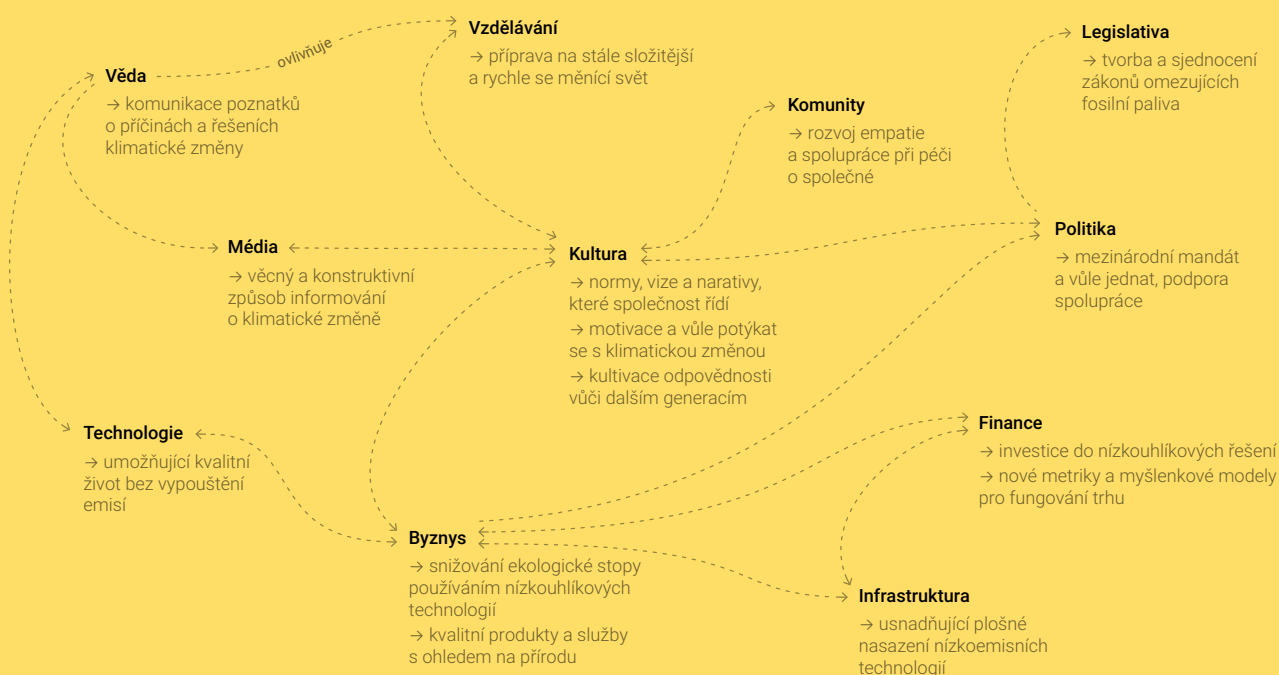
Nové světy práce

Ať už se jako společnost postavíme ke klimatické změně jakkoli, dojde jejím vlivem a lidskou snahou o adaptaci k proměně světa práce. Mnohé z těchto změn už pozorujeme nebo je můžeme předjímat.¹⁰

¹⁰ Řadu z těchto změn reflektují už i mainstreamová média, např. proměna [zimní turistiky](#) v Itálii, zhoršení [zemědělské produkce](#) a proměna struktury zemědělských plodin.

Graf 3**Cesta k nízkouhlíkové společnosti**

Mapa systémových vazeb a souvislostí, které je třeba vzít v potaz, chceme-li zastavit klimatickou změnu.



VERZE 2021-08-15

více info na faktaoklimatu.cz/nizkouhlikova-spolecnostzdroj informací: kniha *There is No Planet B* (Mike Berners-Lee)**Zdroj:**

Infografika *Cesta k nízkouhlíkové společnosti* od autora [Fakta o klimatu](#), licencováno pod CC BY 4.0. (Otevřená, 2023a)

Proměny světa práce způsobují také snahy o zmírňování klimatické změny (mitigace) a přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku. Tato transformace bude vyžadovat změny ve všech oblastech lidského života (graf 3). Mezinárodní organizace práce (ILO) v této souvislosti definuje zelené pracovní příležitosti (*green jobs*), které splňují podmínky důstojných pracovních podmínek a současně přispívají k ochraně a obnově životního prostředí (např. pracovní místa spojená s využíváním a rozvojem obnovitelných zdrojů, zpracováním odpadů apod.). V souvislosti se změnou klimatu tak může vzniknout řada pracovních míst, svou roli mohou hrát také družstva, sociální a environmentálně neutrální podniky či další ekonomické alternativy.¹¹ U velké části povolání a pracovních činností dojde k modifikaci, aby se snížily jejich emise (např. udržitelné zemědělství a stavitelství, výroba produktů z přírodních materiálů apod.).¹² Snahy o zastavení klimatické změny se však mohou projevit i ztrátou

11 Viz např. Katedra environmentálních studií FSS MU: [Ekonomické alternativy v České republice](#).

12 Současně s tímto „zelenáním“ pracovních míst a činností můžeme sledovat také *greenwashing* jako formu dezinformací za účelem zlepšení veřejného obrazu organizace (Kouřil & Miessler, 2008).

pracovních míst v některých odvětvích (např. ukončení těžby uhlí a provozu uhelných elektráren, ukončení neudržitelného rybolovu, nahrazení pracovníků recyklujících odpady v rámci informální ekonomiky mechanickou recyklací) (Gregg, Strietska-Ilina, & Būdke, 2015, s. 42).

Není ale jisté, že při zachování současných (socioekonomických) pravidel hry světa práce dosáhneme potřebného snížení emisí. Proto se objevují více či méně alternativní společensko--ekonomické modely, které nejsou založeny na tržních principech, jako je např. základní všeobecný příjem, základní nepodmíněné služby nebo nerůst¹³.

Dovednosti budoucnosti

Klimatická změna a související proměna světa práce s sebou nese požadavek na nové dovednosti. Mezinárodní organizace práce se zabývá odhadem dovedností, které budou se zelenou transformací potřeba (Gregg, Strietska-Ilina, & Būdke, 2015). Jedná se o specifické dovednosti potřebné pro přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku, tzv. *green skills*, ale také dovednosti, které nám umožní snížit naši individuální uhlíkovou stopu, ať už formou výroby a opravování, samozásobitelstvím, nebo komunitním sdílením.

V širším slova smyslu budeme potřebovat soubor dovedností, které nás budou navigovat k udržitelnějšímu, spravedlivějšímu a laskavějšímu světu. Bolfová a Nawrath (2021) popisují soubor takových dovedností, kam zahrnují *všímavost*, *umění ztratit se* nebo *aktivní naděje*. Macyová a Johnstone (2022) zdůrazňují potřebu zvědomění našich „širších já“, která přesahují individuální úroveň, a obohacují naši identitu o širší okruh rodiny, komunity, společnosti a celé sítě života na Zemi. V souladu s tímto pojetím může být odpovědí, a to nejen na klimatickou změnu, znovuoценění *péče* jako hodnoty a *péče* jako dovednosti. *Péče* ve smyslu péče o sebe, o druhé, o komunitu, společnost a přírodu (Horký-Hlucháň, 2020). Inspiraci mohou přinést také poselství původních obyvatel před evropskou kolonizací nebo civilizací mimo euro-americký okruh (Plant, 2014).

Kariéra ve světle klimatické změny

Ve veřejném prostoru přibývá příběhů lidí, kteří se rozhodli pro kariérovou změnu v důsledku změny klimatu, ať už s ohledem na zásadní proměny jejich profesních hodnot,¹⁴ nebo vedení dobrovolnou skromností (Librová, Pelikán, Galčanová, & Kala, 2016). Obavy z budoucnosti však mohou uvažování o kariéře také blokovat, odnímat perspektivu budoucnosti a schopnost aktivně jednat.

Vnímání klimatické změny může hrát rovněž roli v tom, jak lidé nakládají s volným časem a jak kombinují placenou a neplacenou práci (např. oprava/výroba produktů denní spotřeby, pěstování plodin na zahradě, rozvoj komunity, péče o okolí). To se může promítnout do jejich kariérových voleb např. ohledně toho, jaké zaměstnání si hledají. Někteří lidé totiž nejsou ochotni pracovat pro společnost,

13 Myšlenky nerůstu rozvíjejí např. Naďa Johanisová a Eva Fraňková z [Katedry environmentálních studií FSS Masarykovy univerzity v Brně](#) nebo Tadeáš Žďárský a jeho kolegyně a kolegové z organizace [Na Zemi](#). Praktické nástroje pro vzdělávání o nerůstu a sociálně-ekologické transformaci lze najít např. v publikaci Adamková, Kováčová, Mácha, Prčina, & Vojtěchová (2022).

14 Např. původně designérka obalů Michaela Thomas ve společnosti [Butterflies & Hurricanes](#) upřednostňuje péči o planetu a její obyvatele před ziskem.

kteřé ke klimatické změně výrazně přispívají, příp. usilují o to, aby ve své práci aktivně přispívali ke zmírňování klimatické změny buď samotnou náplní práce, nebo její formou (např. omezení odpadů a jejich třídění na pracovišti, podpora environmentálních projektů, firemní dobrovolnictví). Pro řadu jiných lidí je klimatická změna „jen“ další proměnnou, která vstupuje do jejich kariérových rozhodnutí, jako např. neochota cestovat do zaměstnání autem, a tedy nutnost pracovat v blízkosti bydliště nebo v dostupnosti hromadnou dopravou, či snaha omezit létání, která ovlivňuje kariérové volby nebo dostupné příležitosti.

Poradenský proces

Jak tedy začlenit téma klimatické změny do poradenského procesu? Jako kariéroví poradci bychom měli rozumět souvislostem mezi klimatickou změnou a (současným i budoucím) světem práce a informovat o nich naše klienty. Současně bychom neměli zapomínat na roli obhájců (Schiersmann, Ertelt, Katsarov, Mulvey, Reid, & Weber, 2012) a vystupovat ve prospěch těch, kterých se může klimatická změna a/nebo zelená transformace negativně dotknout. Také bychom měli být připraveni na to, že téma klimatické změny vnesou klienti do poradenství sami,¹⁵ nebo že jejich plánování a rozhodování bude ovlivněno negativním prožíváním klimatické krize.¹⁶ Klimatické vzdělávání by se mělo stát prioritou (UNESCO, 2021) s důsledky rovněž pro kariérové vzdělávání.

Dimsits (2021) navrhuje postup pro udržitelné kariérové poradenství, v němž pracuje s pozitivní vizí budoucnosti a se 17 cíli udržitelného rozvoje OSN (Informační centrum, n. d.), které slouží jako rámec kariérových zájmů jednotlivce a současně jako kontext pro individuální závazek vůči světu.

Kromě začlenění tématu klimatické změny do kariérového vzdělávání navrhuje Helena Košťálová (2021) pracovat v kariérovém poradenství s přírodou a v přírodě.¹⁷ Pro kariérové vzdělávání ale můžeme využít také např. místně zakotvené učení, při němž mladí lidé aktivně vstupují do života komunity a jsou nositeli pozitivních změn. V širším slova smyslu můžeme v poradenském procesu prozkoumávat a zvědomovat vzájemnou provázanost člověka a přírody a ustupovat z antropocentrického pojetí poradenské práce.

Nové role kariérového poradenství?

Mnoho z nás má zkušenost s prožitky environmentálního žalu – se steskem po odumřelých lesích a bílých zimách, lítostí nad mizejícím hmyzem, obavami ze sucha. Tyto prožitky často přicházejí ve vlnách. Nečekaně si uvědomíme, že svět, jak jej známe, vinou člověka zaniká. A s nejistotou se díváme na budoucnost našich dětí. Pak tyto chmury přeletí, aby za kratší či delší dobu udeřily znovu, ně-

15 Zdeňka Voštová ve spolupráci s Nikol Nesvadbovou zpracovala v rámci projektu Futuropolis manuál, *Jak pracovat s emocemi dětí při výuce o změně klimatu*, který může být užitečný i v případě, že téma do výuky přinesou sami žáci, např. při zkoumání podob světa práce.

16 V souvislosti se změnou klimatu pociťuje zhruba každý desátý mladý člověk bezmoc, strach, smutek nebo vztek. Dle 67 % respondentů ve věku mezi 15 a 20 lety se domnívá, že dnes narozené děti budou žít v horším světě, než žijí oni dnes (Krajhanzl et al., 2021).

17 Viz také záznam z online workshopu Heleny Košťálové, *Green Career Guidance* <https://www.youtube.com/watch?v=d-KPo9Y4vtXk>

kdy ještě intenzivněji. Při prožitcích environmentálního žalu se slunečný den stává symbolem konce a přináší smutek, tekoucí voda z kohoutku vyvolává paniku, jak výstižně popisuje Latour (2022).¹⁸ Při prožitcích klimatického žalu hledáme životní rovnováhu a myslíme na *Melancholii*¹⁹ Lars von Triera.

Mnoha lidem jsou tyto pocity cizí. Změnu klimatu nevnímají anebo jí nepřikládají takovou míru závažnosti, například proto, že ve svém životě řeší řadu jiných aktuálních problémů a nejistot. Reflexe vlastního prožívání klimatické krize je výchozím bodem pro osobní jednání i naši (poradenskou) praxi. Na individuální úrovni se naše reakce na klimatickou krizi mohou a budou různit.

Na úrovni oboru se však musíme jednoznačně přihlásit k ochraně klimatu, k ochraně života na Zemi v jeho sociálně spravedlivé podobě (Guichard, 2018). Současně musíme odmítnout představu, že zelené poradenství, poradenství pro udržitelnost nebo kariérové poradenství přispívající k ochraně klimatu je jakási nadstavba základního kariérového poradenství, na kterou teprve přijde čas až... bude vytvořen systém... bude nastavena kvalita... budou zdroje... Úvahy o tom, jakou společnost kariérovým poradenstvím rozvíjíme, bychom měli přijmout jako základní východisko pro další rozvoj oboru.

Hledání nové vize

Klimatická krize vnáší nejen do kariérového poradenství řadu polarit. Rozpoznání individuální zodpovědnosti v problému, který vyžaduje systémová řešení. Podpora naděje při vědomí toho, jak je situace vážná. Přijetí negativních pocitů bez toho, aniž by nás ochromily. Péče o sebe v čase, kdy je potřeba napnout všechny síly. Macyová a Johnstone (2022) rozvíjejí tezi o *velkém obratu* směřujícím ke společnosti podporující život, jehož jsme nyní součástí. Cestou k této transformaci je podle nich prožívání vděčnosti za to, že jsme součástí živoucího světa. Vděčnost nám dává sílu k uctění bolesti, kterou zažíváme jako reakci na to, co se s naším světem děje. Tyto první dvě fáze pak umožňují vidět svět novými očima a ujasnit si vizi, co můžeme pro uzdravení světa udělat my sami.

Jak zdůrazňuje Petr Daniš (2023), máme nástroje k proměně světa a víme, jak této změny dosáhnout. Nejen jako kariéroví poradci bychom měli mít možnost zamýšlet se nad tím, k jaké budoucnosti chceme přispívat.

18 „Náš hrdina nedávno začal pozorovat měsíc – od včera je v úplňku –, což ho znepokojuje, ba děsí: Jako by byl měsíc tím posledním, co ještě lze obdivovat bez pocitu úzkosti. Slunce? Kdo by se dokázal radovat z jeho záru, aniž by pomyslel na klimatickou změnu? Stromy klátící se ve větru? Potěšení zkazí strach z toho, že uschnou nebo zahynou pod zuby pily. Dokonce i voda padající z nebe vyvolává nepříjemný pocit, pocit zodpovědnosti: ‚Moc dobře víte, že se brzy bude všude vody nedostávat!‘ Těšit se z pohledu na krajinu? Na to rovnou zapomeňte: Jsme zodpovědní za veškeré její znečištění. ... Věřu, hrdina nemá jinou možnost, jak ukojit neklid než upřít svůj zrak na měsíc: na jeho kulatost a jeho fáze. Když už nic jiného, alespoň se necítí ani trochu zodpovědný; je to poslední podívaná, která mu zbývá. Pokud se cítíš tak dojat měsíčním jasnem, je to proto, že víš, že pohyb měsíce je konečně něco, za co nemůžeš. Jako jsi mohl kdysi s jistotou nevině hledět na pole, jezera, stromy, řeky, hory a veškerou krajinu bez sebemenšího pomyšlení na možný vliv každého tvého počinu. Předtím. Není tomu ani tak dlouho“ (Latour, 2022, s. 7).

19 Lars von Trier (2011). *Melancholia*: <https://www.csfd.cz/film/268533-melancholie/prehled/>

Seznam zdrojů

Adamková, B., Kováčová, K., Mácha, J., Prčina, M., & Vojtěchová, S. (2022). *Odvaha nerůst. Metody neformálního vzdělávání pro sociálně-ekologickou transformaci*. Litoměřice: Pavel Pražák – Nakladatelství Magda v koedici s Ekumenickou akademií, z. s. <http://nakladatelství.galeriemagda.cz/e-knihy/Odvaha-nerust-ONLINE-72DPI.pdf>.

Bolfová, K., & Nawrath, M. (2021). Zelenání – kariérové poradenství vzhůru nohama. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 9(20), 96–106. https://www.euroguidance.sk/document/casopis/20/14_KPJ_2-2021_20_Bolfova-Nawrath.pdf

Csirke, A., & Müllerová, A. (2022). *Kariérové poradenství na cestě k udržitelné budoucnosti*. Praha: VISK. https://ikap.kr-stredocesky.cz/files/uploads/centrum-metodicke-podpory-pro-karierove-poradenstvi/metodicky-material//Material_KP_Na_ceste_k_udrzitelne_budoucnosti.pdf

Člověk v tísní (2020). *Klimatická změna. Online kurz pro pedagogy 2. stupně ZŠ a SŠ*. https://kurz-klimazmena.clovekvtisni.cz/?_ga=2.162368831.2020837376.1681598017-736753478.1675341576&gac=1.83933547.1680987726.Cj0KCQjwocShBhCOARIsAFVYq0ijtnv1BOHg2JH-NSe27lkGedA_gqo3CeWkcrOX0l204kt8hSMcTHYaAnE7EALw_wcB#!/.

Daniš, P., Březovská, R., Činčera, J., Kolenatý, M., Krajhanzl, J., Kulich, J., Medek, M., Svobodová, R., Žďárský, T. et al. (2021). *Klima se mění – a co my? Proč a jak se učit o změně klimatu*. Doporučení Pracovní skupiny pro klimatické vzdělávání Rady vlády pro udržitelný rozvoj. Ministerstvo životního prostředí. https://ucimoklimatu.cz/klima-se-meni-a-co-my_-2/.

Daniš, P. (2023). *Klima je příležitost*. Tereza, vzdělávací centrum, z. ú.

Di Fabio, A., & Bucci, O. (2016). Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. *Frontiers in Psychology*, 7:261. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00261/full>

Dimsits, M. (2021). Sustainable career guidance: learning to live and learning to change the world. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 9(20), 69–77. https://www.euroguidance.sk/document/casopis/20/11_KPJ_2-2021_20_Dimsits.pdf

Evropská komise (2019). *Zelená dohoda pro Evropu*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF.

Evropská komise (2021). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. „Fit for 55“: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě. eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=cs

EU (2021). Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1119 ze dne 30. června 2021, kterým se stanoví rámec pro dosažení klimatické neutrality a mění nařízení (ES) č. 401/2009 a nařízení (EU)

2018/1999 („evropský právní rámec pro klima“). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1119&from=cs>

Gregg, C., Strietska-Ilina, O., & Búdke, Ch. (2015). *Anticipating skill needs for green jobs. A practical guide*. Skills and Employability Branch Employment Policy Department ILO.

Guichard, J. (2018). What career and life design interventions may contribute to global, humane, equitable and sustainable development? *Studia Poradoznawcze / Journal of Counselling*, 7(1), 305–331. <https://orcid.org/0000-0002-3959-1149>

Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 581–601. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-022-09530-6>

Horký-Hlucháň, O. (2020). Ekonomika péče. Od přebalování dítěte k hospodářské politice pro lidi a planetu. In P. Barša, E. Černá, J. Černý, M. Dokupil Škabraha, E. Fraňková, O. Horký-Hlucháň, T. Hoření Samec, N. Johanisová, L. Likavčan, A. Novák, T. Profant, J. Růžička, & D. Šitera (Eds.), *Za hranice kapitalismu*, (s. 197–216). Rybka Publishers.

Irving, B. A. (2013). ‘It’s not easy being green’ – re/positioning ethical values in career practice. Paper in Symposium: ‘Green guidance’: A time for action. Presented at the IAEVG Conference, *Career counselling: a human or a citizen’s right*, Montpellier, France. September 2013.

IAEVG (2023). *2023 Communiqué – Contribution of educational and vocational guidance to support sustainable development and the necessary socio-ecological transition*. <https://iaevg.com/resources/IAEVG%202023%20Communique.pdf>.

Informační centrum OSN (n. d.) *Cíle udržitelného rozvoje*. <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>

Košťálová, H. (2021). Kariérové poradenství na zeleno. *Školní poradenství v praxi*, 8(2), s. 19–20. <https://www.rizeniskoly.cz/aktuality/karierove-poradenstvi-na-zeleno.a-7654.html>

Kouřil, V., & Miessler, J. (2008). Greenwashing neboli čerstvě natřeno. Zn.: na zeleno. *Sedmá generace*. (1). <https://sedmagenerace.cz/cerstve-natreno-zn-na-zeleno/>

Krajhanzl, J., Chabada, T., Svobodová, R., Kácha, O., Vintř, J., Becková, A., & et al. (2021). České klima 2021: Výzkumný report pro nejmladší, 15–20 let. Mapa českého veřejného mínění v oblasti změny klimatu. Katedra environmentálních studií FSS MU ve spolupráci s Green Dock, z. s. https://www.clovekvtisni.cz/media/publications/1712/file/report_-vt-15-20-let_fin08-09.pdf.

Křížová, M. (2020). Koloniální sny českých vlastenců. *Vesmír*. 99(10), 59–595.

Latour, B. (2022). *Kde to jsem? / Poučení z lockdownu pro pozemšťany*. Neklid.

Librová, H., Pelikán, V., Galčanová, L., & Kala, L. (2016). *Věrní a rozumní*. Masarykova univerzita.

Macyová, J., & Johnstone, Ch. (2020). *Aktivní naděje. Jak čelit zmatku naší doby a nezbláznit se*. Grada Publishing, a. s.

Müllerová, A., & Hašková, K. (2021). Dialog s vlastním závazkem: vybrané kapitoly „zeleného“ kariérového poradenství. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 9(19), 54–60. https://www.euroguidance.sk/document/casopis/19/10_KPJ_1-2021_19_Mullerova-Haskova.pdf

Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). *Sustainable Development, Career Counselling and Career Education*. Springer.

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023a). *Cesta k nízkouhlíkové společnosti*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/nizkouhlikova-spolecnost>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023b). *Co je Fit for 55*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/fit-for-55>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023c). *Emise skleníkových plynů států EU*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/emise-eu>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023d). *Emise skleníkových plynů v ČR podle sektorů detailně*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/emise-cr-detail>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023e). *Klimatická změna*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/temata/klimaticka-zmena>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023f). *Schematická změna klimatické změny*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/schema-klimaticke-zmeny>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023g). *Souvislost koncentrace CO₂ a globálního oteplování*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/souvislost-koncentrace-oteplvani>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023h). *Změna průměrné teploty za 22 000 let*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/teplota-22000-let>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023i): *Fit for 55: přehled opatření*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/fit-for-55-opatreni>

Our World in Data (n.d.a). *Annual CO₂ emissions by world region*. <https://ourworldindata.org/grapher/annual-co-emissions-by-region?time=earliest..2020>

Our World in Data (n.d.b). *CO₂ emissions*. <https://ourworldindata.org/co2-emissions#co2-emissions-by-region>

Pařížská dohoda (2015). [https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/parizska_dohoda/\\$FILE/OEOK-Cesky_preklad_dohody-20160419.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/parizska_dohoda/$FILE/OEOK-Cesky_preklad_dohody-20160419.pdf)

Plant, P. (1991). Vikings on the seine: Policy challenges confronting careers guidance in Denmark. *British Journal of Guidance & Counselling*, 19(3), 258–266.

Plant, P. (2001). *Quality in Careers Guidance*. OECD.

Plant, P. (2014). Green Guidance. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development, International Perspective* (pp. 309–316). Springer Science+Business Media.

Raworth, K. (2020). *Ekonomie koblihy. Sedm způsobů ekonomického myšlení pro 21. století*. IDEA Družstevní nakladatelství.

Schiersmann, Ch., Ertelt, B.–J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (Eds.). (2012). *NICE Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg: Heidelberg University

UNESCO (2021). *Remaining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Report from the International Commission on the Futures of Education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

Autorka

Mgr. Kateřina Hašková

katerina.hasek@gmail.com

Vystudovala psychologii na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně. V roce 2011 se začala věnovat kariérovému poradenství, od roku 2017 je členkou Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj a v současnosti působí jako metodička v projektu IKAP II ve Zlínském kraji a v hl. městě Praze. Aktuálně také studuje doktorské studium na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, kde se zajímá o roli kariérového poradenství pro udržitelnost a sociální spravedlnost. Ve své doktorské práci se věnuje kariérovým volbám mladých lidí v kontextu změny klimatu.

Citujte

Hašková, K. (2023). Změna klimatu: volání po nové vizi kariérového poradenství. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 24–37. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

SPOLUPRÁCE V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI: PŘÍKLAD KARLOVARSKÉHO KRAJE

Martin Januška

Spolupráce v regionech je nosným tématem i mezi aktéry kariérového poradenství v Karlovarském kraji.¹ V následujícím textu popisují, jakým způsobem přistupuje Krajská hospodářská komora v Karlovarském kraji k problematice kariérového poradenství, jaké dílčí činnosti jsou v její gesci a do jaké míry navzájem spolupracuje se školami a Úřadem práce České republiky (ÚP ČR).

Karlovarský kraj se potýká s nadměrným odlivem absolventů středních škol (Český, 2020). Absolventi středních škol v oborech vzdělání s maturitní zkouškou nemají adekvátní možnosti studia na vysokých školách přímo v Karlovarském kraji, a tak jsou nuceni odcházet za studiem na vysoké školy do jiných krajů. Míra jejich návratnosti po dostudování je však nízká (Český, n.d.a). Fakt, že absolventi vysokých škol nehledají uplatnění na trhu práce v Karlovarském kraji, může být v důsledku neuplatnitelnosti v konkrétním vystudovaném programu nebo nižším finančním ohodnocením než v jiných krajích (Český, n.d.b). Z tohoto úhlu pohledu je pochopitelné, že důležitým cílem regionální politiky je zamezit odchodu kvalifikovaných absolventů z kraje. To však souvisí s volbou oboru vzdělání po základní škole, což je mj. jedním z důvodů, proč se regionální politika zaměřuje na kariérové poradenství pro žáky středních odborných škol (Havlová, 2020, s. 4–8).

K naplňování tohoto cíle je nezbytná spolupráce jednotlivých aktérů kariérového poradenství a v Karlovarském kraji má klíčovou roli Krajská hospodářská komora. Kromě Krajské hospodářské komory Karlovarského kraje jsou jednotlivá odvětví hospodářství podporována i z řad zástupců podniků, škol, ÚP ČR a Krajským úřadem Karlovarského kraje. Podporovanými oblastmi jsou především sektory tradiční výroby v Karlovarském kraji, kam řadíme výrobu porcelánu, skla a keramiky, textilní a oděvní průmysl, automobilový průmysl, výrobu potravin a nápojů, strojírenství a kovovýrobu, chemický průmysl a těžbu nerostných surovin. Tradiční průmyslovou oblastí je Sokolovsko (energetika a těžba uhlí, chemický, strojírenský, textilní a oděvní průmysl a výroba stavebních hmot), které se mění směrem k novým průmyslovým odvětvím (elektrotechnika a elektronika). Zpracovatelský průmysl má dlouhou tradici na Ostrovsku. Na Chebsku se jedná o strojírenství a výrobu hudebních nástrojů např. značky Amati a Strunal. Dominantní postavení v Karlovarském kraji má lázeňství (Karlovy Vary, Mariánské Lázně, Františkovy Lázně, Lázně Kynžvart a Jáchymov). Spolu s léčivými teplými a studenými prameny je kraj neobvykle bohatý i na přírodní minerální vody (Mattoni, Magnesia a Korunní).

¹ Karlovarský kraj vznikl v roce 2000 rozdělením Západočeského kraje na kraj Plzeňský a Karlovarský. Jedná se o nejzápadnější kraj v České republice. Svou rozlohou 3 310 km² se řadí mezi nejmenší kraje a člení se do třech okresů: chebský, sokolovský a karlovarský.

Mezi největší a nejvýznamnější zaměstnavatele v Karlovarském kraji patří Sokolovská uhelná, a. s., zabývající se především hornickou činností, těžbou a zpracováním hnědého uhlí. Dále společnost Witte Nejdek, spol. s r. o., specializující se na výrobu zámků, klik a zamykacích zařízení pro významné výrobce automobilů. K tradičním zaměstnavatelům patří například Elektrometall, s. r. o., který se specializuje na výrobu kabelových svazků pro automobilový průmysl, a Závod Thun 1794, a. s., Nová Role, který je jeden z největších výrobců karlovarského porcelánu v kraji.

Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje

Hospodářská komora České republiky (HK ČR), jako jediný v legislativě ukotvený zástupce podnikatelů, působí ve všech krajích České republiky. Její činnost vyplývá ze zákona č. 301/1992 Sb. a v souladu s ním (Zákon, 1992) je hierarchicky strukturována na regionální části, které zastřešují Krajské hospodářské komory a Obvodní hospodářské komory. Následné členění se odvíjí od oborů hospodářství.

Dále v textu se zaměřím na působení jedné z Krajských hospodářských komor, konkrétně Krajské hospodářské komory Karlovarského kraje. Ta nabízí víceúčelovou poradenskou činnost s informačním servisem a organizuje řadu vzdělávacích akcí, které propojují aktéry v oblasti trhu práce, vzdělávání a samosprávy. Cíleně se snaží o spolupráci se všemi aktéry, kteří se podílejí na uplatňování absolventů na trhu práce. Zaměřuje se přitom hlavně na zaměstnavatele, základní školy, střední odborné školy, Krajský úřad Karlovarského kraje a ÚP ČR (Krajská, 2023a).

Spolupráce Krajské hospodářské komory a škol v kraji

Krajská hospodářská komora propojuje aktéry kariérového poradenství prioritně v rámci projektu Implementace krajského akčního plánu II. v Karlovarském kraji.² Na základních školách v Karlovarském kraji organizuje **polytechnické vzdělávání** (Krajská, 2023e). Do polytechnického vzdělávání je zapojeno celkem 12 (ze 110) základních škol.³ Cílem polytechnického vzdělávání u žáků je prohloubení profesních zájmů v polytechnických, přírodovědných a environmentálních oblastech, což usnadňuje volbu oboru vzdělání na střední škole. Podpora polytechnického vzdělávání se realizuje v několika formách: polytechnické kroužky na školách, polytechnické kempy a polytechnické soutěže.

Polytechnické kroužky na školách – jedná se o rozšířenou výuku polytechniky, kdy jsou využity technologie robotiky a činnosti vázané na dílny. Těchto polytechnických kroužků se ve školním roce 2022/2023 účastnilo 182 žáků. **Polytechnické kempy** jsou organizovány jako výměna zkušeností

2 Projekt Implementace Krajského akčního plánu 2 v Karlovarském kraji (obdobní realizace září 2022 – srpen 2023) podporuje intervence naplánované v KAP 2 vedoucí ke zkvalitnění řízení škol a zvýšení kvality vzdělávání v kraji. Největší důraz je kladen na tyto aktivity: podpora pedagogických pracovníků a managementu škol, aktivity škol v polytechnickém vzdělávání a čtenářské a matematické gramotnosti. Dalším důležitým aspektem projektu je síťování mezi subjekty vzdělávání, kariérové poradenství a řešení předčasných odchodů ze vzdělávání.

3 Školský portál Karlovarského kraje

jednotlivých základních škol a účastní se jich vybraní žáci z výše uvedených 12 škol. V průběhu pěti dnů dochází ke zdokonalování programovacích a konstrukčních dovedností žáků, vzájemné výměně zkušeností z polytechnických kroužků a předávání nových inspirací, to vše s určitou mírou zábavy. Tyto kempy probíhají jedenkrát až dvakrát do roka. V rámci kempů zároveň dochází k praktické přípravě soutěže First LEGO League. Pro přímý kontakt s trhem práce a následné možnosti zaměstnání jsou organizovány exkurze žáků a pedagogů ZŠ u zaměstnavatelů. V letošním školním roce (2022/2023) bylo uskutečněno třináct exkurzí, dalších devět je plánováno. **Polytechnické soutěže** se zaměřují na robotiku, vědu a výzkum i rozvoj týmové spolupráce. Začátkem letošního roku proběhla na Základní škole jazyků Karlovy Vary robotická soutěž First LEGO League (krajské a republikové kolo) s hlavním tématem SUPERPOWERED – elektrická energie a její výroba, transport, uchování, efektivita, úspory. Celkem bylo do polytechnické soutěže zapojeno 11 základních škol a tři z nich postoupily do celorepublikového kola. Z těchto akcí jsou nadšení především zaměstnavatelé, kteří se bez robotiky neobejdou. Jsou proto rádi, že se žákům konkrétní odvětví přibližuje atraktivním způsobem, což může v budoucnu znamenat větší šance na získání kvalifikovaného a do jisté míry i nadšeného zaměstnance.

V návaznosti na zvýšení kvality středního vzdělávání se Karlovarský kraj zaměřil na podporu aktivit směřujících k zavádění **prvků duálního vzdělávání** (Havlová, 2020, s. 47–52). Nyní je navázaná spolupráce mezi zaměstnavateli a středními odbornými školami u třinácti oborů vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou. Obory vzdělání byly voleny na základě odhadu regionálního rozvoje v budoucích letech a zároveň s ohledem na potřeby trhu práce (Havlová, 2020, s. 74). K jednotlivým oborům vzdělání jsou navázáni zaměstnavatelé.⁴

Cílem projektu na podporu duálního vzdělávání (Krajská, 2023f) je zajistit žákům středních odborných škol praxi a odborný výcvik u jednoho zaměstnavatele po celou dobu jejich vzdělávání. V autentickém pracovním prostředí žáci získávají potřebnou skladbu a hloubku odborných dovedností a návyků spojených s firemní kulturou konkrétního zaměstnavatele. S tím lze souhlasit, pokud žák setrvá u konkrétního zaměstnavatele, který si žáka vychoval pro svou firmu. U jiného zaměstnavatele by pro žáka mohla být situace složitější v tom, že nepoznal jiné pracovní prostředí. Záleží na tom, jakou úroveň přenositelných dovedností (komunikace, týmovost, řešení problémů) žák dokáže uplatnit u jiného zaměstnavatele.

Výhodou duálního systému vzdělávání pro žáky je jednodušší hledání prvního pracovního uplatnění. U žáků, kteří vykonávají praktické vyučování u konkrétního zaměstnavatele, jsou potřebné dovednosti pro výkon povolání na vysoké úrovni. Dochází tak k hladkému přechodu ze vzdělávání do zaměstnání u daného zaměstnavatele. Určitá nevýhoda vykonávání praxe u jednoho zaměstnavatele

4 U oboru vzdělání s výučním listem „Nástrojař“ – SPŠ Ostrov – ept connector, s. r. o.; „Mechanik opravář motorových vozidel“ – ISŠTE Sokolov – Truck union, s. r. o.; „Strojní mechanik“ – ISŠTE Sokolov – Svatavské strojírny, s. r. o.; „Obráběč kovů“ – ISŠTE Sokolov – Svatavské strojírny, s. r. o.; „Elektromechanik pro zařízení a přístroje“ – ISŠ Cheb – HF-C-ZECHFORGE, s. r. o.; „Operátor skladování a přepravy“ – Střední škola logistická Dalovice – Petr Fiala – velkoobchod s drogérií, s. r. o.; „Sklář – výrobce a zušlechťovatel skla“ – SUPŠ KV – Moser, a. s.; „Řezník, uzenář“ – ISŠ Cheb – Masný krám Krkovička, s. r. o.; „Mechanik opravář motorových vozidel – Řidič kamionové a osobní dopravy“ – ISŠ Cheb – Lagarde Spedition, s. r. o. u oboru vzdělání s maturitní zkouškou: „Strojírenství“ – SPŠ Ostrov – ept connector, s. r. o.; „Autotronik“ – SPŠ Ostrov – Autobusy Karlovy Vary, a. s.; „Strojírenství – programování CNC strojů“ – ISŠ Cheb – HF-C-ZECHFORGE, s. r. o.; „Design skla“ – SUPŠ KV – Moser a. s.

a konkrétní firmě může být příliš úzce vymezená profilace oboru. Do budoucna pak může být pro žáka komplikované uplatnění na trhu práce, pokud by u profilace oboru vzdělání nezůstal, tj. žákům se komplikuje řízení jejich kariérového rozvoje v celoživotní perspektivě. Podnikům duální systém vzdělávání přináší zaučené nové pracovní síly.

V pilotním ověřování prvků duálního vzdělávání se organizují **řemeslné workshopy** ve firmách a ve spolupráci se středními školami. Cílovou skupinou těchto workshopů jsou žáci základních škol, kteří si mohou vyzkoušet konkrétní profesi přímo ve firmě, mají možnost vyhotovit konkrétní výrobek či produkt a získávají informace o prezentovaném oboru nejen od zaměstnanců firmy, ale i od vyučujících na středních školách. Na těchto akcích jsou vítáni rovněž rodiče žáků. Přítomnost rodičů by měla přispět k naplňování jejich role v kariérovém rozhodování svých dětí.

V průběhu dvou let bylo uskutečněno téměř šedesát řemeslných workshopů, kterých se účastnilo 572 žáků. Pro zájemce, kteří se nemohou účastnit prezenčních workshopů, jsou natočeny autentické záběry z konkrétních pracovišť. Natočené **ukázky oborů vzdělání** jsou od zástupců zaměstnavatelů, vyučujících a žáků s průvodním komentářem k oboru vzdělání. Natočený materiál je PR oborů pro absolventy základních škol. Žáci tak mají možnost rozhodnout se dle konkrétních skutečností o oboru vzdělání, čímž se zvyšuje potenciál uplatnění na trhu práce a setrvání v oboru, který absolvovali. Natočené ukázky oborů vzdělání jsou volně dostupné ke zhlédnutí široké veřejnosti (Krajská, 2023f).

Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje přímo podporuje kariérové poradenství ve školách, pro které připravuje exkurze do podniků, besedy se zástupci firem, besedy s firemními odborníky. Exkurze zahrnují prezentaci firmy, prohlídky provozu, představení konkrétních profesí, pracovních pozic a odborně zaměřený workshop. Vždy je organizována diskuse k výměně zkušeností výchovných poradců a kariérových poradců. Cílem těchto aktivit je zpřístupnění reálného trhu práce pro kariérové poradce, čímž dochází k předávání informací mezi kariérovými poradci a žáky. Nápad realizovat exkurze přímo ve firmách hodnotím za sebe velice kladně a domnívám se, že se jedná o jednoduchý způsob, jak se ocitnout v reálném prostředí firmy, kterou budu možná, z pozice kariérového poradce, doporučovat žákům. Vlastní realizace exkurzí do firem naráží na rozdílné vnímání důležitosti těchto akcí u některých kariérových poradců. Ze strany školních kariérových poradců zaznívá, že nemají dostatek času účastnit se, čímž se vyčleňují a nevyužívají možnosti ke společné diskusi nad tématy, která obohacují celou oblast kariérového poradenství.

Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje kromě výše uvedených aktivit zprostředkovává pedagogickým pracovníkům (nejen kariérovým poradcům) nástroje využitelné v jejich práci. Jedním z nich je webová aplikace **Můj život po škole** (Krajská, 2023d), která dokáže žáka v jednotlivých profesích orientovat v kontextu regionálního trhu práce. Na základě snadné dostupnosti mohou aplikaci žákům doporučit a zároveň představit kariéroví poradci ze základních i středních škol. Určitou možnost využití na středních odborných školách vnímám v rámci odborných předmětů v kontextu uplatnitelnosti v konkrétním oboru vzdělání. Díky intuitivnímu použití může být aplikace představována žákům i vyučujícími odborných předmětů. Není nutné, aby s aplikací pracoval pouze kariérový poradce. Obdobným způsobem mohou k aplikaci přistupovat i pracovníci ÚP ČR. Kariéroví poradci mohou doporučovat a představovat použití aplikace svým klientům nebo při setkávání s žáky. Aplikace může být cenným nástrojem i pro personalisty. Personalista, který se nepohybuje ve školním

prostředí, se prostřednictvím aplikace sblíží s terminologií, jež je blízká žákům, a dochází k lepšímu navazování komunikace mezi aktéry z prostředí firmy a žáky. Z toho vyplývá, že aplikace sdružuje a poskytuje informace na poli kariéry všem dotčeným aktérům této problematiky, a používáním aplikace dochází u aktérů k ujasnění terminologie (pojmy v oblasti kariéry a trhu práce jsou jednoznačně dány a správným používáním předcházíme nedorozumění).

Jedním z dalších podporovaných a představovaných nástrojů pro kariérové poradce je **Predikce trhu práce KOMPAS** (MPSV ČR n.d.). Kvalitní predikce o vývoji trhu práce na regionální i národní úrovni umožňuje kariérovým poradcům lépe přiblížit situaci trhu práce žákům nebo dalším klientům. Partnerem projektu *Predikce trhu práce* byl Institut pro zaměstnanost a rozvoj Karlovarského kraje (Krajská, 2023c). Posláním této organizace je koordinované řešení problémů na regionálním trhu práce, podpora zaměstnanosti, vzdělávání a tvorby strategií pro pracovní trh. Institut pro zaměstnanost a rozvoj Karlovarského kraje je také nositelem **Paktu zaměstnanosti Karlovarského kraje** (Krajská, 2023b).

Pakt zaměstnanosti je strategickou platformou pro partnerskou spolupráci organizací a institucí ve prospěch zaměstnanosti a konkurenceschopnosti kraje. Jako regionální partnerská platforma založená na základě písemné dohody klíčových partnerů umožňuje propojit aktivity jednotlivých institucí a organizací při tvorbě nových a udržení stávajících pracovních míst v regionu, vzdělávání a kvalifikační přípravě zaměstnanců i dalších opatření ve prospěch zaměstnanosti. V Karlovarském kraji se na Paktu zaměstnanosti Karlovarského kraje podílejí tyto partneři: Krajský úřad Karlovarského kraje, Karlovarská agentura rozvoje podnikání, p. o., Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje, ÚŘ ČR – krajská pobočka Karlovy Vary, Regionální rada odborových svazů Karlovarského kraje, Rada hospodářské a sociální dohody Karlovarského kraje, Hospodářská a sociální rada Sokolovska, Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest, Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Partneři Paktu zaměstnanosti se pravidelně scházejí v kvartálním intervalu (Krajská, 2023b).

Spolupráce Krajské hospodářské komory, Úřadu práce České republiky a Krajského úřadu

Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (IPS) při ÚP ČR nabízí poradenské služby žákům základních a středních škol. IPS se nachází v každém regionu Karlovarského kraje (Úřad, 2023a). V případě zájmu jsou realizovány besedy přímo na pobočkách ÚP ČR. Při besedách jsou zmiňovány nejdůležitější faktory uplatnitelnosti na trhu práce, mezi které patří: dosažené vzdělání, uplatnitelnost jednotlivých oborů vzdělání, seznamování s trhem práce. Jsou představovány jednotlivé profese a sdělovány základní požadavky zaměstnavatelů. Je umožněno vypracování testu profesních zájmů nebo setkání se zaměstnavateli. Dále je zde možnost návštěvy pracovníka pobočky ÚP ČR ve škole při konání třídních schůzek pro rodiče žáků škol.

V rámci celého Karlovarského kraje je nabízeno individuální i skupinové poradenství (Úřad, 2023b). Výše jmenované služby jsou ÚP ČR poskytovány celé veřejnosti. Bohužel společností je ÚP ČR vnímán především jako instituce pro vyplácení sociálních dávek a úhrad zdravotního pojištění při ztrátě zaměstnání. V řadě případů se jedná o několikaleté setrvávání v evidenci ÚP ČR, čímž se šance na

znovunalezení zaměstnání snižuje. Většina společnosti nemá ale ponětí o výše uvedených službách, protože se v mediálním prostoru nezmiňují. Všeobecně se ví, že na ÚP ČR se dochází až při ztrátě zaměstnání. Z mediálního prostoru nezaznávají možnosti ÚP ČR, kdy se může jít občan zaevidovat jako zájemce o zaměstnání a kdy využít třeba možnost podat si žádost o rekvalifikaci (Úřad, 2023c).

Činnosti poboček ÚP ČR v Karlovarském kraji v oblasti kariérového poradenství propojuje Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. Pracovníci IPS ÚP ČR jsou zváni na exkurze do podniků. Tyto exkurze se pořádají čtyřikrát do roka a jejich náplní je představit pracovníkům IPS i poradcům ze škol konkrétní podnik a reálné pracoviště, které by mohli následně doporučovat absolventům. Na exkurzi je vždy zástupce firmy, který pohovoří o firemní politice a možnostech pro zaměstnance. Jsou přizváni i pracovníci z řad zaměstnanců, kteří většinou hovoří o své profesní dráze a jakým způsobem se dostali právě na tuto pozici. Jednotliví aktéři si tak mohou předávat zkušenosti ze svých pracovišť. Navzájem si sdělí, které metody a formy jsou nejvhodnější pro jejich cílovou skupinu v kariérovém poradenství (žáci, absolventi, zaměstnanci, ...). Těmito exkurzemi a obdobnými akcemi (včetně veletrhu pracovních příležitostí viz níže) se Krajské hospodářské komoře Karlovarského kraje daří uskutěčňovat osobní setkávání aktérů zapojených do kariérového poradenství a prostřednictvím komunikace nad společnými tématy se pak všem lépe dosahuje vytyčených cílů v kariérovém poradenství.

Ve vzájemné spolupráci Krajské hospodářské komory, Krajského úřadu Karlovarského kraje a ÚP ČR probíhají i **veletrhy pracovních příležitostí** v Karlovarském kraji. Akce je věnována místním společnostem, které mají možnost žákům představit své zaměření a pozici na trhu práce. Cílem veletrhu je prezentace společností žákům základních a středních škol v Karlovarském kraji, aby žáci měli lepší pozici pro rozhodování o své profesní dráze a uplatnitelnost studovaného oboru vzdělání na trhu práce. Veletrh pracovních příležitostí byl v roce 2022 otevřen také absolventům středních a vysokých škol a prioritně pro ně byl veletrh obohacen o zajímavý program z odvětví personalistiky. Účastníci se mohli na přednášce dozvědět, jak se správně prezentovat na pracovním pohovoru nebo jakým způsobem sestavit vlastní životopis. Sepsání životopisu a konzultace s personalistkou bylo možné uskutečnit na místě. Na veletrhu zazněla i řada užitečných informací z problematiky podnikání. Jak uvádí Krajská hospodářská komora ve své tiskové zprávě (Krajská, 2023g), veletrh pracovních příležitostí byl hodnocen velice pozitivně s tím, že došlo k naplnění očekávání ze strany organizátorů. Za mě je charakter akce velice přínosný především pro žáky, kteří si mohou touto cestou ujasnit své kariérové cíle. V mnoha případech totiž stačí jen určitá inspirace nebo momentální zaujetí pro další nasměrování se v konkrétním oboru. Tento typ společné akce ale opět dává příležitost aktérům kariérového poradenství ujasnit si některé postupy a vzájemně se obohatit ze své činnosti.

Závěr

V poslední době registruji vzájemné propojování jednotlivých aktérů a spolupráci v souvislosti s kariérovým poradenstvím. Z popisu výše uvedených aktivit vyplývá, že klíčovým hráčem při spolupráci aktérů v oblasti kariérového poradenství a trhu práce v Karlovarském kraji je Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. Jako určitý nešvar ale vnímám oddělené cesty jednotlivých aktérů v kariérovém poradenství. V některých hlediscích je tento přístup pochopitelný, přece jen se spojují různorodé oblasti v mnoha ohledech, ale je potřeba zmínit, že ani na úrovni škol nejsou cesty v problematice kariérového poradenství přímé. V prostředí škol se setkáváme s žáky, vyučujícími, výchovnými poradci / kariérovými poradci a rodiči, a přestože se bavíme o aktérech na úrovni škol, setkáváme se s velice rozdílnými postoji u jednotlivých aktérů.

Na druhou stranu se stává se, že žáci základních i středních škol nevyužívají poradenské služby. Z dotazníkového šetření žáků středních odborných škol v Karlovarském kraji vyplynulo, že většina žáků ze zkoumaného vzorku nevyužívá možnosti konzultací s kariérovým poradcem za účelem volby povolání (Januška, 2022, s. 52). Na řadě škol však mají výborně zpracovaný plán kariérového poradenství. Poskytují žákům individuální poradenství, pracují s žáky, kteří uvažují o změně oboru vzdělání, realizují přednášky a konzultace s pracovníky ÚP ČR a mnohé další aktivity. V takovém případě jde o fungující školu. Avšak s takovým přístupem se ne vždy setkáváme. Z kvalitativního šetření na základě polostrukturovaných rozhovorů s vyučujícími na středních odborných školách v Karlovarském kraji lze vyčíst velice rozmanitý přístup vyučujících, někteří vyučující problematiku kariérového poradenství vůbec nevnímají za důležitou (Januška, 2022, s. 64). Dalším z aktérů kariérového poradenství jsou rodiče, kteří by ve vztahu ke kariérovému poradenství neměli být opomíjeni. U rodičů se předpokládá, že budou chtít pro své dítě jen to nejlepší. Úskalím však bývá to, že rodiče vycházejí pouze z vlastních zkušeností, které ne vždy působí pozitivně na jejich dítě (srov. Januška, 2022, s. 51).

Negativním dopadem ve vztahu ke klientům – žákům se jeví i to, že kariéroví poradci působící ve školách nejsou dostatečně obeznámeni s preferencemi zaměstnavatelů, a naopak zaměstnavatelé ne vždy úplně reflektují nutnost dodržování školních kurikulárních dokumentů. V oblasti kariérového poradenství se ale pohybují aktéři z řad pracovníků ÚP ČR, kteří do přímé práce s klienty – žáky/absolventy vnášejí odlišné prvky v podobě rekvalifikací, doporučení vhodné profesní dráhy a informací od konkrétních zaměstnavatelů nebo zaměření se na pracovní-právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Poradenství na ÚP ČR má za cíl především snižovat nezaměstnanost a zde pozorujeme odlišnost preferovaných dílčích cílů v kariérovém poradenství na rozdíl od škol.

Právě Krajská hospodářská komora svými aktivitami sjednocuje aktéry a dílčí činnosti v kariérovém poradenství v Karlovarském kraji. Kromě sjednocování aktérů dochází i k propojenosti vlastního obsahu, což přináší pozitivní dopad na absolventy základních a středních škol, kteří vstupují s adekvátní mírou vědomostí a potřebnou úrovní dovedností na trh práce. Konkrétní spolupráci, kterou popisují v textu, by se mělo dařit udržet absolventy v regionu a vychovat budoucí zaměstnance na požadované kvalifikované úrovni.

Na závěr si dovoluji poděkovat všem aktérům, kteří se podílejí na uceleném přístupu kariérového poradenství v oblasti vzdělávání a trhu práce.

Seznam zdrojů

- Český statistický úřad. (2020). *Statistická ročenka Karlovarského kraje*. <https://www.czso.cz/documents/10180/121871259/33008320.pdf/837389c1-8e21-41d0-a730-3e17f5983b5d?version=1.17>
- Český statistický úřad. (n.d.a). Sčítání 2021. *Vzdělání*. <https://www.scitani.cz/vzdelani>
- Český statistický úřad. (n.d.b). Veřejná databáze. *Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace zaměstnání – mezikrajské srovnání*. https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&pvo=MZD08&c=v3~8__RP2021
- Havlová, M. (2020). *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Karlovarského kraje 2020–2024*. Usnesení Zastupitelstva Karlovarského kraje č. ZK 137/06/20. http://www.kvkskoly.cz/manazer/dokumenty/Documents/DZ_KK_2020_2024.pdf
- Januška, M. (2022). *Odborné vzdělávání v kontextu preferencí při volbě povolání v době pandemie Covidu a v předcházejícím období* [Diplomová práce, Univerzita Karlova]. Archiv závěrečných prací UK. <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/172603/120415156.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023a, 1. dubna). *O nás*. <https://www.khkkk.cz/o-nas/>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023b, 1. dubna). *Institut pro zaměstnanost a rozvoj Karlovarského kraje*. <https://www.khkkk.cz/institut/>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023c, 1. dubna). *Predikce trhu práce (KOMPAS)*. <https://www.khkkk.cz/kompas/>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023d, 1. dubna). *Webová aplikace Můj život po škole*. <https://www.khkkk.cz/webova-aplikace-muj-zivot-po-skole-2/>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023e, 1. dubna). *Podpora polytechnického vzdělávání na ZŠ*. <https://www.khkkk.cz/podpora-polytechnickeho-vzdelavani-na-zs-2/>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023f, 1. dubna). *Podpora duálního vzdělávání na SŠ*. <https://www.khkkk.cz/podpora-dualniho-vzdelavani-na-ss-2/>
- Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. (2023g, 25. září). *Největší veletrhy pracovních příležitostí v Karlovarském kraji si nenechalo ujít takřka 1500 návštěvníků*.
- MPSV ČR. (n.d.). *KOMPAS. Pomáháme najít správný směr*. <https://www.predikcetrhuprace.cz/>
- Úřad práce České republiky. (2023a, 1. dubna). *Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (IPS)*. <https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni-a-poradenske-stredisko-up-cr>
- Úřad práce České republiky. (2023b, 1. dubna). *Poradenství*. <https://www.uradprace.cz/poradenstvi-3>
- Úřad práce České republiky. (2023c, 1. dubna). *Rekvalifikace*. <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace1>
- Zákon č. 301/1992 Sb., zákon České národní rady o Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky (1992)*. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-301>

Autor

Mgr. Ing. Martin Januška

Střední pedagogická škola, gymnázium a vyšší odborná škola Karlovy Vary, p. o.
martin.januska@pedgym-kv.cz

Autor, absolvent Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy a České zemědělské univerzity v Praze, se od roku 2011 věnuje vzdělávání žáků. Svůj profesní život zahájil na České zahradnické akademii Mělník, a přitom se věnoval studiu v kombinované formě, aby dosáhl plné kvalifikace a stal se učitelem (nejprve na IVP ČZU a FAPPZ ČZU a následně na PedF UK). Po dokončení magisterského programu na PedF UK začal působit jako učitel pedagogiky, psychologie a biologie na Střední pedagogické škole, gymnáziu a vyšší odborné škole v Karlových Varech, p. o. Nyní je v rigorózním řízení na PedF UK oboru Pedagogika a v rigorózní práci se věnuje realizování kariérového poradenství u jednotlivých aktérů v Karlovarském kraji.

Citujte

Januška, M. (2023). Spolupráce v kariérovém poradenství na regionální úrovni: příklad Karlovarského kraje. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 38–46. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

STÍNOVÁNÍ ODBORNÍKA JAKO FORMA KARIÉROVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH

Jan Brabec, Hana Maříková, Zdeňka Nováková

V příspěvku představujeme koncept jednodenních stáží¹ pro středoškoláky, především žáky gymnázií, kteří mají skrze stínování zástupce profese, o níž uvažují v rámci své kariéry, možnost poznat trh práce. Součástí konceptu stáží je metodika, která obsahuje postupy pro přípravnou i reflektivní fázi tak, aby celá aktivita přinesla během krátkého času maximum užítku stínujícímu žákovi a zároveň u něj posilovala dovednosti pro řízení kariéry. Na aktivitě se podílí především žák s podporou kariérového poradce a vybraný zástupce konkrétní profese. V rámci příspěvku vám tuto formu aktivity přiblížíme coby inspiraci pro rozvoj kariérového vzdělávání na středních školách (Info Kariéra, 2022a, 2022b).

Co je stínování a proč je důležitou součástí kariérového vzdělávání

Potřeba seznámit se s reálným fungováním světa práce během středoškolských studií se ukazuje jako čím dál důležitější s ohledem na dynamiku změn, které ho v poslední době charakterizují. Především gymnázia mají tradičně jako hlavního sociálního partnera vysokou školu a oborovou profilaci vnímají často pod vlivem zažitých tradic. Absence praxí (MŠMT, 2021) redukuje zkušenost žáků s aktuálními trendy trhu práce na obvykle nekvalifikované sezónní úvazky formou různých brigád a přivýdělků. Škola má přitom možnosti, jak zprostředkovat žákům zkušenost s kvalifikovanými profesemi a jak s touto zkušeností pracovat, aby se stala hodnotným faktorem při jejich plánování vzdělávací a profesní dráhy. Služba kariérového poradenství v rámci školního poradenského pracoviště (ŠPP) a rozvoj dovedností pro řízení kariéry za spolupráce celého pedagogického sboru školy představují velký potenciál pro užší napojení dospívajícího na svět práce.

Právě stínování, jímž označujeme formu jednodenní (max. dvoudenní) stáže žáka u zástupce vybrané profese, nabízí elegantní možnost, jak reagovat na potřeby žáků zažít každodenní realitu dané profese na konkrétním pracovišti v časových možnostech středoškolského studia. Žák tak má příležitost poznat nejen využívání odborných kompetencí v praxi, ale využít i široké spektrum schopností, jako je např. schopnost komunikovat, spolupracovat, fungovat v mezilidských vztazích, organizovat

¹ Aktivita jednodenních stáží vznikla v rámci projektu [Vzdělávání 4.0 \(I-KAPII PK\)](#) díky spolupráci se zapojenými středními školami (INFO KARIÉRA, 2022d).

si čas, ztotožnit se s firemní kulturou, resp. spoluvytvářet ji. Zároveň má žák šanci zjistit, jaké perspektivy skýtá vybraná profese, jakým směrem se může v nejbližších letech ubírat, nakolik je v rámci transformace trhu práce udržitelná a jaké požadavky na pracovníky lze v těchto ohledech očekávat.

Jak aktivita probíhá

Celkově má stínování tři hlavní fáze – *přípravnou* (před samotnou návštěvou pracoviště), *realizační* (samotnou návštěvu pracoviště) a *reflektivní* (poté, co jednodenní stáž proběhne).

Přípravná fáze

Prvním krokem je vytipování vhodné pozice pro stínování během individuálního poradenského rozhovoru a stanovení kroků, které bude třeba zrealizovat, včetně časového rámce, do kdy se tak stane. Konkrétního reprezentanta profese pro stínování si žák primárně vybírá sám, přičemž kariérový poradce je mu podporou. Pouze v případě, že se žák nemá na koho obrátit, daného profesionála aktivně vyhledává kariérový poradce. V této fázi, podobně jako v té závěrečné, je role kariérového poradce nejdůležitější.

Realizační fáze

Přínos samotného stínování, ať už probíhá jeden nebo dva dny, z velké části závisí na úsilí, které bylo vloženo do přípravné fáze. Výběr stínovaného, vyhledání potřebných informací a přípravu (okruhů) otázek zúročí stínující žák v průběhu stáže, kdy má kolem sebe mnoho vjemů a nových podnětů, které postupně zpracovává.

Reflektivní fáze

Velmi důležité je, jakým způsobem se celá aktivita zakončí. Právě na reflexi je založen finální přínos stínování pro žáka. S ohledem na pravidlo, že nikoli samotná zkušenost, nýbrž její reflexe je tím, čím se člověk učí, je v metodice kladen velký důraz na třetí fázi. Žák se spolu s kariérovým poradcem vrací k důležitým momentům, rekapituluje, co vše zažil a zjistil, nakolik to odpovídá jeho očekáváním, co případně změnilo jeho názor či zkorigovalo úhel pohledu, proč tomu tak je apod. Důležitým přínosem je, že se tím žák učí přebírat odpovědnost za výsledky učení skrze vlastní zkušenost a s pomocí kariérového poradce pracovat s jejím významem v rámci svého života, plánů a očekávání (viz obrázek 1). Důležité je zahrnout do reflektivní fáze také stínovaného odborníka.

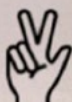
Vlastní metodika stínování je zpracována formou Deníku stínování (Info Kariéra, 2022c). Pro samotné zahájení aktivity je důležité, aby žák dostal ucelenou informaci o jejím průběhu a smyslu. K tomu slouží přehledná infografika (Info Kariéra, 2022a), která tvoří součást vizuálního zpracování celkové metodiky. Vlastní zapojení do aktivity je postaveno na motivaci samotného žáka, který má sice celou dobu podporu kariérového poradce, ale jednotlivé kroky podle metodiky realizuje sám.

Příklady z vybraných kazuistik

V průběhu pilotování této aktivity jsme ve spolupráci se středními školami, především s gymnázii, zrealizovali více než deset jednodenních stáží, u nichž jsme testovali funkčnost konceptu. Zajímal nás ale i efekt, který to přineslo stínujícím žákům a stínovaným odborníkům. Od té doby se rozběhla další stínování na školách, které o aktivitu projevíly zájem a postupně ji zavádí do koncepce kariérového poradenství a vzdělávání na svých školách. Pro ilustraci, jak stáže probíhají, jsme zvolili kazuistiku dvou žáků z různých středních škol. Součástí kazuistiky jsou zpětné vazby, jejichž text jsme z důvodu autenticity nijak neupravovali.

Obrázek 1

Reflexivní fáze stínování – ukázka z Deníku stínování Lenky (Gymnázium a Obchodní akademie Stříbro)



Reflexivní fáze

Otázky, které ti pomohou shrnout a pojmenovat přínos stínování.

- Jaké jsou mé dojmy ze stínování? Odpovídají má stanovená očekávání tomu, co jsem zažil/a? V čem ano, v čem ne?
Stínování se mi líbilo. Po stínování je můj vztah ke profesi bližší.
- Co mě na profesi nejvíce zaujalo?
- různý provoz v ordinaci, přátelský vztah mezi pacientem (zájemným zástupcem pacienta) a lékařkou
- Jak jsem vnímal/a prostředí, kde stínování probíhalo?
Prostředí bylo velmi přátelské. Lékařka se sešitkem fungovala jako jeden schránový tým.
- Dovedu si představit, že bych se profesi v budoucnu věnoval/a? Proč ano/ne?
Určitě ano. Svého stanoveného cíle bych chtěla dosáhnout.
- Jaké jsou osobnostní předpoklady pro výkon pozice? Co musí odborník umět? Jaký by měl být?
*- odborné dovednosti
- odborné znalosti
- komunikační dovednosti
- zájem o rozšiřování znalostí
- zvládnutí stresu a zátěže*
- Co z toho mám a umím já?
*Známa základní informace o orgánových soustavách člověka z hodiny biologie. Poznámkový materiál z hodiny chemie, fyziky.
Stres a zátěž zvládám dobře.*
- Co se potřebuji ještě doučit/dopilovat/potrénovat?
- odborné znalosti, odborné dovednosti, zlepšovat komunikační dovednosti
- Co konkrétního pro to mohu udělat již dnes, tento týden, měsíc, rok ...?
- zúčastnit se přípravných kurzů na medicínu
- Co teď mohu se zkušeností, kterou jsem získal/a, udělat? Kde ji mohu sdílet? Kam si ji mohu zařadit? Kde ji mohu využít?
Zkušenosti mohu sdílet s kolegy. Společně se spolupráky, které se stínování zúčastnily, můžeme tento projekt dále doplnit například prostřednictvím sociálních sítí, školní noviny...

Kazuistika 1 – *Anhelina*, Sportovní a podnikatelská škola v Plzni, obor Firemní a personální management, 3. ročník, studentka strávila jeden den stínováním majitelky farmářských obchodů „U Lidušky“ v Plzni.

Žákům školy byla na základě komunikace krajské kariérové poradkyně (KKP) a koordinátorky poradenské sítě (KPS) Info Kariéry s kariérovou poradkyní školy (KP) nabídnuta možnost strávit jeden den v praxi s člověkem, který reálně vykonává profesi, o níž v budoucnu uvažují, o níž by chtěli zjistit víc a zažít ji „na vlastní kůži“.² Kariérová poradkyně školy, která zároveň vyučuje finanční gramotnost, nabídla možnost stínovat majitelku farmářských obchodů studentce, jež se zajímala o účetnictví, vedení organizace a vlastní podnikání. Následovalo osobní a online setkání žákyně s majitelkou, kdy si vzájemně vyjasňovaly konkrétní aktivity a činnosti, o něž má studentka zájem, s reálnými možnostmi, které může stínovaná majitelka poskytnout. První osobní setkání proběhlo za přítomnosti školní KP, zájemkyně o stáž, KKP a KPS Info Kariéry s cílem ujasnit očekávání žákyně, její motivace, včetně toho, na co by se chtěla stínovaného odborníka ptát a co by si chtěla vyzkoušet. Další setkání proběhlo online za účasti školní KP, žákyně, KPS, KKP a majitelky farmářských obchodů, aby si všichni zúčastnění odsouhlasili konkrétní aktivity, které budou probíhat během stínování. Následně si studentka se stínovanou odbornicí vzájemně odsouhlasily termín a místo začátku stáže.

Samotná jednodenní stáž začala v provozovně na Lochotíně, kde paní majitelka seznámila studentku s provozem obchodu, odpověděla jí na její otázky, ukázala jí způsob hospodaření a toho, jak pracuje se svým týmem. Obohacující pro studentku bylo zjistit, jak probíhá výběrové řízení při přijímání nových zaměstnanců, což studentka ocenila vzhledem k zájmu o personalistiku. Inspirativní bylo i představení provozovny na Roudné včetně vyjádření paní majitelky ke způsobu, jak se svým podnikáním začínala a co vše bylo potřeba postupně realizovat, aby se podnikání dařilo a její provozovny se rozrůstaly.

Stínující studentka, která deklarovala přání v budoucnu zahájit vlastní podnikatelskou činnost, ocenila příležitost zažít jednodenní stáž. Díky ní získala autentickou zkušenost, jak funguje řízení provozu obchodu, i vzhled do způsobu přijímání nových zaměstnanců díky využívání typologie při výběrovém řízení. V závěru stínovacího dne pozitivně hodnotila celodenní stáž i stínovaná majitelka. Díky této zkušenosti je otevřená další spolupráci, protože jí dává smysl podpora žáků, aby byli co nejvíce v kontaktu s reálnými pracovními zkušenostmi a profesí, kterou chtějí v budoucnu vykonávat.

Reflexe studentky

Stínování mi nabídla moje učitelka na finanční gramotnost a já jsem jí řekla: „Proč ne.“ Později jsem zjistila, že moje stínování bude probíhat ve farmářském obchodě „U Lidušky“. Před stínováním jsem si vytvořila pár otázek, které mě doopravdy zajímaly. Paní Churavá, majitelka pěti farmářských obchodů „U Lidušky“, mi na všechny moje otázky odpověděla, a dokonce mi pověděla i více věcí, než jsem čekala.

² Zapojení kariérových poradců a koordinátorů sítě z Krajského centra vzdělávání (Info Kariéra) probíhalo u těchto pilotních příkladů. Nyní už školy realizují aktivitu stínování plně ve své režii.

Za jeden den jsem se dozvěděla tolik moudrých věcí (které nebyly zaměřené jen na podnikání), kolik jsem se nedozvěděla za svůj život. Od stínování jsem dostala dokonce více, než jsem vůbec čekala. Zjistila jsem, proč si vlastně paní Churavá vybrala takový obor podnikání, jak vznikl název, jak funguje obchod, výběrové řízení zaměstnanců pomocí testů na typologie a spoustu dalších věcí. Paní Churavá na mě byla velmi příjemná a milá. Také jsem od ní zjistila, že přispívá na charitu a tím pomáhá dětem se zdravotním postižením.

Jsem velmi ráda a vděčná, že jsem měla stínování s paní Churavou. Zkušenost určitě doporučuji i jiným studentům, vyzkoušet si, jaké to je, ale hlavně je zde důležité si správně vybrat obor stínování. Také děkuji Info Kariéře za takovou možnost a vzkazuji ostatním studentům, ať si stínování vyzkouší a nebojí se do toho jít.



Kazuistika 2 – Vojtěch, Gymnázium a Obchodní akademie Stříbro, student 3. ročníku gymnázia

Vojtěch projevuje zájem o mnoho oblastí lidské činnosti. Zvažuje studium ekologie, matematiky/fyziky (zejména analýzu dat), ale baví ho i literatura, fotografování nebo skauting. Rád by si vyzkoušel jeden pracovní den s odborníkem v jeho reálném pracovním prostředí. O možnosti „stínování“, tzv. jednodenní stáže, se dozvěděl od své třídní učitelky.

V rámci úvodního setkání si Vojtěch se školní KP, KPS a KKP z Info Kariéry ujasňoval, které předměty ve škole ho baví a zároveň v nich vyniká. Jakým činností se věnuje ve volném čase, které mu dávají smysl, a o jakých oborech uvažuje v rámci studia na vysoké škole. Rozhovor byl zaměřen také na jeho rodinu, konkrétně na to, jak ho ovlivňují profese, jimž se věnují jeho rodiče. I když Vojtu baví hodně věcí, pro stínování byly nakonec vybrány dvě oblasti. První z nich byla ochrana přírody a druhá analýza dat. Domluvilo se, že odborníka pro první oblast si Vojtěch vybere a následně osloví sám. Jedná se o ředitele Chráněné krajinné oblasti (CHKO), se kterým se osobně zná. Oblasti analýzy dat se bude věnovat v rámci letní školy Fakulty aplikovaných věd Západočeské univerzity v Plzni (FAV ZČU). Vojta měl za úkol zajistit termín „stínovacího dne“, informovat o něm školu i pracovníky Info Kariéry a s oporou o Deník stínování (Info Kariéra, 2022c) si připravit okruhy otázek, na které by chtěl dostat od odborníka odpovědi. Doporučena mu byla rovněž práce s Národní soustavou povolání.

Jednodenní stáž proběhla v reálném pracovním prostředí ředitele CHKO. Vojta se zúčastnil jednání v příhraničí i práce v terénu a ještě tentýž den proběhla evaluace formou online setkání (Vojtěch, ředitel CHKO, KKP a KPS). Oba zapojení hodnotili stáž jako velmi přínosnou. Student mohl lépe poznat reálnou náplň práce ředitele CHKO a konfrontovat ji s předchozími představami. Zároveň mohl posoudit, jaké schopnosti a kompetence jsou pro výkon vedoucí funkce v tomto oboru zásadní a zda už některé z nich má. Odborník si v rámci stáže uvědomil, že komunikace s mladými lidmi Vojtova

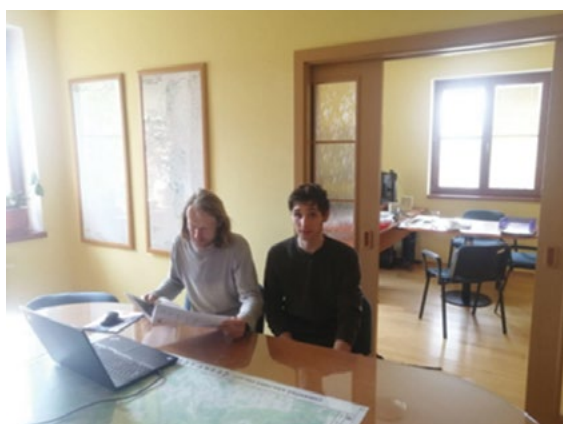
věku je pro obor ochrany přírody velmi důležitá a je nutné mladé lidi přímo zapojovat i s riziky, která jsou s tím spojena. Diskutována byla také budoucnost oboru ochrany životního prostředí a možnosti pracovního uplatnění.

Jako zásadní poznatek Vojtěch v rámci evaluace uvedl, že práce ředitele CHKO je velmi náročná a spojená s velkou dávkou administrativy. Zároveň byl schopen vyhodnotit, že na osobu ve vysoké manažerské pozici jsou kladeny vysoké nároky na kompetence komunikační, vedení lidí, plánování a práce s časem. Práce v oblasti ekologie by jej zajímala, ale rád by ji více propojil s analytickou činností. Uvažovaná volba vysoké školy (ekologický směr v kombinaci s matematikou) se ukazuje jako vhodně zvolená. Vojta si byl po absolvování stáže schopen velmi dobře sestavit kompetenční portfolio, které využil pro potřeby soutěže Gymnazista roku (byť toto nemusí být nutně zásluhou jednodenní stáže, jistě na tom nějaký podíl stínování mohlo mít).

Reflexe studenta

Ve středu 6. 4. 2022 jsem vstával o hodinu dříve než obvykle, abych byl v půl sedmé připraven na náměstí v Kladrubech, kde už čekala bílá škodovka s velkým nápisem Agentura ochrany přírody a krajiny. V autě seděl Tom, který je můj kamarád a ředitel CHKO Český les. Tomáše jsem si vybral na stínování a byl jsem vážně zvědavý, co tato práce obnáší.

První, čeho jsem si všiml, byl fakt, že byl Tomáš úplně normálně oblečený, jako nějaký úředník. Snad jen jeho dlouhé vlasy a pevné pohorky prozrazovaly, že jeho práce není běžná úředničina, ale i běhání lesem. Autem jsme dojezili do kanceláří na Přimdě, kde má CHKO sídlo. Během jízdy jsem se mimo jiné ptal na rozdělávání ohně v lese, na základy práce ředitele a na to, jak je dnes obtížné sehnat kvalifikované lidi. Na Přimdě jsem se seznámil s Tomášovo spolupracovníky, kteří již od pohledu vypadali jako stejní nadšenci do přírody jako Tom. Když jsme přišli do Tomášovo kanceláře, měl jsem chvíli čas, abych se podíval na časopisy CHKO, které jsou vydávány jednou ročně a obsahují nepřehledné množství zajímavých informací. Poté jsme si hodně povídali o struktuře AOPK, o tom, kolik peněz putuje na ochranu životního prostředí, jaká škola by byla vhodná na vystudování, jak ochránci řeší přemnožené bobry a také například, kolik vlků se v CHKO pohybuje a jestli je to dobře, nebo špatně. Zaměřili jsme se i na několik zajímavých míst v CHKO Český les a Tomáš mi vyprávěl, proč je důležité zachovat krajinu a co je v českém lese ta jedinečná věc, kterou se vyplatí chránit. Těsně před obědem jsme sedli do auta a jeli na schůzku do Německa, kde se Tomáš potkal s pracovníci centra Bavaria Bohemia, které se specializuje na přeshraniční spolupráci. Zde jsme (naštěstí v češtině) probírali oživení cestovního ruchu v příhraničí, témata pro nově vznikající časopis o pohraničí a bavili jsme se i o rázu krajiny a o tzv. Green beltu, což je vznikající projekt, který by měl pomoci při ochraně krajiny. Také jsme řešili výstavbu větrných elektráren a setkání českých a německých poslanců. Diskuze mě velmi bavila, jelikož jsem do ní mohl vstupovat a snažil jsem se přispět i svým názorem na danou problematiku. Poté jsme jeli zpět



na Přimdu, kde mi Tomáš ukázal celý dům i s velkou zasedací místností. Následovala videokonference a poté jsme jeli zpět do Kladrub.

Celý den jsem si opravdu užil, zjistil jsem, že jsem měl dost mylné představy o tom, co práce v CHKO obnáší, a dostal spoustu tipů na studium a další postup. Tomáš je rozhodně člověk na svém místě, svědomitý, pracovitý a milující přírodu. Děkuji Info Kariéře za možnost si tuto práci vyzkoušet.

Den s vysněným povoláním na plzeňském gymnáziu

Soukromé plzeňské gymnázium má v rámci kariérového vzdělávání zavedenou aktivitu nazvanou „Den s vysněným povoláním“,³ jehož princip je založen na podobném mechanismu jako stínování. Žák si může vybrat profesi, kterou chce poznat, a pokud takovou lze zajistit (obvykle z řad rodičů žáků), stráví vyučovací den v přítomnosti vybraného odborníka a následně o tom napíše zprávu v rámci výuky českého jazyka.

Rozšíření aktivity „Den s vysněným povoláním“ spočívá v tom, že žáci nejprve v rámci výuky absolvují skupinové mapování silných stránek, na které postupně navazují individuální rozhovory se školním KP, případně s jeho kolegy z pedagogického sboru. Během těchto rozhovorů si žáci ujasní svá očekávání od aktivity v návaznosti na potřeby spojené s procesem výběru vysoké školy. Následuje výběr profese a stanovení konkrétních kroků (včetně časového plánu), které je třeba k realizaci stáže uskutečnit. Žáci mají v rámci „Dne s vysněným povoláním“ k dispozici dva libovolné dny pro stínování, které mohou využít buď k hlubšímu poznání jedné profese, nebo absolvovat dvě jednodenní stáže v rámci dvou různých oborů. V obou případech pracují s Deníkem stínování (Info Kariéra, 2022c).

V případě tohoto konkrétního gymnázia probíhá aktivita během jara pro dvě třídy (septimu a 3. ročník) a jde ruku v ruce s výběrem maturitních seminářů. V takovém objemu je nutné, aby se do ní zapojili vedle koordinujícího kariérového poradce také třídní učitelé, případně jiní členové pedagogického sboru (Pýchová et al., 2020, s. 59–60). Zároveň, v duchu principu zmocňování klientů kariérového poradenství, žáci primárně plní jednotlivé kroky (včetně vyhledávání vhodného odborníka pro stínování) sami a kariérový poradce / pedagog jim poskytuje podporu.

Závěr

Ukazuje se, že stínování zástupce konkrétní profese z aktuálního světa práce, i přes svou krátkou formu jednodenní stáže, je velmi přínosným prvkem kariérového vzdělávání na středních školách. A trůfáme si říct, že obohacuje nejen proces kariérového vzdělávání směrem k žákovi, ale benefity z této aktivity plynou všem zúčastněným stranám.

Žák má ze stínování přirozeně nejvíce přínosů pro svou vzdělávací a profesní dráhu, jelikož se v této

³ Aktivita „Den s vysněným povoláním“ vznikla také v rámci projektu [Vzdělávání 4.0. \(I-KAPII PK\)](#) díky spolupráci tohoto gymnázia a Info Kariéry (Info Kariéra, 2022d).

aktivitě přirozeně potkávají všechny podoby celoživotního učení – formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení. Žák si doplňuje znalosti v oblasti tvrdých kompetencí, zažívá a poznává celou škálu kompetencí měkkých a zároveň se učí výsledky těchto procesů reflektovat způsobem, který vyžaduje proaktivní přístup směrem k dalším krokům, které z této aktivity plynou. Ačkoliv by se mohlo zdát (a někteří zástupci pedagogů toto hledisko zastávají), že nejdůležitější je samotná přítomnost na vybraném pracovišti a reflexe může být jen dobrovolnou nadstavbou, pro efektivní dopad aktivity je vyhodnocení a stanovení následujících kroků klíčové. V jednom z pilotních stínování například z reflexe vyplynulo, že student, který uvažoval o profesi advokáta, díky stínování přehodnotil své profesní plány, přestože zůstal u volby studovat právnickou fakultu. Výstup celé aktivity má velký potenciál obohatit žákovské portfolio o cennou zkušenost a propojení s důkazy o vlastních kompetencích. To je také jeden z důvodů, proč doporučujeme s portfolii v tomto ohledu též pracovat.⁴

Další stranou, která má z aktivity stínování prospěch, je samotná škola včetně zapojeného kariérového poradce a pedagogů. Pro školu je důležité tvořit vlastní síť spolupracujících (sociálních) partnerů, kdy zapojení členové pedagogického sboru díky jednodenním stážím studentů získávají ojedinělý vhled do aktuálního světa práce v tuzemských podmínkách. Možnost stínování často poskytují žákům rodiče spolužáků, čímž dochází k fixování vazeb mezi rodiči a školou.

Nakonec zástupci světa práce těží z faktu, že otevírání dveří své profese mladé generaci podporuje přirozenou návaznost jejího vývoje, jelikož přitahují budoucí kolegy a tvůrce daného oboru směrem do blízké budoucnosti, která je v kontextu změn velmi variabilní. Živnostník či společnost tvoří svůj obraz nejen směrem k sektoru vzdělávání, ale přirozeně tím přispívají i k rozvoji společenské odpovědnosti privátního sektoru.

Seznam zdrojů

Info Kariéra (2022a). *Jak na stínování ve škole*. <https://www.kcv.cz/kp/spoluprace/spoluprace-skol-a-firem/>

Info Kariéra (2022b). *Projekt Vzdělávání 4.0 v Plzeňském kraji*. <https://www.infokariera.cz/projekt-vzdelavani-40-v-plzenskem-kraji>

Info Kariéra (2022c). *Stínovací deník*. <https://www.kcv.cz/kp/spoluprace/spoluprace-skol-a-firem/>

Info Kariéra (2022d). *V4.0 – Spolupráce škol a firem*. <https://www.kcv.cz/kp/spoluprace/spoluprace-skol-a-firem/>

MŠMT (2021). *Rámcové vzdělávací programy pro gymnázia*. <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-programy-pro-gymnazia-rvp-g/>

Pýchová, S., Madziová, D., Košťálová, H., Drahoňovská, P., & Dombrovský, T., E. (2020). *Kariérové poradenství na každý pád*. Wolters Kluwer

⁴ Pro inspiraci viz např. <http://www.infokariera.cz/portfolia>

Autoři

Mgr. Jan Brabec

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
brabec@kcv.cz

Pracuje jako kariérový poradce a lektor v Krajském centru vzdělávání (v době vzniku textu pracoviště Info Kariéra). Věnuje se individuálnímu poradenství pro veřejnost, skupinovému poradenství pro ZŠ a SŠ a vzdělávání kariérových poradců. Zaměřuje se na osobní rozvoj a celoživotní vzdělávání v interakci s dynamickými proměnami společnosti a světa práce.

Mgr. Hana Maříková

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
marikova@kcv.cz

Pracuje jako kariérová poradkyně a lektorka v Krajském centru vzdělávání (v době vzniku textu pracoviště Info Kariéra) a na Západočeské univerzitě v Plzni. Zaměřuje se na podporu škol v oblasti zavádění kariérových portfolií a na reflexi a rozvoj spolupráce škol a zaměstnavatelů.

Ing. Zdeňka Nováková

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
novakova@kcv.cz

Pracuje jako kariérová poradkyně a koordinátorka poradenské sítě projektu Vzdělávání 4.0 v Krajském centru vzdělávání. Jejím zaměřením je podpora spolupráce škol a firem zejména v oblasti stáží, exkurzí a praxí.

Citujte

Brabec, J., Maříková, H., & Nováková, Z. (2023). Stínování odborníka jako forma kariérového vzdělávání na středních školách. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 47–55. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.htm>

NAJDI SI SVOJI CESTU (recenze online kurzu pro studenty)

Martina Němcová

Zajímavý počín v oblasti moderních metod kariérového poradenství vyšel v prvním květnovém týdnu z dílny kariérové poradkyně Andrey Csirke a týmu Santia Xlearning. Na webové stránce spolku *Kým čím být* najdou studenti online kurz, který je provází kariérovým rozhodováním, kam a jak dál po ukončení střední školy. Online kurz je k dispozici zdarma. Jedinou podmínkou je registrace, která je velmi jednoduchá. Do kurzu je pak možné se kdykoliv připojit a učit se vlastním tempem. V rámci kurzu mají uživatelé přístup ke cvičením, kvízům, audio a video nahrávkám, které jim pomohou přemýšlet o svých cílech a plánech do budoucna. Celý kurz je možné zvládnout zhruba za 90 minut.

Studentky a studenti středních škol nejsou tou nejčastější cílovou skupinou kariérového poradenství, protože se předpokládá, že volbu své profesní dráhy už učinili a jsou dostatečně zralí na samostatné uvažování o dalším studiu nebo zaměstnání. Na určitou zralost uživatelů kurz sice sází, ale jsem přesvědčena, že otevírá i nové oblasti, které nemusejí mít mladí lidé ještě zcela prozkoumány. Jaké oblasti to jsou? Kurz je rozdělen do tří hlavních modulů – Moje kvality; Moje hodnoty; Jak se rozhodnout. Kurzem velmi přirozeně a nenuceně provázejí dva sympatičtí studenti Monika a Jakub, kteří vysvětlují složité věci srozumitelným jazykem mladých, nechybí jim vtip a nadhled. Podle mého názoru jde o dobrou volbu a jednu ze silných stránek tohoto kurzu.

V prvním modulu hledají studenti odpovědi na otázku: Jaký/jaká jsem? Sebepoznání je pro kariérové rozhodování jedním ze základních pilířů. Studenti v tomto modulu procházejí kvízem, který je založen na Hollandově testu osobnosti. Zde je však koncipován velmi kreativně a nechybějí ani interaktivní prvky, které jinak nudné vyplňování testu dělají snesitelnějším. Po skončení vyplňování dostane student výsledky testu – první část svého portfolia, které se mu během kurzu postupně vytváří. Zde se již vracíme ke známému Hollandovu kódu RIASEC, navíc dobře vysvětlenému průvodci Monikou a Jakubem. Výsledek dotazníku je možné uložit si do počítače ve formátu pdf a kdykoliv se k němu vrátit. Materiál totiž umožňuje výsledky testu dále rozpracovat, zamyslet se nad tématy, které studenta zajímají, nebo nad činnostmi, ve kterých se chce dále rozvíjet. V rámci modulu pak student pokračuje tématem osobnostních kvalit. Tuto část bych označila za nejnáročnější. Obecně nejsme příliš vedeni k definování svých kvalit, a navíc zde mají studenti svá tvrzení podepřít důkazy. Domnívám se, že tyto aktivity jsou velmi dobrou přípravou na jakýkoliv přijímací pohovor.

Druhý modul nás pozve do světa hodnot a vizí. Podle čeho se rozhodujeme o své budoucnosti? Jaké hodnoty dávají našemu životu smysl a určují, kým jsme? Kdo nás ovlivňuje? Zcela správně začneme rodinou a jejím vlivem na nás a naši volbu povolání. Studenti si zde s pomocí průvodců vybavují povolání svých rodičů a dalších blízkých příbuzných. A nejen to, vzpomínají i na to, co jejich příbuzní studovali, a uvědomují si, že ne vždy k vysněnému povolání vede přímá cesta. Myslím si, že je důležité nechat tuto myšlenku zaznít. Rozhodnutí nezralé 15leté bytosti, kam na školu, je stále vnímáno jako

osudová volba a vytváří na žáky a rodiče nezdravý tlak. Zřejmě i proto autorka kurzu klade v této části důraz na poznání našich hodnot a vizí, které fungují v celém procesu volby povolání jako maják, díky kterému neztratíme směr, jakkoliv je naše cesta klikatá.

Třetí modul se věnuje trhu práce se všemi jeho specifiky. Zmíněna je i otázka blízké budoucnosti světa práce. Monika a Jakub se zamýšlejí nad tím, jak pokročilé technologie, automatizace a umělá inteligence změní pracovní náplň mnoha profesí, že mnoho profesí může zaniknout, a naopak vzniknou nové. Jak se na to můžeme připravit? Už známe své kvality, své hodnoty a své vize. Dalším kamínkem do mozaiky je naše otevřenost vůči změně a uvědomění, že bude potřeba vzdělávat se celý život. Sekci o trhu práce pak doplňuje přehled zdrojů informací o hledání zaměstnání a o jednotlivých profesích. Pokud student uvažuje o dalším studiu, pomocí krátkého cvičení si definuje kritéria výběru školy. Poté se přesune na stránky s přehledem informací o školách. Monika a Jakub však nabízejí více než jen práci nebo školu. Zmíní studium v zahraničí, dobrovolnictví, gap year a další. Závěr kurzu je velmi optimistický, protože ukazuje na celou řadu možností, které může mladý člověk pro svůj rozvoj využít.

Posílení vnitřní motivace není jediným pozitivem tohoto online kurzu. Uživatel během studia zároveň pracuje na svém portfoliu, které si na konci stáhne a uloží. Pokud potřebuje další podporu, může kontaktovat kariérovou poradkyni ze spolku *Kým čím být*, která pomůže přehledně spojit získané informace s jeho představami o budoucnosti a navrhne další zdroje informací, jež by mohly pomoci. Obsah získaného materiálu je užitečný a přehledně rozvržený, grafika je vkusná. Celý kurz je uživatelsky přívětivý. V horní části obrazovky se ukazuje pokrok ve studiu, kdykoliv lze kliknout na ikonu otazníku a zobrazit si nápovědu. Mladí lidé jistě ocení i možnost sdílet kurz na sociálních sítích. V první, nejnáročnější části kurzu je podle mého názoru až příliš různého vyplňování a klikání, možná by stálo za úvahu modul rozdělit na dva – sebepoznání a moje kvality. Projít modulem naráz je náročné na pozornost i čas. Samozřejmě je tu vždy možnost kurz přerušit a později se k němu vrátit. Co naopak chci vyzdvihnout, je, že na konci kurzu student nezíská radu ani doporučení, co má dělat a kam má jít. Absolvování kurzu podporuje kariérovou volbu třemi pilíři – schopností definovat své kvality, uvědomit si své hodnoty a vize a znát zdroje informací o trhu práce, povoláních a možnostech dalšího studia. Volba je pak na samotném studentovi – uživateli, který za ni také přijímá odpovědnost. Andrea Csirke opět dokazuje znalost trendů v kariérovém poradenství a schopnost přiblížit svět mladým lidem.

Autorka

Bc. Martina Němcová

specialistka Centra kariérového poradenství Zlínského kraje, Zlín
mar.nemcova23@gmail.com

Citujte

Němcová, M. (2023). Najdi si svoji cestu (recenze online kurzu pro studenty). *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 56–57. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

RECENZE PUBLIKAČNÍCH VÝSTUPŮ PROJEKTU

Profesní rozvoj učitelů prostřednictvím spolupráce ve prospěch kariérového vzdělávání všech žáků

Iva Kirovová

Výstupem projektu Erasmus+ s názvem *Profesijný rozvoj učiteľov prostredníctvom spolupráce v prospech kariérového vzdelávania všetkých žiakov¹* jsou tři navzájem související publikace: „Kariérová výchova na základnej škole a v predškolskom vzdelávaní“ (Jaššová & Csirke, 2023), „Zpráva o rozvoji kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním věku“ (Csirke & Jaššová, 2023b) a „Sborník příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním vzdělávání“ (Csirke & Jaššová, 2023a).

Jak autorky (Jaššová & Csirke) sdělují v úvodní kapitole publikace „Kariérová výchova na základnej škole a v predškolskom vzdelávaní“ (2023), cílem projektu bylo zvýšení (respektive rozvoj) kompetencí učitelů potřebných pro implementaci prvků kariérového vzdělávání do výuky a pro rozvoj (respektive zvýšení) kvality podpory kariérového rozvoje žáků ve škole. Projekt realizovaly metodičky v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství, z České republiky Andrea Csirke, a ze Slovenské republiky Maja Jaššová a Alena Hrašková. Do projektu se zapojily tři základní školy z České republiky a dvě ze Slovenska (ZŠ Jílové, ZŠ a MŠ Miřetice, ZŠ Zaječice, ZŠ Korňa, ZŠ Zákopčie). Pro porozumění východiskům projektu a následné aplikaci ve školách je vhodné začít právě touto publikací.

Kariérová výchova na základnej škole a v predškolskom vzdelávaní

Publikace je ve slovenštině. Celkově má rozsah 34 stran a je strukturována do pěti hlavních kapitol, kromě úvodní a krátké závěrečné části, informací o autorkách a seznamu literatury.

V Úvodu autorky vysvětlují své rozhodnutí používat v publikaci pojmy kariérové vzdělávání a kariérová výchova jako synonyma. I když se o synonyma nejedná, své pojetí zdůvodňují přijetím pojmu kariérová výchova ve Slovenské republice pro část vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Kariérovou výchovu považují jako součást komplexní podpory kariérového rozvoje doplňující kariérové poradenství.

¹ Projekt č.2021-1-SK01-KA210-SCH-000031349 realizoval Spolek Kým čím být, z. s. ve spolupráci se Združením pre kariérové poradenství a rozvoj kariéry ze Slovenska.

Vzdělávání pojmají jako proces získávání a rozvoje kompetencí, jehož součástí je výchova. Tu objasňují jako proces rozvoje postojů. Výchovu nelze zúžit na proces rozvoje postojů (jakých?), jak vyplývá i z cílů kariérové výchovy uvedených na s. 15. Téma kariérové výchovy je obsahem první kapitoly (s. 4–7). Zahrnuje různé aspekty problematiky procesu kariérového rozvoje, který, jak autorky upozorňují, začíná již v předškolním věku a probíhá v průběhu celého života. Kromě toho zmiňují významné faktory ovlivňující kariéru, z nichž zdůrazňují zejména význam školy pro utváření sebehodnocení a porozumění možnostem uplatnění. Prezентují varianty zařazení kariérové výchovy / kariérového vzdělávání v českých a slovenských školách.

Dále upozorňují na stále se zvyšující význam rozvoje kariérových kompetencí (CMS), jejichž rozvoj je potřebný celoživotně. Autorky rozdělily kariérové kompetence do tří skupin. Současně poznamenávají, že v odborných informačních zdrojích existují rozdíly ve vymezení i v typologii kariérových kompetencí. Uvádějí odkazy na slovenskou publikaci o CMS a také na nový rámec kariérového rozvoje z Velké Británie rozlišující šest vzdělávacích oblastí. Kapitulu uzavírá odkaz na online vzdělávací program s názvem „Kariérové poradenstvo pre 21. storočie“ vytvořený v rámci programu Erasmus+ zahrnující také modul Kariérové vzdělávání. Možnostem implementace kvalitní kariérové výchovy ve školách se věnuje druhá kapitola (s. 8–11). Seznamuje s osmi Gatsbyho kritérii kvality kariérového vzdělávání a kariérového poradenství ([the Gatsby Benchmarks](#)) používanými ve Velké Británii pro srovnávání kvality. Tato kritéria autorky stručně objasňují a doplňují je odkazy na relevantní zdroje v České a Slovenské republice.

Kariérový vývoj/rozvoj a souvislosti s vývojovými etapami, ontogenezí, jsou obsaženy ve třetí kapitole (s. 12–17). Autorky zdůraznily význam některých psychologických koncepcí, jako např. *self-efficacy* (do češtiny se překládá výjimečně jako sebeúčinnost), jejichž rozvoj je ovlivňován již v průběhu dětství rodiči, učiteli a dalšími významnými faktory. Uvádějí příklady podpory kariérového vývoje v kontextu kariérové výchovy / kariérového vzdělávání a cílů kariérové výchovy / kariérového vzdělávání. Jednotlivé etapy kariérového vývoje v návaznosti na možnosti jeho podpory ilustruje tabulka na s. 15 a s. 16. Na interakce a souvislosti mezi kvalitní kariérovou výchovou / kariérovým vzděláváním a významnými aktéry, na důležitost jejich spolupráce upozorňuje čtvrtá kapitola (s. 18–22; mj. některé aspekty jsou obsaženy i v Gatsbyho kritériích). Je evidentní, že významnými aktéry jsou rodiče dětí, zaměstnavatelé a samotné děti. Jaššová a Csirke (2023) poznamenávají, že je podstatné aktivní zapojení žákyň a žáků do kariérové výchovy / kariérového vzdělávání. V páté kapitole (s. 23–29) autorky poskytují řadu námětů, inspirací a doporučení. Zdůrazňují např. význam variability kariérových drah nebo vliv stereotypů na kariérové rozhodování. Ve stručném závěru je shrnutý význam kariérové výchovy / kariérového vzdělávání. Následují informace o metodických projektech a publikaci uzavírá seznam použité literatury.

Zpráva o rozvoji kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním věku

Následující publikace je v češtině, má rozsah 57 stran. Je strukturována do osmi kapitol. Kromě úvodní části a informací o metodických/autorkách, stejných jako u předchozí příručky, obsahuje krátkou anotaci a pět příloh.

V první kapitole (s. 5–6) autorky seznamují čtenáře s aplikací kariérového vzdělávání a poradenství v České a Slovenské republice. Rovněž informují o probíhající velké kurikulární reformě ve Slovenské republice a o revizích RVP ZŠ v České republice. Charakteristiky pěti základních škol, tří z České republiky a dvou ze Slovenské republiky, včetně pedagožek zapojených do projektu a jejich motivace, jsou obsaženy ve druhé kapitole (s. 7–10). Tři základní školy mají 1. a 2. stupeň a dvě jsou malotřídky, z nichž jedna zahrnuje i mateřskou školu. Ve třetí kapitole (s. 11–24) autorky popisují svůj koncepční přístup k rozvoji kariérového vzdělávání ve školách (pojetí kariérového vzdělávání, cíle, očekávané výstupy a následnou implementaci kariérového vzdělávání), který představovaly v úvodních workshopech v zapojených školách. Autorky poznamenávají, že kvůli pandemii covidu-19 nebylo možné realizovat workshopy pro celý pedagogický sbor. Aplikovaly principy otevřené komunikace, zajímaly se o očekávání zúčastněných škol a zapojených pedagogů, také i o jejich obavy. Zdůraznily návaznost kariérového vzdělávání na stávající situaci a podmínky v jednotlivých školách. Proto bylo potřebné zmapovat systém kariérového poradenství ve školách. V kapitole jsou popsány použité metody mapování, které jsou obsaženy v přílohách.

Východiskem účinné práce s žáky je identifikace jejich úrovně kariérového vývoje. Pro určení úrovně kariérového vývoje autorky vytvořily dotazník. Za inspirační zdroj při jeho tvorbě uvádějí Superovu škálu kariérového vývoje zahrnující osm dimenzí. K názvu dimenzí: sebekoncept se píše bez pomlčky, místo lokus kontroly se používá pojem místo kontroly a místo zvědavosti má být zvědavost. Do tvorby dotazníku byli zapojeni i žáci a žačky 8. ročníku ZŠ Korňa, což bylo jistě přínosné. Podrobnější informace o plánech práce se žákyněmi a žáky, o definování rozvojových cílů nebo o kariérových kompetencích, které kariérový tým sestavený ze zapojených pedagogů i autorek/metodiček plánuje rozvíjet, se čtenář může dočíst na s. 17–24. Text doplňují komentáře aktérů projektu, pedagogů. Popis tematických bloků kariérového vzdělávání na jednotlivých školách, aplikovaných metod nebo reflexe členů kariérových týmů poskytuje řadu podnětných informací.

Čtvrtá kapitola (s. 25–29) poskytuje popis a příklady možností, jak lze témata kariérového vzdělávání aplikovat ve výuce včetně reflexe pedagogů. Tato kapitola je ale uvedena větou: „Po definování klíčové kompetence a s ní souvisejících cílů...“ (s. 25). O jakou klíčovou kompetenci se jedná? O komunikační nebo o některou z kariérových kompetencí? Na reflexi aktivit je zaměřena pátá kapitola (s. 30–33), která je důležitá pro žákyně, žáky i pro učitele. V kapitole jsou totiž uvedeny příklady reflexí žákyň a žáků i členek kariérových týmů. V šesté kapitole (s. 34–35) je nastíněn význam setkání metodiček/autorek se zástupci zúčastněných škol, včetně sdílení zkušeností s jinými školami. Sedmá kapitola (s. 36–41) obsahuje shrnutí průběhu projektu, jeho vyhodnocení, včetně reflexí žákyň a žáků a členek kariérových týmů. Krátký závěr na s. 84 je osmou kapitolou, ve které autorky konstatují, že podpora kariérového rozvoje ve školách má většinou podobu kariérového poradenství.

Příručka je metodikou určenou pro širokou pedagogickou veřejnost, a proto je potřebné zmínit některé problematické formulace v textu. Např. v tabulce na s. 19, v záhlaví posledního sloupce je uvedeno: posun žáka/žákyně v postoji k probíranému vzdělávacímu cíli. Uvedené příklady v tomto sloupci ale představují očekávané výstupy, ne postoje, postoje se projevují v chování, ne ale lineárně, na projevy chování má vliv komplex faktorů. Rovněž jsou sporné některé formulace týkající se komunikačních dovedností / kompetencí na s. 22 nebo v „Příkladech rozvojových cílů pro 2. stupeň“ na s. 22–23. Např.: Je komunikační dovednost klíčovou kompetencí? Co jsou dovednosti a co kompetence? Nepřesnosti se vyskytují i v přílohách, např. v Příloze č. 4 by bylo potřebné objasnit používané zkratky průřezových témat (s. 50). V téže příloze se opakuje obdobná situace v souvislosti s postoji, již výše zmíněná, diskutabilní je i název posledního sloupce v tabulce na s. 51. V textu se vyskytují i gramatické chyby.

Přestože byly zmíněny problematické aspekty publikace, lze ji doporučit jako inspiraci pro implementaci kariérového vzdělávání / kariérové výchovy v mateřských a základních školách.

Sborník příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním vzdělávání

Jako autoři sborníku jsou uvedeny učitelky a učitelé z pěti základních škol zapojených do projektu. Sborník má rozsah 70 stran, střídá se text v češtině a slovenštině. Obsahuje příklady aktivit pro kariérové vzdělávání dětí v mateřské škole a na základní škole, které mohou být součástí různých předmětů. Aktivity do sborníku uspořádaly Andrea Csirke, Maja Jaššová a Alena Hrašková.

Všechny tři recenzované publikace jsou napsány srozumitelným jazykem, obsahují relevantní odkazy na další informační zdroje. Mohou být jistě přínosné pro všechny pedagogy v mateřských i základních školách, a nejen pro ty, kteří se věnují problematice kariérového vzdělávání / kariérové výchovy nebo kariérového poradenství. Vycházejí z aktuálních odborných poznatků. Poskytují vhled do problematiky kariérového vzdělávání (první recenzovaná příručka) a současně prezentují možnosti aplikace kariérového vzdělávání v mateřských a základních školách s potřebnou metodikou (druhá recenzovaná publikace) včetně reflexe zkušeností a příkladů vhodných aktivit (třetí publikace). Jediný problematický aspekt publikací, terminologie, souvisí mj. s kontextem vývoje kariérového vzdělávání / kariérové výchovy v České republice a Slovenské republice a s nejednotným přejímáním terminologie ze zahraničí, což přesahuje cíle těchto metodik.

Seznam zdrojů

CEC Resource Directory (n.d.). *Gatsby Benchmarks*. <https://resources.careersandenterprise.co.uk/browse-category/gatsby-benchmarks>

Csirke, A., & Jaššová, M. (Eds.). (2023a). *Sborník příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním vzdělávání*. <https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-000031349-sbornik-dobra-praxe.pdf>

Csirke, A., & Jaššová, M. (2023b). *Zpráva o rozvoji kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním věku*. <https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-00003134-zprava-o-rozvoji.pdf>

Jaššová, M., & Csirke, A. (2023). *Kariérová výchova na základnej škole a v predškolskom vzdělávání*. <https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-000031349-karierova-vychova.pdf>

Autorka

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z. s.

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.

iva.kir@email.cz

Citujte

Kirovová, I. (2023). Recenze publikačních výstupů projektu Profesní rozvoj učitelů prostřednictvím spolupráce ve prospěch kariérového vzdělávání všech žáků. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 12(23), 58–62. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.htm>

ČO PRINIESOL NÁRODNÝ PROJEKT Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzi a úspešnosti na trhu práce PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO NA SLOVENSKU?

Katarína Štukovská, Štefánia Hrivňáková

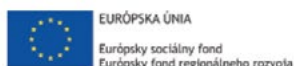
Národný projekt **Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce** (NP Štandardy)¹ realizoval Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie v čase globálnych výziev celosvetovej pandémie a vojnového konfliktu v našom susedstve. Za krátky čas trvania projektu NP Štandardy (2019 – 2023) sa udiali rozsiahle a dramatické zmeny vo svete práce aj v našich životoch. V máji 2023 projekt ukončil svoju aktívnu fázu, a preto je na mieste pozrieť sa na to, aké sú jeho výstupy a dopady v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (ďalej len KVaKP).

V projekte išlo o systémové uchopenie kariérového poradenstva a kariérovej výchovy v školstve z rôznych strán – od implementácie novej legislatívy do praxe, cez tvorbu komplexných odborných a praktických materiálov až po vzdelávanie odborných a pedagogických zamestnancov škôl a poradenských zariadení (VÚDPaP, 2019). Na podporu zvládania zmien v práci a v životoch ľudí sa kariérové poradenstvo zameriava celkom prirodzene, no v NP Štandardy sme si čoraz viac uvedomovali potrebu rozvíjať ho systémovo, v stále väčšom rozsahu, najmä v celoživotnej perspektíve. Takisto sme si uvedomovali aj kľúčovú potrebu rozvoja systému KVaKP s inovačnými stratégiami podpory kariérového vývinu detí a žiakov počnúc materskou školou až po vysokú školu. Kariérovému poradenstvu a kariérovej výchove v rámci systému poradenstva a prevencie bola venovaná ucelená aktivita NP Štandardy.

Jeden z oporných pilierov projektu zdôrazňoval novo sa vynárajúce potreby skvalitňovania ľudských zdrojov na podporu dlhodobej kariérovej prípravy detí a žiakov na zvládanie nových výziev: „Realizácia kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pre deti MŠ, žiakov ZŠ a SŠ je základným pilierom. Ak nemáme kvalitné a dostatočné programy KVaKP už v detstve s následným pokračovaním počas ZŠ

1 Projekt č. 312011W833 je spolufinancovaný z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje. Prioritná os: 1 Vzdelávanie. Špecifický cieľ: 1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



www.esf.gov.sk
www.minedu.sk

a SŠ adekvátne vývinovým obdobiam dieťaťa a úlohám viažucim sa k vývinovým obdobiam, riskujeme zúženie zmyslu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva len na hľadanie zamestnania alebo nábor pre zamestnávateľov. V školskom systéme je potrebné neustále implementovanie KVaKP ako prirodzenej súčasť systému poradenstva a prevencie, aby sa vytvárala spájacia niť medzi výchovou človeka a jeho uplatnením v spoločnosti.“ (VÚDPaP, 2019). Spájacou niťou medzi dlhodobou podporou kariérového vývinu a uplatnením sa mladých ľudí v spoločnosti a v živote, sú nadobudnuté zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry v troch oblastiach: sebazpoznanie a sebautváranie vo vzťahu ku kariére, poznávanie sveta práce, veku primerané plánovanie svojej kariéry a sebariadenie vo vzťahu k svojmu životu. Všetky tri oblasti KVaKP boli primerane veku akcentované vo všetkých odborných dokumentoch, metodických výstupoch a vo vzdelávaniach NP Štandardy.

Podporu KVaKP naprieč celým školským systémom posilnili legislatívne úpravy zákonov. Novela zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (Zmeny, 2022) stanovila úrovne podporných opatrení piatich stupňov v realizácii odborných činností všetkých odborných a pedagogických zamestnancov. V doplnkových dokumentoch transformácie poradenských zariadení (MŠVVaŠ, 2023) sa nachádzajú informácie o tom, ktorí aktéri a akým spôsobom prispievajú k realizácii kariérovej výchovy a poradenstva v jednotlivých stupňoch. Na prvom a druhom stupni sa podpora kariérového vývinu v kariérovej výchove poskytuje všetkým deťom a žiakom v školskej triede prostredníctvom učiteľov (najmä triednych), s podporou kariérového poradcu v škole a kariérového poradcu poradenského zariadenia. Individuálne a skupinové kariérové poradenstvo žiakom sa poskytuje aj prostredníctvom poradenských zariadení na treťom a štvrtom stupni podpory, a vysokošpecializovaný stupeň kariérového poradenstva pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami na piatom podpornom stupni. Zároveň sa však zdôrazňuje podporná (metodická a koordinačná) činnosť pedagogickým a odborným zamestnancom každého nižšieho stupňa (v KVaKP obzvlášť poradenské zariadenia poskytujú podporu kariérovým poradcov a kariérovým tímom v školách). Každý stupeň nadväzuje na odbornú a pedagogickú prácu predchádzajúcich stupňov a prirodzene vytvára podmienky multidisciplinárnej spolupráce a rozvoja všetkých zainteresovaných, ktorí pracujú s deťmi/žiakmi v škole aj mimo nej a s ich rodičmi a rodinami (MŠVVaŠ, 2023).

Okrem školského zákona (Zákon, 2023) sa v novele Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch vytvorila nová odborná kategória kariérového poradcu v zariadeniach poradenstva a prevencie (Zákon, 2022, § 26) s jeho kľúčovými činnosťami, no s potrebou stanovenia kompetencií, ktoré sa následne definovali v mnohopočetných stretnutiach expertných skupín odborníkov z praxe. Na zmenu poskytovania odbornej starostlivosti nadviazala aj potreba rozvoja doteraz menej zdôrazňovaných, či len okrajovo používaných kompetencií odborných a pedagogických zamestnancov vrátane kariérových poradcov. Ide napríklad o kompetencie koordinácie odborných činností a tímovej spolupráce, zručnosti multidisciplinárnej spolupráce, metodickej podpory a práce s kariérovými tímami (Zákon, 2022). V praxi však tento spôsob práce kladie väčší dôraz na **metodickú podporu pri rozvoji kompetencií kariérových poradcov i pedagogických a odborných zamestnancov v školách.**

S cieľom podpory rozvoja kompetencií kariérových poradcov v zariadeniach poradenstva a prevencie bol vytvorený akreditovaný inovačný vzdelávací program s názvom *Inovácie v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve*. V dlhodobom (až 150 hodinovom) inovačnom programe vzdelávania pre kariérových poradcov centier poradenstva a prevencie sa pozornosť zameriavala na aktuálne

rozvojové potreby kariérových poradcov v KVaKP v rámci štyroch modulov: 1. *Kariérový poradca ako sprievodca, jeho rola a identita*, 2. *Tvorenie partnerstiev a podpora spolupráce so školami a v školách*, 3. *Stratégia/koncepcia kariérového poradenstva a práca KP v regióne*, 4. *Kariérové poradenstvo ako súčasť inklúzie a práca s vlastnými zdrojmi*. Na vzdelávacie moduly nadviazal deväťmesačný mentoringový program, ktorý prehľboval jednotlivé témy, a obohacoval ich aj o nové aspekty, ktoré sa vynášali v praxi účastníkov. Zameranie vzdelávacieho programu výstižne vyjadrila jedna z účastníčok: „Vzdelávanie mi veľmi vyhovovalo, mám pocit, že sa posúvame aj my do 21. storočia s prístupnosťou ku klientom.“ Vzdelávanie sa realizovalo zážitkovým spôsobom s praktickým využitím teórií transformatívneho, sociálneho a skúsenostného učenia. Bolo priamo prepojené s podporou implementácie získaných kompetencií do praxe, okrem využitia mentoringu a mentoringových skupín aj podporou vzájomnej výmeny skúseností z praxe. Z vyjadrenia ďalšej účastníčky po ukončení vzdelávania: „Je mi ľúto, že sa končí časť s pravidelným stretávaním a networkovaním, vzdelávanie bolo pre mňa vzpruhou a inšpiráciou!“ a aj z hodnotení ďalších účastníkov vyplynula praktická užitočnosť vzdelávania. Následná celková spätná väzba na realizované vzdelávanie a odborné činnosti s ním spojené ukázala v priemere spokojnosť vyššiu ako 92 %. Najvyššiu spokojnosť účastníci prejavovali s lektormi a komunikáciou počas organizácie a trvania vzdelávania, kde sa spokojnosť pohybovala v priemere až na úrovni 95 %.

Úspešnosť dvojročného vzdelávania takmer všetkých kariérových poradcov poradenských zariadení však máme možnosť vidieť hlavne v praxi, kde sa účastníci skvelo chopili svojej roly, a realizujú zaujímavé programy KVaKP už od nižších ročníkov základnej školy, niektorí aj v materskej škole. V úzkej spolupráci so školami tvoria koncepcie KVaKP pre svoj región, pripravujú zaujímavé workshopy, prinášajú príležitosti na rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov či sa púšťajú do tém ako zelené poradenstvo a hľadajú spôsoby, ako čo najlepšie pracovať s deťmi/žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Niektorí účastníci sa zo vzdelávania inšpirovanými vlastnými aktivitami zúčastnili súťaže [Národná cena kariérového poradenstva 2022](#) (Euroguidance Slovensko n.d.).²

Okrem vzdelávania kariérových poradcov v poradenských zariadeniach bol vytvorený komplementárny akreditovaný vzdelávací program pre skupiny kariérových poradcov v školách spoločne s pedagogickými a odbornými zamestnancami základných a stredných škôl, a osobitne pak pre učiteľov materských škôl s názvom *Inovatívne prvky v kariérovej výchove a v poradenstve v školách*. Vzdelávací program v priebehu troch rokov absolvovalo vyše 1 000 účastníkov. Podobne ako pri programe kariérových poradcov v poradenských zariadeniach boli expertnými skupinami definované kompetencie v KVaKP a poskytovaná podpora implementácie získaných kompetencií do praxe aj pre účastníkov tohto inovačného vzdelávania. Účastníkom boli ponúknuté možnosti individuálnych konzultácií pri praktickej implementácii kariérovej výchovy a pri vytváraní spolupráce v kariérovej výchove s ostatnými pedagógmi v školách s cieľom podpory kariérového vývinu detí.³ Po oboch vzdelávaníach sledujeme v praxi kariérových poradcov v poradenských zariadeniach a kariérových poradcov v školách zmenu nazerania na KVaKP. Na KVaKP sa začína pozeráť nielen ako na profesijnú prípravu žiakov

2 Cenu získalo poradenské centrum Košice-Karpatská za vytvorenie a realizáciu zážitkového online programu *Zážitkami k povolaniu* (týždeň online aktivít) a Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) za vzdelávací program *Inovatívne prvky v kariérovej výchove a poradenstve v školách* (Euroguidance Slovensko, n.d.).

3 Vzdelávací program *Inovatívne prvky v kariérovej výchove a poradenstve v školách* bol ocenený Národnou cenou kariérového poradenstva v roku 2022 za jeho prínos do KVaKP na Slovensku (Euroguidance Slovensko, n.d.).

v posledných ročníkoch základných či stredných škôl, ale tiež ako na dlhodobý proces realizovaný v spolupráci všetkých, ktorí pracujú s deťmi a žiakmi a ich rodičmi a rodinami.

Dlhodobú kvalitu poskytovania KVaKP a spôsobu vykonávania KVaKP garantujú v NP Štandardy vytvorené *Štandardy odborných činností* (VÚDPaP, 2022c), medzi ktoré sú osobitne zaradené aj štandardy KVaKP. Kariéroví poradcovia ich vedia prakticky využívať a nechať sa nimi viesť pri poskytovaní svojej činnosti. *Štandardy odborných činností* (VÚDPaP, 2022c) KVaKP sú dvojakého typu: výkonové a obsahové. *Výkonové štandardy* (VÚDPaP, 2022d) pre KVaKP poradenských zariadení a komplementárne KVaKP pre školy. *Výkony odborných činností* (VÚDPaP, 2022e) opisujú štandardné procesné úkony jednotlivých krokov poskytovania KVaKP. V následne vytvorených obsahových štandardoch (VÚDPaP, 2022a) nájdeme usmernenia k metódam posudzovania kariérového vývinu, priamym aj nepriamym intervenciám v KVaKP vrátane intervencií pre žiakov so špeciálne výchovno-vzdelávacími potrebami. Dotýkajú sa tém ako spolupráca s rodinou, rovesnícke skupiny, žiacke kariérové portfólio, preventívne programy, poskytovanie relevantných informácií či sprostredkovanie kontaktu so školami na ďalšom stupni vzdelávania či svetom práce. Okrem výkonových a obsahových štandardov sa identifikovali a opísali *odborné postupy a skúsenosti* (VÚDPaP, 2022b), ktoré sa zameriavajú na konkrétne kroky a inšpiratívne skúsenosti z praxe odborníkov. V KVaKP sú to odborné postupy pre prvú a druhú smerovú voľbu a praktické postupy pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

V rámci NP Štandardy vznikli aj ďalšie podporné zdroje a manuály ako napríklad *Sprievodca pre kariérového poradcu v Centre poradenstva a prevencie* (Jaššová, Hrivňáková, & Kozelnická, 2023b) alebo praktické manuály na podporu kariérového vývinu detí v materských školách: *Kariérový vývin v predškolskom veku* (Jaššová, Hrivňáková, & Kozelnická, 2023a) a pre učiteľov I. stupňa základných škôl *Kariérový vývin v mladšom školskom veku* (Hrivňáková, Jaššová, & Kozelnická, 2023). Boli vytvorené aj webináre a podcasty s kariérovými témami ako napríklad posilňujúce techniky pre rolu kariérového poradcu s mnohými ďalšími témami praktickými návodmi v oblasti KVaKP, napr. na realizáciu SWOT analýzy, IKIGAI či aktivity IZBY.⁴

Do vytvárania stratégií a podpory systémového rozvoja KVaKP v dlhodobom horizonte na všetkých úrovniach v školskom systéme sa zapojili mnohí odborníci a kľúčové odborné výstupy boli pilotne overované v praxi s možnosťou pripomienok a návrhov. Kariéroví poradcovia s posilnenými kompetenciami v legislatívne stanovenej línii úrovni podpory metodicky spolupracujú pri plánovaní a realizácii KVaKP s kariérovými poradcami v školách a ich kariérovými tímami alebo skupinami pedagógov. Vytvorili sa podmienky podpory pre kariérových poradcov, kariérové tímy a inkluzívnu kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo pre všetky deti/žiacov a ich rodiny od materských škôl až po vysoké školy.

Na záver možno vyjadriť nádej, že dosiahnuté výsledky v NP Štandardy s vytvorením systému a posilnením podpory KVaKP budú tvoriť oporu pre ďalší rozvoj KVaKP na Slovensku aj do budúcnosti.

⁴ Záznamy zo všetkých webinarov a podcastov sú dostupné na tomto odkaze [Kariérová výchova a kariérové poradenstvo – VÚDPaP \(vudpap.sk\)](https://vudpap.sk/).

Zoznam zdrojov

- Euroguidance Slovensko (n.d.). *Národná cena kariérového poradenstva 2022 – kto sú tohtoroční ocenení?* <https://www.euroguidance.sk/nckp/ocenenia-2022/>
- Hrivňáková, Š., Jaššová, M., & Kozelnická, E. (2023). *Kariérový vývin v mladšom školskom veku*. VÚDPaP. <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/05/karierovy-vyvin-v-mladsom-skolskom-veku-final-jaz-1.pdf>
- Jaššová, M., Hrivňáková, Š., & Kozelnická, E. (2023a). *Kariérový vývin v predškolskom veku*. VÚDPaP. <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/08/Karierovy-vyvin-v-predskolskom-veku.pdf>
- Jaššová, M., Hrivňáková, Š., & Kozelnická, E. (2023b). *Sprievodca pre kariérového poradcu v Centre poradenstva a prevencie*. VÚDPaP. <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/08/sprievodca-pre-karieroveho-poradcu-v-centre-poradenstva-a-prevencie-v103.pdf>
- MŠVVaŠ (2023). *Transformácia poradní*. <https://www.minedu.sk/transformacia-poradni/>
- VÚDPaP (2019). *Národný projekt: Štandardizáciu systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce (2019 - 2023)*.
- VÚDPaP (2020). *Metodické usmernenie CPPPpP, ČŠPP, ŠVZ a pedagogických a odborných zamestnancov na školách o procesných štandardoch odborných a odbornometodických činností*. <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2021/02/Metodicke-usmernenie-CPPPpP-CSPP-SVZ-a-pedagogickych-a-odbornych-v1.01.pdf>
- VÚDPaP (2022a). *Obsahové štandardy*. <https://vudpap.sk/hlavne-cinnosti/standardy-odbornych-cinnosti/obsahove-standardy/>
- VÚDPaP (2022b). *Odborné postupy v pedagogickej a poradenskej praxi*. <https://vudpap.sk/hlavne-cinnosti/odborne-materialy/odborne-postupy-a-skusenosti/odborne-postupy/>
- VÚDPaP (2022c). *Štandardy odborných činností*. https://vudpap.sk/hlavne-cinnosti/standardy-odbornych-cinnosti/?wdt_column_filter%5B2%5D=obsahov%C3%A9%20%C5%A1tandardy%7Cv%C3%BDkonov%C3%A9%20%C5%A1tandardy
- VÚDPaP (2022d). *Výkonové štandardy odborných činností*. <https://vudpap.sk/hlavne-cinnosti/standardy-odbornych-cinnosti/vykonove-standardy/>
- VÚDPaP (2022e). *Výkony odborných činností*. <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/05/vykony-odbornych-cinnosti.pdf>
- Zákon z 22. mája 2008 č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. (2023). <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/>
- Zákon z 24. marca 2022 č. 128/2022 Z.z, ktorým sa dopĺňa zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (2022). <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/128/20220901#:~:text=ktor%C3%BDm%20sa%20dop%C4%BA%C5%88a%20z%C3%A1kon%20%C4%8D.%20138%2F2019%20Z.%20z.,republiky%20sa%20uzniesla%20na%20tomto%20z%C3%A1kone%3A%20%C4%8Cl.%20I>
- Zmeny v novele zákona č. 245/2008 Z.z. od 1.1. 2022. (2022). <https://www.minedu.sk/zmeny-v-novele-zakona-2452008-zz-od-112022/>

Autorky

Mgr. Katarína Štukovská

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Bratislava
katarina.stukovska@gmail.com

Mgr. Štefánia Hrivňáková

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Bratislava
shrivnakova@yahoo.com

Citujte

Štukovská, K., & Hrivňáková, Š. (2023). Čo priniesol Národný projekt *Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzi a úspešnosti na trhu práce* pre kariérové poradenstvo na Slovensku? *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 12(23), 63–68. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.htm>

INSPIRACE (NEJEN) PRO ZAČÍNÁJÍCÍ KARIÉROVÉ PORADCE

Lenka Hloušková, Věra Stojar

Ve zlínském Centru kariérového poradenství (CKP) vznikla nová pomůcka, která má za cíl podpořit a usnadnit práci kariérovým poradcům, výchovným poradcům a/nebo dalším odborníkům zabývajícím se kariérovým poradenstvím ve školách. Materiál s názvem „[Harmonogram aktivit školních kariérových poradců a poradkyň](#)“ (Stojar, 2023)¹ je zpracován ve formátu PDF a prostřednictvím jednoduché infografiky nabízí uživatelům témata, na která by se mohli zaměřit v jednotlivých měsících školního roku při práci se žáky.

Obrázek 1

Titulní strana



Zdroj: Stojar (2023)

¹ Tento materiál vznikl v rámci projektu Implementace Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje II, reg. č. CZ.02.3.68/0.0/0.0/19_078/0018903 a je spolufinancován z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání.

Harmonogram aktivit (Stojar, 2023) zahrnuje měsíční plán, který kariérovým poradcům umožňuje systematicky řešit otázky spojené s kariérovým rozhodováním žáků. Obsahuje také rady a doporučení týkající se efektivního naplňování rolí kariérových poradců a výchovných poradců, které jim mohou pomoci vytvořit si své vlastní postupy a strategie práce.

Tato pomůcka je výsledkem několikaletých diskuzí a sbírání zkušeností mezi specialisty CKP a školními kariérovými poradci, kteří spolupracovali na identifikaci klíčových oblastí a potřeb kariérového poradenství ve školách. Reaguje také na zveřejnění [Konceptce revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce](#) (NPI ČR, 2023a) pro účely [revize Rámcového vzdělávacího programu základního vzdělávání](#) (MŠMT & NPI ČR, 2023). Z diskuzí k revizi mj. i zmíněné vzdělávací oblasti RVP ZV vyplývá (NPI ČR, 2023a, b), že by žáci měli ve škole získávat potřebné znalosti, dovednosti a kompetence pro odpovědnou volbu další vzdělávací a profesní dráhy. K tomu by jim měla škola pomáhat mnohem komplexněji než dosud, a to v souladu se současnými trendy v kariérovém poradenství a kariérovém vzdělávání, mezi které patří:

- 1. Portfoliový přístup:** zdůrazňuje pomoc žákům dokumentovat a prezentovat své dovednosti, úspěchy a zkušenosti v průběhu vzdělávacího procesu (NPI ČR, 2023a).
- 2. Individuální přístup:** vyzdvihuje jedinečnost každého žáka a klade důraz na individualizaci v rozvoji znalostí, dovedností a kompetencí pro odpovědnou volbu další vzdělávací a profesní dráhy.
- 3. Genderově citlivý přístup:** zaměřuje se na stírání genderových stereotypů tak, aby byly respektovány potřeby a zájmy všech žáků (MŠMT, 2020).
- 4. Celoživotní učení:** staví na předpokladu průběžného rozvoje kompetencí a získávání dovedností, který zohledňuje změny na trhu práce a ve společnosti (MŠMT, 2020).
- 5. Eliminace dopadů lidské práce na klima:** v souvislosti s klimatickou krizí se do vzdělávání dostávají témata, jako je udržitelnost nebo etika dopadů lidské práce na životní prostředí (World, 2023).
- 6. Aplikace moderních technologií:** vyjadřuje nutnost implementovat technologické nástroje a metody do výuky a kariérového poradenství (World, 2023).
- 7. Umělá inteligence:** vyvolává potřebu zohledňovat rostoucí význam umělé inteligence v pracovním trhu a vzdělávání (World, 2023).
- 8. Wellbeing:** zahrnuje péči o duševní a emoční zdraví žáků stejně tak jako péči o jejich kariérový rozvoj včetně náhledu na to, co pro jednotlivce znamená profesní úspěch (MŠMT, 2020; MŠMT & NPI ČR, 2023).

Některé výše zmíněné trendy mohou být úspěšně realizovány nejen v rámci samotného (individuálního či skupinového) poradenského setkání, ale stejně tak mohou být implementovány do různých vyučovacích předmětů jako „nová“ témata. Integrace těchto témat do širšího vzdělávacího kontextu může poskytnout žákům komplexnější a ucelenější pochopení různých kariérových možností stejně tak jako podporovat rozvoj dovedností, které potřebují pro svůj profesní rozvoj. S ohledem na množství a rozmanitost témat, která uvedené trendy vnášejí do kariérového vzdělávání i kariérového

poradenství, je důležité, aby kariéroví poradci nebyli zodpovědní za realizaci všech aktivit ve školách sami. Pomůckou pro posílení spolupráce s ostatními učiteli a pedagogickými pracovníky ve škole, která by mohla zajistit, že žáci budou mít přístup k široké škále informací a zdrojů v průběhu svého vzdělávání, může být právě tento Harmonogram aktivit (Stojar, 2023).

Harmonogram aktivit (viz obrázek 1, Stojar, 2023) je navržen tak, aby sloužil jako inspirace nebo doporučení pro pedagogické pracovníky, kteří se ve školách zabývají kariérovým poradenstvím. Není nutné jej dodržovat přesně podle daných měsíců, ale lze jej považovat za návod, jak efektivně rozvrhnout aktivity v průběhu jednoho školního roku či několika let za sebou. Volba aktivit může vycházet z preferencí konkrétního odborníka, čímž mohou být aktivity přizpůsobeny potřebám konkrétní školy, třídy nebo žáků. Důležité je, aby všechny zúčastněné strany, včetně školních kariérových poradců, učitelů a vedení školy, spolupracovaly na koordinaci a plánování aktivit tak, aby byly co nejvíce přínosné pro žáky.

„Harmonogram aktivit školních kariérových poradců a poradkyň“ (Stojar, 2023) sice vznikl s cílem pomoci začínajícím kariérovým poradcům a těm, kteří hledají strukturovaný přístup k výkonu své role, ale doufáme, že zde najdou inspiraci i ti zkušenější. Do budoucna si pak přejeme, aby s oporou o tuto pomůcku vznikaly další inovativní a účinné strategie kariérového poradenství ve školách.

Seznam zdrojů

MŠMT (2020). *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*. https://www.msmt.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf

MŠMT & NPI ČR (2023). *Velké revize RVP základního vzdělávání*. <https://velke-revize-zv.rvp.cz/>

NPI ČR (2023a). *Koncepce revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce*. <https://velke-revize-zv.rvp.cz/files/koncepce-csp.pdf>

NPI ČR (2023b). *Podklady pro revize vzdělávacích oblastí*. <https://velke-revize-zv.rvp.cz/prubezne-vystupy>

Stojar, V. (2023). *Harmonogram aktivit školních kariérových poradců a poradkyň*. https://www.zkola.cz/wp-content/uploads/2023/02/Harmonogram_aktivit_sk_poradcu.pdf

World Economic Forum (2023). *Future of Jobs Report*. [WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf](https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2023) (weforum.org)

Autorky

Mgr. Lenka Hloušková, Ph. D.

Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance, Praha
lenka.hlouskova@npi.cz

Mgr. Věra Stojar

specialistka Centra kariérového poradenství Zlínského kraje, Zlín, kariérová poradkyně
inspiracezlin@gmail.com

Citujte

Hloušková, L., & Stojar, V. (2023). Inspirace (nejen) pro začínající kariérové poradce. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 69–72. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

OHLÉDNUTÍ ZA PROCESEM TVORBY KONCEPCE REVIZE VZDĚLÁVACÍ OBLASTI *Člověk a svět práce* V RÁMCOVÉM VZDĚLÁVACÍM PROGRAMU PRO ZÁKLADNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Martina Němcová, Petr Chaluš

Proces revizí Rámcových vzdělávacích programů pro základní vzdělávání (RVP ZV) otevřel příležitost lépe ukotvit kariérové vzdělávání v základním vzdělávání. V kurikulu základního vzdělávání je vymezena vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* již téměř 20 let (MŠMT, 2004). Tato vzdělávací oblast zahrnuje povinný tematický okruh *Svět práce*, který se ke kariérovému vzdělávání přímo vztahuje. Vzhledem k rozsahu očekávaných výstupů v tomto okruhu má ale kariérové vzdělávání poměrně limitovaný prostor. Tematický okruh *Svět práce* je zařazován do výuky až ke konci druhého stupně a ukazuje se, že kariérové vzdělávání není v RVP ZV ukotveno dostatečně kontinuálně a systematicky.

Pro účely revize RVP ZV byly pro každou vzdělávací oblast (včetně vzdělávací oblasti *Člověk a svět práce*) ustanoveny pracovní skupiny. Počet pracovních skupin byl nastaven podle dosavadní struktury RVP ZV. Pracovní skupiny jsou složeny z odborníků a učitelů dle kritérií dostupných na [informačních stránkách k revizím RVP](#). Specifikem pracovní skupiny pro vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* je výrazné zastoupení zejména dvou odborných komunit. Jedna z nich se zaměřuje na kariérové vzdělávání a druhá na technické vzdělávání. Technické vzdělávání a kariérové vzdělávání jsou zastoupeny v České republice dlouhodobě aktivními odbornými komunitami, které působí každá v odlišném kontextu, a které v obecné úrovni spojují měnící se nároky trhu práce.

Spolupráce členů pracovní skupiny na koncepci probíhala mimo jiné i jako vytváření vzájemného porozumění mezi těmito dvěma odbornými komunitami. Vznikl tak poměrně unikátní odborný dialog, který přinesl zajímavé inspirace pro další práce na revizi RVP ZV. Během dialogu zástupců komunity kariérového vzdělávání vykrystalizovala shoda na potřebě posílit obsahovou kontinuitu a systematickosti pojetí kariérového vzdělávání v revidovaném RVP ZV. Velkou oporou pro posílení kariérového vzdělávání v kurikulu je dosavadní praxe kariérového vzdělávání v základních a středních školách v posledních letech. Identifikace dobré praxe je součástí průběžných výstupů krajských implementačních projektů (I-KAP) a některé příklady jsou také dostupné na portálu [Euroguidance.cz](#) ve sbornících z posledních ročníků Národní ceny kariérového poradenství.

Důležitou roli v revizích mají i oponenti, kteří se vyjádřili ke koncepcím vzdělávacích oblastí. Koncepce vzdělávacích oblastí společně s vyjádřením oponentů byly zveřejněny počátkem roku 2023 a veřejnost se k nim mohla vyjádřit. V další fázi práce na revizích se budou oponenti vyjadřovat k navrženým očekávaným výstupům a sladování výstupů napříč vzdělávacími oblastmi tak, aby byl revidovaný RVP ZV připraven k veřejnému připomínkovému řízení (viz [harmonogram](#)).

Co přináší nová koncepce vzdělávací oblasti Člověk a svět práce?

Koncepce vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (NPI ČR, 2023) přináší nový přístup k rozvoji kariérových a pracovních kompetencí u žákyň a žáků základních škol. Pracovní skupina vychází z premisy, že kariéra zahrnuje mnoho aspektů života a je dynamickým procesem, který se mění během celého života. Vzdělávací oblast Člověk a svět práce integruje užitečné znalosti, dovednosti a kompetence potřebné pro život a celoživotní kariérový rozvoj. Nová koncepce se tedy odklání od původního úzkého zaměření na pracovní činnosti a zaměřuje se na rozvoj kariérových dovedností a schopností plánovat a řídit vlastní život.

Pracovní skupina odpovědná za revizi vzdělávací oblasti Člověk a svět práce identifikovala několik důležitých trendů, které by mohly inspirovat a zkvalitnit vzdělávání žákyň a žáků základních škol. Patří mezi ně kariérové vzdělávání, genderově citlivý přístup, vliv lidské práce na změnu klimatu a aplikace moderních technologií ve výuce. Na druhou stranu identifikovala i několik překážek v širším kontextu, které je třeba překonat, aby revize vzdělávací oblasti byla úspěšná. Mezi tyto překážky patří například zastaralé a nevhodné výukové postupy, nedostatečná reflexe potřeb trhu práce, nízká podpora výzkumu a vývoje ve vzdělávání. Kromě toho pracovní skupina kontinuálně vyzdvihuje význam různých osvědčených přístupů, jako je tandemová výuka, zapojení odborníků z různých oborů, mezigenerační učení, projektová výuka, formativní hodnocení a badatelsky orientovaná výuka (NPI ČR, 2023).

Hlavní body, na kterých by měla revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce stavět, jsou:

- Vzdělávací oblast by se měla zaměřit na „člověka“, jak se lze inspirovat v rámci, jako je například CMS,¹ a měla by se zabývat komplexněji světem práce v jeho různých kontextech.
- Vzdělávací oblast by měla být těsněji propojena s dalšími vzdělávacími oblastmi (jako jsou předměty STEM,² Člověk a zdraví, Člověk a společnost, Umění a kultura), včetně průřezových témat.
- Mnoho stávajících tematických okruhů ve vzdělávací oblasti přetrvává z minulosti a je třeba je aktualizovat.
- RVP ZV by měl být zaměřen na kariérový rozvoj v tom smyslu, že umožní žákyním a žákům poznat a vyzkoušet si co nejvíce druhů práce, nikoliv jen výuku vybraných pracovních činností.

1 Career Management Skills jsou dovednosti, které pomáhají jednotlivcům úspěšně plánovat, rozvíjet a řídit svou kariéru. Těmito dovednostmi se zlepšuje schopnost adaptovat se na změny v pracovním prostředí a dosahovat osobních i profesních cílů. CMS zahrnují dovednosti: jako jsou sebepoznání, plánování kariéry, komunikace, řízení času a stresu, networking a vytváření vztahů, získávání nových znalostí a dovedností, řešení problémů a rozhodování. Tyto dovednosti jsou důležité pro každého, kdo se chce aktivně podílet na svém kariérovém rozvoji a dosáhnout svých cílů v oblasti práce (NPI ČR, 2023).

2 STEM (z angl. zkratky Science, Technology, Engineering and Mathematics) označuje oblasti vzdělávání vědy, technologie, inženýrství a matematiky. Tento pojem se používá k popisu vzdělávacích programů a oborů, které mají za cíl rozvíjet v žácích a studentech dovednosti a schopnosti v oblastech vědy a technologie. STEM vzdělávání se zaměřuje na podporu analytického a kritického myšlení, řešení problémů a inovace. Jeho cílem je připravit mladé lidi na úspěšnou kariéru v oblastech, které jsou v současné době klíčové pro ekonomický a technologický rozvoj. STEM vzdělání se také zaměřuje na zlepšování genderové rovnosti a diverzity v těchto oblastech.

Pro optimální začlenění klíčových kompetencí, základních a oborových gramotností a průřezových témat do vzdělávací oblasti jsou navrženy následující změny:

- Podporovat rozvoj kariérových kompetencí.
- Zavést portfoliový přístup k sebereflexi již od prvního stupně, využívat formativní hodnocení.
- Uplatňovat projektové vyučování a podporovat aktivní zapojení žáků do dění ve škole, komunitě a společnosti, podporovat pohodu, respekt a solidaritu.
- Rozvíjet technickou gramotnost ve smyslu technické tvořivosti a stavět na digitálních kompetencích.

Změny v pojetí vzdělávací oblasti, nové členění tematických okruhů, návaznost výstupů v rámci vzdělávací oblasti napříč stupni vzdělávání by měly vycházet z cílů vzdělávání, odpovídat budoucím potřebám a výzvám spojeným i s proměnami světa práce. Obecně je také důležité, aby učení mělo pro žákyně a žáky smysl, aby rozuměli tomu, co se učí a proč. Žákyně a žáci by měli rozvíjet nejen potřebné znalosti, ale také sociálně-emocionální dovednosti, dovednosti řízení vlastní kariéry, které jsou klíčové pro celoživotní učení a úspěšné fungování v budoucím světě práce. Navrhované změny tak mohou mít pozitivní vliv na motivaci žáků, sebepojetí, volbu vzdělávací cesty a jejich přijetí odpovědnosti za vlastní učení, celoživotní vzdělávání a kariérový rozvoj.

Seznam zdrojů

MŠMT (2004). *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání* (platný od 1. 9. 2005)

NPI ČR (2023). *Koncepce revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce*. <https://velke-revize-zv.rvp.cz/files/koncepce-csp.pdf>

Autoři

Bc. Martina Němcová

specialistka Centra kariérového poradenství Zlínského kraje, Zlín
mar.nemcova23@gmail.com

Mgr. Petr Chalůš

Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance, Praha
petr.chalus@npi.cz

Citujte

Němcová, M., & Chalůš, P. (2023). Ohlédnutí za procesem tvorby koncepce revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce v *Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání. Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 73–75. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

Vážené čtenářky a čtenáři, příznivci kariérového poradenství, autorky i autoři,

pro následující číslo roku 2023 jsme připravili Výzvu k publikování a těšíme se na vaše příspěvky.

Redakce

VÝZVA PRO AUTORY A AUTORKY *Profesní rozvoj kariérových poradců*

Editoři čísla 12(24), 2023:
Lenka Hloušková, Miloš Šiška

Druhé číslo časopisu *Kariérové poradenství v teorii a praxi* v roce 2023 (č. 24/2023) plánujeme jako monotematické a pozornost zaměříme na jedno z klíčových témat služeb kariérového poradenství – profesní rozvoj kariérových poradců. Profesní rozvoj ve smyslu souboru aktivit, jejichž cílem je posun jedince (bez ohledu na odbornost) směrem k nejvyššímu stupni profesionálního (expertního) výkonu, pomáhá kariérovým poradcům zvládat nároky své profese a čelit novým profesním výzvám. Profesní rozvoj kariérových poradců má ale i širší dopady, a proto chceme v připravovaném čísle nabídnout tři úhly pohledu na toto téma: co přináší profesní rozvoj samotným kariérovým poradcům, čím je profesní rozvoj důležitý pro poskytovatele služeb kariérového poradenství a proč mu věnují (měli by věnovat) pozornost tvůrci politik.

První úhel pohledu: Profesní rozvoj jako součást kariérového rozvoje kariérových poradců

I když na cestě k profesionalizaci kariérového poradenství zůstává prioritou počáteční vzdělávání, profesní rozvoj je jednou z cest, jak se příslušník této relativně nově se etablující profese (Hloušková, 2019) vyrovnává s výzvami, které před něho staví každodenní praxe (srov. Kettunen, 2023). Pomáhat lidem různého věku, aby rozvíjeli svůj potenciál a dokázali řídit svůj kariérový rozvoj v průběhu celého života (Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, & UNESCO, 2021), není lehkým úkolem. Zvládnutí tohoto úkolu si v kontextu současného dynamicky se měnícího světa a proměnlivosti trhu práce vyžaduje kariérové poradce, kteří kontinuálně rozvíjejí své dosavadní kompetence a získávají nové, zvyšují si kvalifikaci nebo se specializují na určitou oblast kariérového poradenství.

Očekávání i nutnost profesního rozvoje kariérových poradců vyvolává ale i řadu otázek spojených přímo s nimi samotnými. Zajímá nás např.: Jak kariéroví poradci přemýšlejí o profesním rozvoji a jak ho integrují do svého kariérového rozvoje? Jak pečují o svůj profesní rozvoj? Názorově, kontinuálně, permanentně, nebo systematicky v souladu s národními prioritami rozvoje kariérového poradenství a svými potřebami? Kdo jsou ti, kteří se profesně (ne)rozvíjejí? Ti kvalifikovaní, s praxí a mnoha certifikáty, ti, kteří pracují na svém profesním rozvoji, nebo účastníci dalšího vzdělávání? Jakou roli hraje profesní rozvoj ve vztahu k jejich pracovní pohodě (wellbeingu) nebo spokojenosti?

Druhý úhel pohledu: Profesní rozvoj kariérových poradců jako znak kvality služeb kariérového poradenství

Věnovat pozornost profesnímu rozvoji kariérových poradců je důležité nejen pro kariérové poradce samotné (první úhel pohledu), ale i pro poskytovatele služeb kariérového poradenství. Úroveň rozvoje odborných dovedností a kompetencí se promítá do přímé práce s klienty, a ovlivňuje tak výsledky poradenského procesu / vzdělávací výsledky žáků. Z tohoto úhlu pohledu se profesní rozvoj kariérových poradců stává jedním z nástrojů zkvalitňování kariérového poradenství / kariérového vzdělávání (Watts, 2014; Hooley & Rice, 2018) a poskytovatelům služeb kariérového poradenství umožňuje garantovat kvalitu těchto služeb.

Tento úhel pohledu implikuje otázky typu: Jak pozná profesně se rozvíjejícího kariérového poradce klient a jak zaměstnavatel / poskytovatel služeb? Kdo jsou ti, kteří jsou pro poskytovatele zárukou kvality služeb? Ti, kteří se profesně rozvíjejí, nebo ti, kteří podávají expertní výkon v souladu s profesními standardy nebo požadavky regulované profese, nebo ti, kteří se cítí být kariérovými poradci – profesionály? Čím se liší profesní rozvoj kariérových poradců, kteří působí na základních školách, na středních odborných školách, v kariérových centrech na vysokých školách, v neziskové organizaci, na některé z poboček ÚP ČR nebo působí jako osoby samostatně výdělečně činné?

Třetí úhel pohledu: Podpora profesního rozvoje kariérových poradců jako cíl tvůrců politik

Pokud se má dostavit žádoucí efekt profesního rozvoje ve smyslu kvality a efektivity poskytovaných služeb, je důležité podporovat snahu a motivaci kariérových poradců učit se a reflektovat míru své expertnosti, shromažďovat důkazy o dopadech či efektech různých nástrojů profesního rozvoje v kontextu fungování národních systémů služeb, podporovat legitimizaci těchto nástrojů a možná i hledat nové nástroje podpory profesního rozvoje. Šetření Cedefopu (2009) přineslo jen minimum důkazů o systematickém a kontinuálním profesním rozvoji kariérových poradců v Evropě, ale od té doby uplynulo téměř patnáct let. Za tu dobu začaly být tradiční nástroje profesního rozvoje, jako např. různé typy výcviků nebo práce pod supervizí (Watts, 2014), nahrazovány kurzy nebo programy dalšího vzdělávání, řízeným (často online) samostudiem nebo vzájemným učením se od kolegů. Nelze opomíjet ani nástroje, jako je mentoring, koučing, stáže nebo zapojení se do života odborné komunity, které už mají mezi kariérovými poradci své příznivce. Neméně významným nástrojem profesního rozvoje může být spolupráce ať už v rámci organizace, kde kariéroví poradci působí, mezinárodní spolupráce, či mezioborová spolupráce v multidisciplinárních týmech.

Z tohoto úhlu pohledu mohou být pro tvůrce politik užitečné odpovědi na otázky: Kdo a jak iniciuje, plánuje, realizuje a hodnotí profesní rozvoj kariérových poradců? Je profesní rozvoj kariérových poradců otázkou kolegiální výpomoci a vzájemného učení nebo podpora profesního rozvoje aspiruje na profesionalizovanou činnost/službu? Kdo a jak monitoruje a vyhodnocuje efektivitu nástrojů profesního rozvoje? Jakou roli v něm zaujímají profesní organizace a jakou stát? V čem/čím je profesní rozvoj kariérových poradců důležitý pro rozvoj systému služeb kariérového poradenství na národní / regionální úrovni?

Uvedené tři úhly pohledu vyzdvihují jen některé z otázek, kterým otevíráme prostor v následujícím čísle (č. 24/2023). Uvítáme, když do redakce pošlete příspěvky, v nichž se podělíte o své zkušenosti s vybranými nástroji profesního rozvoje, nabídnete zamyšlení nebo odbornou diskuzi o tom, kdo a jak podporuje profesní rozvoj, nebo představíte závěry svých empirických šetření. Neméně inspiřující mohou být i srovnávací studie o tom, jak se hodnotí úroveň profesního rozvoje nebo jak je nastaven systém profesního rozvoje kariérových poradců ve vybraných zemích/sektorech.

Literatura

Cedefop. (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series 164. Ofce of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, & UNESCO (2021). *Investing in Career Guidance*. Revised Edition. https://www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf

Hloušková, L. (2019). Jak se rodí profese: příklad kariérového poradenství. *Orbis Scholae*, 13(1), 45–61. <https://doi.org/10.14712/23363177.2019.18>

Hooley, T., & Rice, S. (2019) Ensuring quality in career guidance: a critical review. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 472–486. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012>

Kettunen, J. (2023). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(1), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09509-9>

Watson, C. (1994). Improving the quality of careers guidance: Towards an understanding of the development of personal models. *British Journal of Guidance & Counselling*, 22(3), 357–372. <https://doi.org/10.1080/03069889408253681>

Časový harmonogram přípravy monotematického čísla:

- **Do 15. 9. 2023** prodiskutujte svůj publikační záměr s vedoucí redaktorkou (lenka.hlouskova@npi.cz) nebo zašlete abstrakt v rozsahu max. 2 stran (3 600 znaků) na adresu redakce.euroguidance@npi.cz.

V abstraktu nebo v diskuzi uveďte předběžný název příspěvku, jeho typ (empirická, přehledová, srovnávací studie, esej, text metodického charakteru, diskuze, zpráva), cíl a obsah příspěvku, předpokládaný rozsah.

- **Do 30. 10. 2023** odevzdejte finální podobu textu. Jak má vypadat finální podoba příspěvku a co bude následovat, se dočtete v [Pokynech pro autory](#).
- **Do 31. 12. 2023** zveřejnění čísla na webových stránkách *Časopis a publikace* (euroguidance.cz).