



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



Rámeček pro rozvoj systému kariérového poradenství na středních školách

Autor: Andrea Csirke a Alice Müllerová

Konzultant: Lenka Hloušková

Andrea Csirke působí jako kariérový poradce, lektor v oblasti kariérového poradenství a metodik kariérového poradenství na školách, t. č. [na volné noze](#). Zároveň je studentkou doktorského studijního programu na [Ústavu výzkumu a rozvoje vzdělávání při Pedagogické fakultě UK](#). Je zapojená do různých [projektů neziskových organizací](#) týkajících se kariérového poradenství. V rámci implementace krajských akčních plánů zaměřených mj. na podporu kariérového poradenství na školách spolupracuje s některými kraji jako je Středočeský kraj, Jihočeský kraj a Praha. Je spoluzakladatelkou profesního [Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.](#) a spolu se svými kolegy pracuje na rozvoji standardů kvality v kariérovém poradenství a certifikace kariérových poradců.

Alice Müllerová působí jako kariérová poradkyně a lektorka kariérového poradenství pro různé cílové skupiny klientů i pro kariérové poradce. V průběhu své profesní dráhy pracovala v [Centru Euroguidance](#), kde získala inspirace z oblasti rozvoje kariérového poradenství v zemích EU. Je zapojená do řady projektů neziskových a příspěvkových organizací. Působí zde jako kariérová poradkyně, lektorka pro kariérové poradenství a metodik kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na školách. Je také spoluzakladatelkou [Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.](#), kde je spolurealizátorkou [projektu Kvalita v kariérovém poradenství](#).

Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D. působí jako odborná asistentka na [Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity](#). Výzkumně se dlouhodobě věnovala tématům spojeným s rozvojem základních škol, jako je kultura školy, organizační učení, nebo podpora inkluzivního vzdělávání ze strany vedení škol. Vedle toho svou pozornost zaměřila na roli služeb kariérového poradenství v kariérovém rozvoji u různých skupin dospělých, což ji nasměrovalo k otázkám profesionalizace služeb kariérového poradenství s důrazem na vzdělávání kariérových poradců.

Obsah

Úvod do tématu kariérového poradenství na střední škole	3
Rámec pro rozvoj systému kariérového poradenství na střední škole	5
Vize školy	7
Cíle školy zahrnující cíl (cíle) kariérového poradenství	8
Kultura školy	10
Realizace kariérového poradenství - interní kariérové poradenství	26
Realizace kariérového poradenství - externí kariérové poradenství	37
Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na škole	41
Zdroje	43
Použitá literatura	46
Seznam příloh	48

Úvod do tématu kariérového poradenství na střední škole

Jsme přesvědčení, že pro porozumění dalšímu textu a jeho možné aplikaci do života školy je třeba říct si pár slov obecně o kariérovém poradenství. Každý, kdo působí v oblasti kariérového poradenství, rozumí pod tímto pojmem něco trochu jiného. Z tohoto důvodu považujeme za žádoucí uvést, co máme na mysli, když tento pojem používáme.

Podle mezinárodního konsensu v rámci OECD “Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v **otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry** v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mj. aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Pod kariérové poradenství zahrnujeme individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání i návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, tak pro uchazeče o zaměstnání, kteří si zaměstnání právě hledají, stejně jako pro ty, kteří jsou právě zaměstnaní.” ([OECD, 2004](#)).

Definice mezinárodní skupiny odborníků na kariérové poradenství ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) rozšiřuje obsah pojmu propojením profesního a osobního života: Kariérové poradenství je “Interakce mezi kariérovým poradcem a jednotlivcem. Individuální nebo skupinový proces poradenství ve vzdělávání, zaměstnání a v rozhodování při přechodech a také při zvládání reakcí na změny po celou dobu života s důrazem na posilování sebeuvědomění, porozumění a usnadňování směřování k **uspokojujícímu a smysluplnému životu a zaměstnání.**” ([ELGPN, 2015](#)).

Někteří autoři v oblasti kariérového poradenství již nějakou dobu kritizují “hyperindividualismus” západní civilizace a z toho vyplývající převažující přístup v chápání kariérového poradenství orientovaný jen na zájmy jednotlivce. Zdůrazňují, že takto pojímané kariérové poradenství postrádá **zřetel na potřeby komunity a společnosti**. Podle jejich názoru má kariérové poradenství vést jednotlivce a skupiny k solidaritě s cílem vytvářet nové a sdílené příležitosti pro všechny. Má podpořit jednotlivce v tom, aby přesáhli role, které si pro sebe dokáží představit, popř.

zpochybňovali socioekonomické podmínky, které limitují jejich kariérové volby, a představili si svět takový, jaký by mohl být. Kariérové poradenství má podle nich sloužit k dosažení sociální spravedlnosti ([Hooley, Sultana, Thomsen, 2017](#)).

V čem tedy spočívá dobré **kariérové poradenství na škole**? Je to souhrn kroků celého pedagogického sboru od momentu vstupu žáka do školního vzdělávání, které vedou ve finále ke kvalitní volbě dalšího směru vzdělávání samotným žákem a k rozvoji jeho tzv. kariérových kompetencí (v českém překladu nejčastěji tzv. dovednosti pro řízení kariéry). Podle moderního pojetí pojem “kariéra” zahrnuje nikoliv jen profesní dráhu jednotlivce, nýbrž i jeho osobní a občanský život. Širší dopad kariérového poradenství ideálně spočívá také ve vyrovnávání nerovných šancí v příležitostech žáků ke vzdělávání a přispívá právě k zajištění sociální spravedlnosti ve společnosti.

Rámec pro rozvoj systému kariérového poradenství na střední škole

Cílem nástroje “Rámec pro rozvoj systému kariérového poradenství na základní škole” (dále jen Rámec) je poskytnout vedení školy a osobám zodpovědným za kariérové poradenství na škole metodickou podporu při nastavení systému kariérového poradenství, popř. pro jeho další rozvoj. Vznik Rámce byl inspirován Kritérii hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání České školní inspekce ([ČŠI, 2019](#)), publikací Good Career Guidance Nadace Gatsbyho z Londýna ([Gatsby, 2014](#)) a publikací Ronalda G. Sultany, která vznikla v rámci projektu MYFUTURE v r. 2018, Enhancing the quality of career guidance in secondary schools ([Sultana, 2018](#)).

Rámec je založený na třech **principech**:

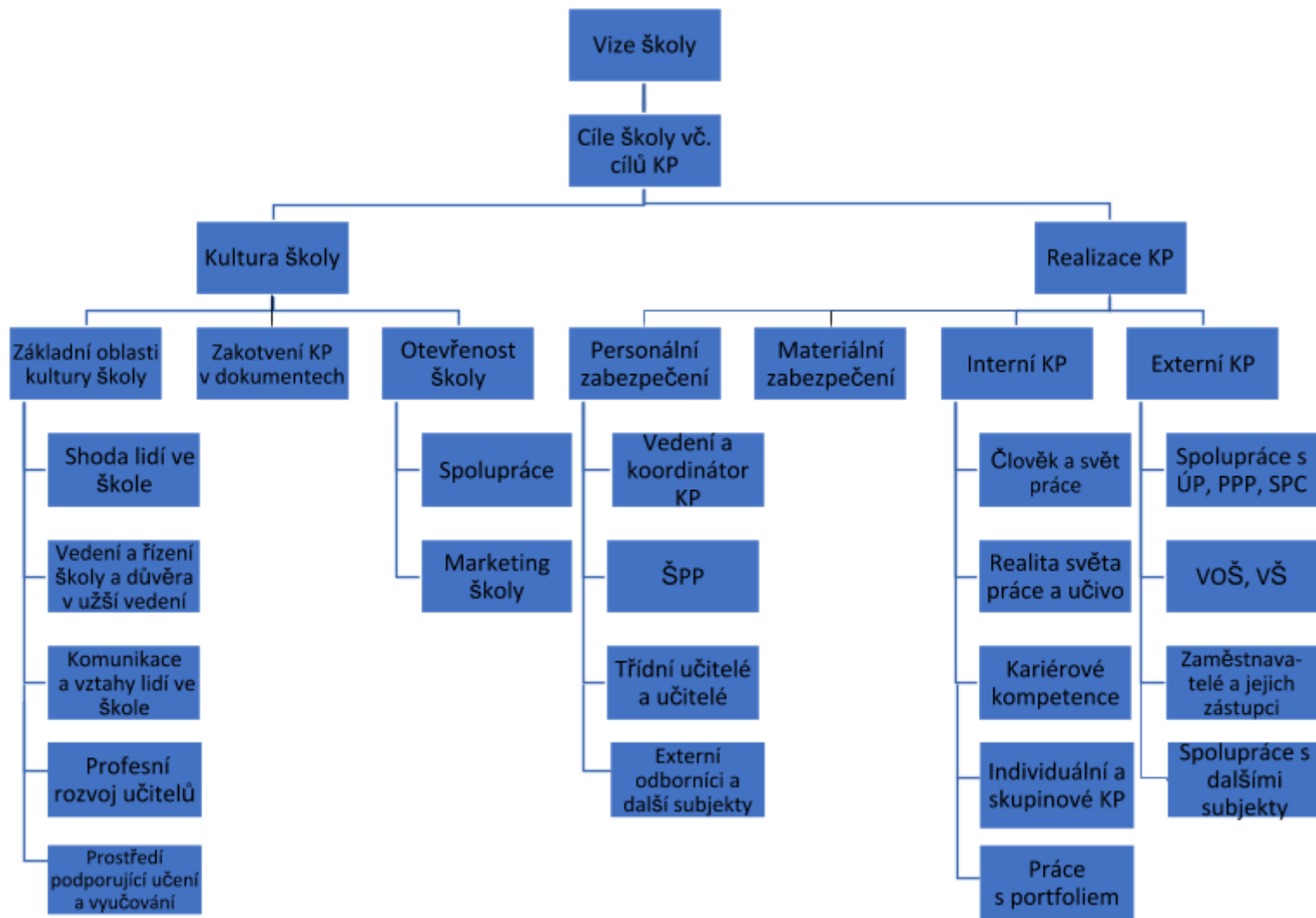
1. je dostatečně obecný, aby vytvořil potřebný prostor pro specifické potřeby škol;
2. je dostatečně konkrétní pro pojmenování podstaty systému kariérového poradenství na škole;
3. je založen na otázkách, které tvůrce systému kariérového poradenství na škole provedou základními body, na kterých bude stát jejich systém kariérového poradenství.

Jak pracovat s Rámcem?

Rámec se skládá ze dvou základních částí – kultury školy a realizace kariérového poradenství.

Kulturu školy považujeme za kontext **realizace systému kariérového poradenství** a to je také základní důvod, proč se v Rámci věnujeme několika oblastem fungování školy, v nichž se kultura školy projevuje (Pol, Hloušková, Novotný, & Zounek, 2005), a vytváří tak specifické podmínky pro fungování systému kariérového poradenství na každé škole.

Rámec nabízí různé odpovědi na položené otázky a podle toho, jak si tvůrci systému kariérového poradenství na každou z otázek odpoví, je Rámec dovede k různým výsledkům, potažmo k odlišným systémům kariérového poradenství odrážejících aktuální potřeby a možnosti té které školy. Tento způsob práce činí z Rámce vysoce flexibilní koncept, který funguje jako celek, ale z něhož lze využít jen ty části, které si tvůrci systému kariérového poradenství vyberou nebo detailněji rozpracují.



Obr. č. 1 Rámec pro nastavení systému kariérového poradenství na střední škole

Vize školy

Práce s Rámcem vychází ze znalosti vize školy. Dříve než začnete pracovat s Rámcem, sepište (opište) si vizi své školy. Vizi si každá škola formuluje sama a udává jí základní směr rozvoje, jehož by měl být systém kariérového poradenství nedílnou součástí. Pokud se chcete inspirovat, co je vize školy a jak ji formulovat, podívejte se na [článek](#) v odborném periodiku Učitelské listy (2009).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Cíle školy zahrnující cíl (cíle) kariérového poradenství

Kariérové poradenství nelze oddělit od fungování školy jako celku. Vzdělávání žáků i výsledky školy jsou výsledkem práce celého pedagogického sboru, přičemž cíle kariérového poradenství formuluje koordinátor kariérového poradenství na škole. Koordinátor je zodpovědný nejen za realizaci, ale také za evaluaci kariérového poradenství na škole. Proto, aby byl systém kariérového poradenství integrální součástí školy, je vhodné stanovovat cíle kariérového poradenství v souladu s vizí a cíli školy. Cíle školy jsou obvykle formulovány v základních dokumentech školy (např. ve školním vzdělávacím programu, výročních zprávách) a často jsou i součástí marketingu školy.

Zamyslete se nad tím, co je cílem poskytování služeb kariérového poradenství na Vaší škole. Pro začátek uvádíme pár příkladů bez nároku na úplnost.

- zajistit přístup žáků ke kvalitním zdrojům informací o budoucích možnostech studia a příležitostech na trhu práce a naučit je s nimi pracovat
- podporovat žáka při rozvoji kompetencí pro uplatnitelnost na trhu práce a celoživotní zaměstnatelnost (kariérové kompetence)
- podporovat žáka v pojmenování svého talentu
- prevence předčasných odchodů ze vzdělávání
- podporovat žáky v udržení zájmu o studovaný obor a následném profesním uplatnění v oboru
- podporovat žáka v tom, aby přesáhl role, které si pro sebe dokáže představit, a tím zpochybňoval limity své kariérové volby
- podporovat uspokojení aktuálních potřeb trhu práce
- ...

Jaké cíle sleduje Vaše škola v krátkodobém horizontu?

Jak souvisí cíle kariérového poradenství s cíli školy?

Jakým způsobem jste se zapojili do tvorby cílů své školy?

Na základě odpovědí na tyto tři otázky dostáváte základní podněty k nastavení systému kariérového poradenství nebo jeho dalšího rozvoje. V případě, že jste zjistili, že cíle kariérového poradenství nesouvisí s cíli školy, pak se zamyslete, kde vidíte překryvy či potenciál vzájemné provázanosti jednotlivých cílů.

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe ze SOŠ a SOU Vlašim, Zámek 1

Na této škole mají důkladně zpracovaný školní akční plán, každoročně aktualizovaný, který si za účelem vytvoření systému kariérového poradenství položil několik cílů. Jedním z nich je koordinace aktivit kariérového poradenství na škole včetně spolupráce s externími subjekty. Koordinace je zajištěna výchovnou a kariérovou poradkyní v jedné osobě. Dalším z cílů je průběžné vzdělávání týmu, který kariérové poradenství a vzdělávání na škole realizuje. Pro poskytování individuálního i skupinového kariérového poradenství si škola klade za cíl především nabídnout všem žákům posledních dvou ročníků informace o uplatnění absolventů na trhu práce.

Kultura školy

Kulturu školy “vytváří jednotliví aktéři školního života (učitelé, ředitelé, žáci, rodiče a další) na základě svých osobních zkušeností a preference. Kultura školy představuje jejich společné hodnoty, postoje, představy, normy (příp. etický kodex), přesvědčení a názory. Projevuje se v symbolech, rituálech, zvycích, přiběžích, preferovaném chování, vlastní výchovné a vzdělávací práci i ve školním klimatu. Formuje se v průběhu historie školy a je ovlivňována vnějšími faktory, např. představami a požadavky rodičů, lokální politikou, akcenty vzdělávací politiky, které se mají uplatnit.” (Hloušková, 2009, s. 287).

Kultura školy vyjadřuje specifickou až jedinečnost každé školy, ale současně mají jednotlivé školy mnoho společného. To, co mají všechny školy společné, pojmenováváme níže jako oblasti fungování školy a k nim formulujeme otázky k zamyšlení. Vaše odpovědi se budou lišit, což je výrazem specifik kultury na Vaší škole.

Shoda lidí ve škole

Na každé škole se více či méně lidé shodují na hlavních principech a pravidlech fungování školy, jako jsou například principy vzdělávací a výchovné činnosti školy, principy komunikace mezi dospělými, principy komunikace mezi učiteli a žáky, postoje k rodičům, ke spolupráci s dalšími subjekty, principy práce školního poradenského pracoviště apod. (Pol, Hloušková, Novotný, & Zounek, 2005).

Čí shoda je podle Vás nejdůležitější pro realizaci kariérového poradenství na Vaší škole?

Na čem je potřeba se dohodnout, aby mohlo kariérové poradenství na Vaší škole optimálně fungovat?

Jakými způsoby můžete tuto shodu podpořit?

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe ze SOŠ a SOU stavební Kolín - Adaptační kurzy

Na této škole probíhají každoroční adaptační kurzy pro nové žáky a učitele. Zde se setkávají začínající učitele s těmi zkušenými a probíhá seznámení nových členů školy s její kulturou. Pravidla platí pro žáky i učitele, důraz je kladen na výchovu příkladem.

Vedení a řízení školy a důvěra v užší vedení

Existuje řada stylů vedení a řízení školy a každý z nich má svá pozitiva i rizika. Naším cílem není vést Vás k diagnostice stylů vedení a řízení, ale k uvědomění, jaké styly vedení a řízení školy podporují nebo naopak naráží na Vámi preferovanou filozofii kariérového poradenství.

Jaké priority prosazuje vedení Vaší školy při jejím řízení a vedení (řízení příkazy/zákazy, delegování úkolů, důraz na výsledky práce školy, iniciování změn, zvládání konfliktů, týmová práce, profesní růst, podpora spolupráce, hodnocení výsledků práce jednotlivců,)? Uveďte si konkrétní příklady.

Jak si představujete ideální vedení školy ve vztahu k realizaci kariérového poradenství? Vyjádřete svou představu.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Komunikace a vztahy lidí ve škole

Každá škola má své specifické klima, které je tvořeno mnoha vlivy, například tím, jak jsou žáci, učitelé a rodiče spokojeni s fyzickým prostředím školy, organizačním uspořádáním a obsahem výuky, s prací učitelů, chováním žáků, přístupem vedení školy atd. Komunikace a vztahy lidí ve škole spoluvytvářejí klima školy a mohou tak ovlivnit její chod, motivaci a spokojenost všech zúčastněných. Podle odborné literatury jsou hlavními tvůrci klimatu ve škole učitelé. Z toho vyplývá, že každá změna systému začíná ve změně postojů jednotlivců a způsobu komunikace.

Jak byste charakterizoval klima ve Vaší škole? Jak můžete Vy osobně přispět ke zlepšení komunikace ve vztahu k žákům, členům pedagogického sboru i směrem k rodičům? Podle čeho poznáte, že nastala změna?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe z Gymnázia Benešov

Výchovná poradkyně na této škole se věnuje tématu klimatu třídy a zpracovala příručku pro třídní učitele "Práce se školní třídou". Tato příručka je volně k dispozici na webových stránkách školy. "Třídní učitel je nositelem aktivity, včetně působení na sociální stránku života třídy, má největší možnost práce se třídou, působí na osobnostní růst každého jednotlivce ve třídě a tím přímo ovlivňuje vývoj celé třídy. Jako výchovná poradkyně však hledám cestu, jak s třídními učiteli co nejlépe spolupracovat, poskytovat pomoc a podporu v případě potřeby..."

Zdroj: <https://bit.ly/2oWjifY>

Příklad dobré praxe z Gymnázia a SOS Čáslav

Škola zavedla několik úspěšných nástrojů, během kterých dochází k upevňování sociálních kontaktů jak mezi učitelským sborem a žáky, tak vně vrstevnické skupiny, což se ukazuje jako velice dobrý motivační a také diagnostický nástroj. K nim patří adaptační kurz, tzv. peer program a další volnočasové aktivity. Škola realizuje „Peer program“, tedy program pro vrstevníky vytvořený ve spolupráci výchovného poradce a metodika prevence. Vytváří neformální komunikační most mezi výchovným poradcem a studentem. Skupina tzv. peerů, tj. vrstevníků, se podílela i na vytvoření programu adaptačního kurzu. Neformálně „informovali“ o klimatu školy, učitelích a dění ve škole. V průběhu školního roku pak nabídli prvním ročníkům pomocnou ruku při řešení adaptačních, studijních či osobních problémů.

Zdroj: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-17/Vyuziti-mimoskolnich-aktivit-v-oblasti-prevence-/46>

Profesní rozvoj učitelů

Proměny světa práce neustále mění roli kariérového poradenství na škole a vyžadují nutnost pokračujícího profesního rozvoje těch, kteří se na poskytování kariérového poradenství ve školách podílejí. Aby škola mohla úspěšně zvládat mnohostranné požadavky kladené na ni v oblasti proměny role školy ve vztahu ke světu práce, potažmo v oblasti měnícího se přístupu k vyučování, musí být schopna se dlouhodobě opřít o proces vlastního učení a spolupráci lidí ve škole a s jejím okolím. “Učící se škola” podporuje učení svých zaměstnanců na všech úrovních. Když mluvíme o profesním rozvoji učitelů, nemáme na mysli jen účast na kurzech neformálního vzdělávání, ale i dovednost využít příležitosti informálního učení, jako je např. peer learning.

Zamyslete se nad možnými způsoby angažovanosti členů pedagogického sboru na Vaší škole s cílem podporovat profesní rozvoj všech.

Vyjádřete svou představu.

.....

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe z Integrované střední školy hotelového provozu, obchodu a služeb, Příbram I

Prevence předčasných odchodů ze vzdělávání je dlouhodobý proces, na kterém se podílejí všichni pedagogičtí pracovníci školy v čele s poradenskými pracovníky. S týmem poradenských pracovníků úzce spolupracují třídní učitelé. Celý pedagogický sbor je soustavně vzděláván formou přednášek, seminářů a dílen se zaměřením na zvyšování kompetencí řešit výchovné a vzdělávací problémy, pracovat s třídním kolektivem, řešit konfliktní situace mezi žákem a učitelem, pracovat s kritikou a pochvalou, vytvářet vlastní autoritu, rozvíjet dovednosti v oblasti komunikace, tvorby pozitivních vztahů v třídním kolektivu a celé řady dalších dovedností.

Zdroj: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-02/Prevence-predcasnych-odchodu-ze-vzdelavani-na-ISS-/46>

Prostředí podporující učení a vyučování

To, jaké prostředí panuje ve škole a jak přispívá k učení žáků a případně i profesnímu rozvoji učitelů, je zcela zásadní. Proces učení je individuální (každý se učí jinak), ale stejně tak je i sociálním procesem, který probíhá v určitém prostředí a je závislý na sociálních interakcích. "Prostředí školy tedy vytváří nejen prostor, kde učení probíhá, ale nabízí i obsah učení a současně ovlivňuje průběh učení" (Hloušková, 2009b, 41). Jedním z vlivů, které podporuje proces učení ve škole, je vyučování, které je záměrným jednáním učitele a probíhá skupinově s různou mírou diferenciací až individualizací. Dalším vlivem, který podporuje učení ve škole, je kariérové poradenství. Cílem kariérového poradenství je posilovat u žáků sebepoznání, sebeuvědomění a pojmenovávání toho, v čem jsou dobří, a na čem mohou a chtějí stavět svou další kariéru (viz část o kariérových kompetencích). Poskytování služeb kariérového poradenství prospívá, pokud učitelé zařazují principy zkušenostního, reflektivního a situačního učení do své výuky a kladou důraz na to, aby měl každý žák příležitost zažít úspěch. Implementací výchovně vzdělávacích strategií, jako jsou například problémové vyučování, diskuze, kooperativní vyučování, možnost realizace vlastních nápadů žáků, sebehodnocení ve výuce, se podporuje jejich rozvoj na individuální úrovni i úrovni školy.

Jaké metody výuky upřednostňují učitelé při výuce na Vaší škole? Uveďte konkrétní příklady zařazování principů zkušenostního, reflektivního a situačního učení a výše uvedené (nebo jiné) výchovně vzdělávací strategie ve výuce a zamyslete se nad tím, jak přispívají efektivitě poskytovaných služeb kariérového poradenství.

Příklad dobré praxe z OA a VOŠ Příbram - Evropský týden odborných dovedností

V roce 2018 se škola zapojila do Evropského týdne odborných dovedností. Cílem této akce je inspirovat k objevování a rozvíjení nadání prostřednictvím odborného vzdělávání a přípravy, které Evropská komise představuje jako atraktivní, kvalitní a perspektivní oblast studia. Během tohoto týdne přichází Evropská komise již tradičně s ukázkami těch nejlepších iniciativ vedoucích k osvojování dovedností, které zaměstnanci v rychle se měnícím světě práce potřebují.

Největším přínosem této akce pro OA a VOŠ Příbram je především to, že se zapojí celá škola, žáci každého ročníku dělají něco jiného, zúčastní se exkurzí, organizují veletrh, mají na starosti zahraniční studenty, vytváří propagační videa či nástěnky, fotí a další aktivity.

Jak má Vaše škola nastavený systém sledování vzdělávacího pokroku každého žáka a zohledňování jeho individuálních potřeb?

Jak získáváte informace o úspěšnosti žáků a k jakému účelu se tyto informace vyhodnocují?

A series of 12 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing.

Zakotvení kariérového poradenství v dokumentech školy

Školní vzdělávací program, školní akční plán a zpracovaná strategie školy jsou klíčovými dokumenty, které upravují včlenění vzdělávacího obsahu a průřezového tématu týkajícího se kariérní volby a rozvoje klíčových kompetencí do ostatních předmětů. Podrobněji může být popis systému kariérového poradenství obsažen v plánu práce školního poradenského pracoviště. Dobře zpracovaný popis systému obsahuje cíle a očekávané výstupy kariérového poradenství, popis struktury, procesů a služeb kariérového poradenství, rozdělení práce a odpovědnosti zaměstnanců v rámci kariérového poradenství, plán profesního vzdělávání poradenských pracovníků, popis spolupráce mezi rodinou a školou, popis lokální sítě důležitých aktérů na tomto poli a jejich spolupráce a popis systematického vyhodnocování plánu.

Popište očekávané výstupy aktivit kariérového poradenství na konci jednotlivých ročníků (například znalosti z oblasti vzdělávání, orientace v pracovních činnostech a v prostředí vybraných profesí, poznání sebe a svého potenciálu). Při formulaci výstupů se můžete inspirovat některými ze [zahraničních rámců](#) pro rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry (Kariérový management v průběhu života, str. 15 a dále, www.infoabsolvent.cz).

Otevřenost školy - spolupráce - marketing školy

Pro úspěšnost dosahování cílů kariérového poradenství je důležitá otevřenost školy. Máme na mysli otevřenost v tom nejširším slova smyslu. Otevřenost k diskusi v rámci školy, otevřenost dávat a dostávat zpětnou vazbu, ke změnám a inovacím, ale i otevřenost vůči vnějšímu prostředí zahrnující členy široké i užší komunity, kteří mohou přinášet nové podněty a přispívat tak k jeho potřebnému rozvoji. Otevřenost školy umožňuje vytvářet neformální sítě, které vedou k novým formám spolupráce. Může se jednat o spolupráci s rodiči, která jde nad rámec jejich standardního zapojení, o komunikaci s důležitými osobami, udržování kontaktu s bývalými absolventy - úspěšnými podnikateli či zaměstnanci apod. Tato spolupráce využívá osobních vazeb. Je postavena na důvěře, která vychází z předchozí osobní či pracovní zkušenosti, dobré pověsti či doporučení ostatních.

Důležitá je také schopnost školy prezentovat své cíle, úspěchy a jiné výsledky své práce. To, co nabízí žákům, rodičům a dalším subjektům, s nimiž se obvykle lidi na škole dostávají do kontaktu. To se týká i oblasti kariérového poradenství. Na webu školy je většinou zveřejňována osoba kompetentní za oblast kariérového poradenství a její kontakty. Často chybí informace o tom, jaké služby kariérového poradenství škola nabízí a pro koho jsou určeny, s jakými partnery v této oblasti spolupracuje, dále informace o úspěších absolventů školy. Služby kariérového poradenství jsou důležitým nástrojem propagace školy v regionu. Při výběru školy v očích žáků a jejich rodičů hrají důležitou roli.

Které informace týkající se služeb kariérového poradenství byste ještě mohli zveřejnit na webu školy?

Co funguje dobře a kde vidíte potenciál pro zlepšení v rámci neformální sítě kontaktů? Do jakých vztahů chcete investovat více času, energie, zdrojů?

Příklad dobré praxe ze SOŠ a SOU Vlašim, Zámek 1 - Marketing

Tato škola v plné míře využívá výhody svého umístění na zámku ve Vlašimi. Např. školní jídelna je zároveň restaurací pro veřejnost a zajišťuje občerstvení pro velké akce typu svatby, pohřby, firemní a jiné oslavy. Dále má cateringovou službu pro akce pořádané městem. Zámecké školní prostory se využívají také pro kulturní a společenské akce. Den otevřených dveří je propojený s oslavami 1. máje, organizovanými městem v prostorách zámku. V tento den studenti provázejí školou veřejnost včetně prezentací ve třídách.

Vytváření neformálních sítí

Spokojení absolventi školy jsou zaměstnaní a za svého zaměstnavatele spolupracují se školou. Rodiče - absolventi školy své děti přihlašují do prvních ročníků velmi často, protože sami zde dostali pracovní i životní základ.

Personální zabezpečení

Poskytování kariérového poradenství na škole je ideálně výsledkem týmové práce všech zainteresovaných subjektů. Především je žádoucí, aby bylo vedení školy přesvědčené o smyslu kariérového poradenství. Podpora vedení školy je podmínkou pro nastartování spolupráce a účasti všech aktérů zapojených do poskytování kariérového poradenství. Na školách dnes běžně fungují školní poradenská pracoviště. Jejich poradenští pracovníci – zpravidla se jedná o výchovného poradce, kariérového poradce (řada škol již přistoupila k rozdělení pozice výchovného a kariérového poradce), metodika prevence a někde doplňuje stav i speciální pedagog a školní psycholog – úzce spolupracují, radí se a analyzují konkrétní případy. Vhodnou platformou pro diskusi a vytváření nových příležitostí jsou předmětové komise. Vzájemná spolupráce je velmi důležitá, přináší náhled z různých úhlů pohledu a snaží se o celkové posouzení vzniklé situace.

Na středních odborných školách a středních odborných učilištích hrají klíčovou roli učitelé odborného výcviku a učitelé odborných předmětů v teoretickém vyučování. Jsou vzorem pro žáky, předávají jim své znalosti a dovednosti, vštěpují jim zásady, na kterých budou stavět svou profesní kariéru. Nejde „jen“ o profesní dovednosti, ale taktéž o odpovědnost za odvedenou práci, za kvalitu. Jedná se o přímé propojení s praxí.

S cílem přispět ke zmapování poskytování kariérového poradenství na škole najdete v příloze č. 1 krátký dotazník pro pedagogický sbor. Požádejte své kolegy o spolupráci. Vysvětlete jim důvod, proč je žádáte o pomoc, a co je očekávaným výstupem Vaší aktivity. Společně hledejte, v čem spolupráce s kariérovým poradcem může být prospěšná pro všechny zúčastněné (např. přinese podněty pro intenzivnější propojení učiva se světem práce).

Popište roli a odpovědnost jednotlivých aktérů při poskytování a rozvoji služeb kariérového poradenství na Vaší škole.

- (užší) vedení školy, vedoucí učitel odborného výcviku

- školní poradenské pracoviště (koordinátor školního poradenského pracoviště, výchovný poradce, kariérový poradce, metodik prevence, školní psycholog, speciální pedagog, koordinátor kariérového poradenství, koordinátor spolupráce školy se zaměstnavateli atd.)
- třídní učitelé a učitelé
- externí odborníci a další subjekty

Jakým způsobem probíhá jejich spolupráce?

.....

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe ze SOŠ a SOU Vlašim, Zámek 1

Na škole byla ustanovena funkce koordinátora, který je zodpovědný za koordinaci všech služeb a činností v oblasti kariérového poradenství vč. spolupráce s externími subjekty. Koordinace je zajištěna výchovnou a kariérovou poradkyní v jedné osobě. To přispívá mj. k lepší péči o studenty s rizikem předčasného odchodu především tím, že je možné toto riziko dříve zachytit a poskytnout podporu individuálně každému žákovi podle jeho potřeb.

Materiální zabezpečení

Pro kvalitní poskytování kariérového poradenství je důležité, jaké jsou vytvořeny materiální podmínky. Jedná se o prostor pro konzultace, vybavení, pomůcky, ale i finanční podmínky pro práci kariérového poradce, učitelů a ostatních členů pedagogického sboru. Materiální podmínky zásadním způsobem přispívají k vytváření bezpečného prostředí a ke spokojenosti těch, kteří se podílejí na poskytování služeb kariérového poradenství.

Zamyslete se nad tím, jaké jsou Vaše potřeby při poskytování služeb kariérového poradenství. Je něco, co můžete pro zlepšení podmínek udělat sami již teď?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Realizace kariérového poradenství - interní kariérové poradenství

Pro poskytování kvalitního kariérového poradenství na škole je důležitá spolupráce kariérového poradce s výchovným poradcem, školním psychologem, příp. metodikem prevence. Nabývá to na významu především při zohledňování specifických potřeb žáků a prevenci rizika předčasných odchodů ze vzdělávání. Prevence předčasných odchodů na začátku studia je v rukou zejména kariérových poradců na základních školách a hlavně v rukou rodičů a samotných žáků. Proto je důležité do poskytování kariérového poradenství zapojit též rodiče. To, že předčasné odchody jsou skutečně nepodceňovaným problémem, svědčí i snaha o systematické změny ve vzdělávání na středních školách. Některé školy nabízejí žákům možnost nastoupit do maturitního oboru a ve třetím ročníku dobrovolně vykonat závěrečnou učňovskou zkoušku.

Při své práci využívá kariérový poradce zážitkové aktivity a poradenský rozhovor na individuálním poradenství. Dále poskytuje informace žákům a může využívat testy profesní orientace a další diagnostické nástroje, které poslouží jako odrazový můstek na začátku rozhovoru se žákem. Tyto nástroje by nikdy neměly být využívány jako jediná podpora žáka při rozhodování. Vedle individuálního a skupinového kariérového poradenství poskytovaného kariérovým poradcem (kariérové poradenství v úzkém slova smyslu) realizuje škola mnoho dalších činností, jejichž cílem je průběžně vzdělávat žáky v oblasti kariéry. Nazývá se to kariérovým vzděláváním a je to součástí kariérového poradenství v širokém slova smyslu. Škola ho realizuje ve spolupráci celého pedagogického sboru, popř. zapojením externích odborníků. Pojetí a realizace kariérového vzdělávání žáků z důvodu jeho rozmanitosti závisí na přístupu každé školy.

Jaké aktivity v oblasti prevence (intervence) předčasných odchodů ze vzdělávání realizujete na Vaší škole?

.....

Příklad dobré praxe z Integrované střední školy hotelového provozu, obchodu a služeb, Příbram I

V rámci prevence předčasných odchodů ze vzdělávání vedou poradenští pracovníci školy se žáky rozhovory o představách o studiu, oboru, který si žáci zvolili, jejich vztahu k oboru a snaží se žákům pomoci přijmout obor se všemi klady i zápory. Důležitá je i motivace ke studiu zvoleného oboru, která se uskutečňuje například formou exkurze v provozovnách, kde budou žáci vykonávat odbornou praxi (Hotel PUPP Karlovy Vary, hotel Pyramida Praha a další).

Zdroj: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-02/Prevence-predcasnych-odchodu-ze-vzdelavani-na-ISS-/46>

Člověk a svět práce

Zakotvení průřezového tématu Člověk a svět práce se liší v rámcovém vzdělávacím programu gymnázií a středních odborných škol, cíl vzdělávání je však podobný. V rámci tématu jsou žáci podporováni v poznávání sama sebe a rozvíjení klíčových dovedností, získávání a využívání informací o světě práce a vzdělávacích a profesních možnostech po střední škole. Je zde velký prostor pro využití principů zkušenostního, reflektivního a situačního učení a vzdělávacích strategií typu problémové vyučování, experiment, možnost realizace vlastních nápadů žáků, sebekontrola a sebehodnocení. Školní vzdělávací program je klíčovým dokumentem, na základě něhož je zakotveno téma Člověk a svět práce do všech předmětů.

Označte si ve školním vzdělávacím programu pasáže, které se týkají průřezového tématu Člověk a svět práce. Vypište si je a diskutujte, zda jsou jednotlivé aktivity přiměřené co do rozsahu, hloubky, věku žáků a jejich vnímání světa. Účastníky diskuse mohou být všichni členové pedagogického sboru (zapojení do školního poradenského pracoviště) a vedoucí učitel odborného výcviku, popř. další osoby.

Jaké výsledky učení / cíle tohoto tématu stanovuje školní vzdělávací program? Do jaké míry jsou naplňovány tyto vzdělávací cíle?

Závěry z diskuse napište.

.....

.....

.....

.....

Realita světa práce a učivo

Výraznou rolí každého učitele v rámci kariérového vzdělávání je průběžně **propojovat realitu světa práce s probíraným učivem**. Na školách, kde je studium zaměřeno více všeobecně, je toto propojování zvláště důležité. Cílem je ukázat žákům praktické využití učiva v jednotlivých profesích, potažmo jim průběžně představovat jednotlivé profese. Je na učitelích, jak svůj předmět uchopí a budou žákům prezentovat. Snaží se učivo přenést do praxe, ukázat, že se žáci neučí „zbytečně“, ale že jej upotřebí.

Doporučujeme využít krátký dotazník pro členy pedagogického sboru s cílem zmapovat aktuální situaci na škole a případně navrhnout další opatření s cílem toto propojování podpořit.

Na základě výstupů z dotazníku pro pedagogický sbor uveďte příklady propojení probíraného učiva v rámci všeobecných předmětů s realitou světa práce na Vaší škole. Navrhněte další možnosti.

.....

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe z OA a VOŠ Příbram - Fiktivní firmy

Ve třetím ročníku si žáci vytvoří vlastní firmu přesně podle pravidel skutečné firmy, volí si management, dělají účetnictví, vyplácejí si mzdu, kterou si musí vypočítat. K založení firmy logicky potřebují i razítko, název, logo, a protože chtějí své produkty prodat, musí si vytvořit i reklamu, takže letáky, katalogy, webové stránky, založit sociální síť atd. Již v listopadu se účastní první důležité akce – regionálního veletrhu fiktivních firem Podzimní Příbram. Veletrh se skládá ze dvou dnů – první den studenti prezentují své firmy formou prezentace v českém i anglickém jazyce, prezentace hodnotí odborná porota. Druhý den je důležitější – každoročně přibližně 30 fiktivních firem z různých škol zaplní příbramskou sokolovnu, připraví si prodejní stánek a obchodují. Prodávají nejen produkty, ale i služby, které v posledních letech převažují. Opět odborná porota hodnotí stánek – prodejní místo, logo firmy a nejlepšího obchodníka. Následně mají žáci příležitost účastnit se i národního a mezinárodního kola veletrhu fiktivních firem.

Tato aktivita propojuje znalosti a dovednosti získané ve všeobecných a odborných předmětech se světem práce.

Kariérové kompetence

Obecným cílem kariérového poradenství v širokém slova smyslu je podporovat **rozvoj kariérových kompetencí**, které umožňují jednotlivcům i skupinám strukturovaně získávat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, informace o vzdělávání a jednotlivých povoláních. Dále se jedná o rozvoj dovedností, které podporují rozhodování během přechodu z jedné fáze života do druhé. “Koncept kariérových kompetencí vychází z předpokladu, že kariérní rozvoj jednotlivce není postaven jen na kariérních volbách, ale jde o dlouhodobý učící se proces. V českém kontextu je užíván termín dovednosti pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Většinou (podle zahraniční literatury - pozn. red.) se jedná o těchto osm kariérových kompetencí: sebepoznání a pozitivní sebepojetí, pozitivní interakce s ostatními a networking, reagování na změny a růst v průběhu života, zapojení a pozitivní přístup k celoživotnímu učení, efektivní zpracovávání kariérních informací, kariérní rozhodování, zapojení do řízení vlastní kariéry a porozumění roli jednotlivce ve společnosti a širším souvislostem” ([Hašková, Vaculík, 2016](#)). Nejedná se ovšem o nové kompetence, které by naše školství neznalo. Rámcový vzdělávací program pracuje s pojmem klíčové kompetence a jsou tam zahrnuty vesměs všechny uvedené kariérové kompetence.

Které kariérové kompetence žáků jsou utvářeny a rozvíjeny v rámci kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na Vaší škole? Kde vidíte prostor pro rozvoj v této oblasti?

Příklad dobré praxe z Gymnázia Benešov

V rámci spolupráce s místní základní školou připravují žáci Gymnázia prezentaci pro žáky 9. ročníku o možnostech dalšího vzdělávání po základní škole. Zároveň interaktivní formou prezentují žákům, jak motivovat sebe i ostatní. Na závěr gymnazisté představí směr své budoucí životní cesty.

Vztah k RVP: 1) Rozvoj klíčových kompetencí jako je kompetence k učení, komunikativní a kompetencí sociálních a personálních; 2) Práce na očekávaných výstupech vzdělávacího obsahu Trh práce a profesní volba.

Individuální a skupinové kariérové poradenství

Kariérový poradce poskytuje v rámci své práce **individuální a skupinové poradenství** pro žáky, popř. pro jejich rodiče. Individuální kariérové poradenství by mělo být ideálně k dispozici každému žákovi vždy, když se rozhoduje o (dalším) směru vzdělávání a volbě pracovního uplatnění na trhu práce. Pomáhá jim zvládat obtíže a vede je k nalezení řešení. Poskytování skupinového poradenství může být rozmanité, od aktivit v rámci specifického předmětu nebo i mimo jeho rámec. Kariérový poradce může poskytovat podporu i učitelům v rámci kariérového vzdělávání žáků. V tomto případě se stává průvodcem (mentorem) pro třídní a ostatní učitele. Pomáhá jim, jak pracovat se žáky, organizuje besedy, exkurze, přednášky. Spolupracuje se školami – od mateřských až po vysoké, úřady, účastní se veletrhů škol i burz firem, předává informace a metodicky vede pedagogy i rodiče.

Komu je na Vaší škole poskytováno individuální kariérové poradenství?

Kde vidíte možnosti poskytovat skupinové poradenství a čeho by se to poradenství týkalo?

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe z Gymnázia Mělník

Žáci prvního ročníku se seznámí se základními předpoklady pro úspěšný výběr povolání a vyplní si zájmový dotazník, který jim napoví, kam směřovat. Školní psycholog s nimi vytváří individuální plán cesty k vysněnému povolání. Výsledky dotazníku mají k dispozici i třídní učitelé. Kvinta má obsah podobný, zároveň ale navštíví informační a poradenské pracoviště při kontaktním pracovišti úřadu práce, které žáci, kteří přišli ze základních škol, poznali už dříve.

Kariérové poradenství je poskytováno na vyšším stupni a je propojeno s výběrem volitelných předmětů. Před termínem výběru volitelných předmětů je do výuky zařazena dvouhodinová zaměřená na profesní orientaci. Žáci se seznámí s nabídkou předmětů pro příští rok i následující roky. Jsou podporováni, aby hledali jednotnou linii a jejich výběr volitelných předmětů souvisel s jejich dalším profesním směřováním. Výchovný poradce pracuje s modelovými příklady pro humanitní a přírodovědné zaměření.

Práce s portfoliem

Při práci se žáky doporučujeme využívat **portfolio**, do kterého si žáci mohou ukládat své výstupy z učení. Jedná se zejména o pracovní listy a zprávy z aktivit v rámci formálního, neformálního a informálního učení. Tyto výstupy slouží ke zmapování kompetencí žáka a k vytvoření jeho plánu kariérového rozvoje. V příloze č. 2 najdete inspiraci pro reflexi jakékoliv akce nebo aktivity, které se žáci zúčastnili.

Portfolio může vzniknout v rámci odborného předmětu dotýkajícího se kariérní volby. Druhou alternativou je pracovat s portfoliem napříč různými předměty, ve kterých mohou žáci získávat důkazy svých kompetencí. Tato alternativa je náročná na koordinaci v rámci pedagogického sboru.

Neexistuje jeden daný obsah portfolia. Záleží na přístupu a kapacitě kariérového poradce a na možnostech výuky. Důležitá je skutečnost, že portfolio patří žákovi a slouží mu jako nástroj rozvoje a profilace profesního zaměření. Rozvoj začíná již při samotném sestavování portfolia, v jehož procesu se žák naučí poznávat sám sebe formou sebereflexe, získává realistický pohled sám na sebe, učí se rozhodovat a stanovovat si vlastní cíle na základě shromážděných důkazů. Doporučujeme zmapovat alespoň zájmy, zkušenosti, úspěchy, vlastnosti a dovednosti žáka a jeho představu o své budoucnosti. Dále jsou součástí portfolia informace o profesích, o kterých žák přemýšlí, a z toho všeho vyplývající vzdělávací možnosti, které přicházejí pro žáka do úvahy.

Co se týká formy portfolia, lze ho připravovat v listinné podobě, popř. v rámci online aplikace, která umožňuje nahrávat a organizovat důkazy o kompetencích žáka a další informace.

Pro kariérového poradce může portfolio sloužit jako podklad pro individuální poradenství.

Jakým způsobem shromažďujete v současné době výsledky učení žáků v oblasti kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na Vaší škole?

Kdo všechno se na tom podílí?

Co myslíte, jak byste to mohli využít při případné práci s kariérovým portfoliem žáka?

A series of 12 horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing.

Realizace kariérového poradenství - externí kariérové poradenství

V rámci externího kariérového poradenství probíhá **spolupráce s důležitými aktéry v regionu**. V určitých situacích má škola možnost obrátit se na pedagogicko - psychologickou poradnu, úřad práce, speciálně pedagogické centrum nebo sjednat externího kariérového poradce, který poskytuje své služby na volné noze nebo může být zaměstnancem neziskové organizace.

Dále je důležitá spolupráce s vyššími odbornými školami v regionu a vysokými školami, přičemž je pro obě strany prospěšné přemýšlet o jejich nových formách. Žákům se standardně nabízí účast na veletrzích VOŠ a VŠ a veletrzích pracovních příležitostí. Jako vhodné zpestření může být zapojení absolventů školy do aktivit kariérového poradenství formou besed o variantách kariérové cesty po ukončení školy. Je čím dál tím důležitější prezentace školy na základních školách v regionu, do které je vhodné zapojit žáky školy. Dále může být z pohledu budoucnosti žáka užitečná prezentace střední školy jako centra dalšího vzdělávání. Jednou z nejdůležitějších kompetencí pro naše století je připravenost a dovednost se celoživotně vzdělávat. Žáci by si měli být vědomi skutečnosti, že skončením počátečního vzdělávání jim začíná taková profesní dráha, která bude na ně (opakovaně) klást požadavek dále se vzdělávat.

V současné době rychle se měnícího světa práce má zásadní význam zapojení zaměstnavatelů a jejich zástupců (asociací a komor) do aktivit kariérového poradenství. Cílem je propojení učiva s realitou světa práce a představení jednotlivých profesí žákům. Vzhledem k důležitosti seznámení žáků s realitou světa práce doporučujeme vytvořit funkci **koordinátora spolupráce školy se zaměstnavateli a jejich zástupci**.

V rámci představování jednotlivých profesí je vhodné zahrnout do prezentace vedle požadovaného odborného vzdělání i diskusi o tzv. měkkých kompetencích, které jsou nutné k výkonu té které profese. V odstavci o práci s portfoliem bylo zdůrazněno, že portfolio slouží pro sběr výstupů učení. Po kontaktu žáka s realitou světa práce doporučujeme, aby žák písemně zachytil, co se dozvěděl a co se naučil, co ho oslovilo, jak může tuto zkušenost využít ve své budoucnosti, co se ještě potřebuje dozvědět a podobné informace.

Jakým způsobem je na Vaší škole realizována spolupráce s důležitými aktéry v regionu? Uveďte pár zajímavých příležitostí pro spolupráci, které by Vás oslovily, a uvažovali byste o navázání spolupráce v souvislosti s výše uvedeným?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Příklad dobré praxe z OA a VOŠ Příbram - Fiktivní firmy

Fiktivní firmy podporují také spolupráci školy se zaměstnavateli, neboť naši absolventi či rodiče se účastní veletrhu, zasedají v odborné porotě a při té příležitosti si mohou vyhlédnout šikovného studenta a nabídnout mu práci. Funguje to i naopak, žáci touto účastí získávají přehled o příbramských firmách jako potenciálních zaměstnavatelích.

Příklad dobré praxe z Gymnázia a SOŠ Čáslav

Frajeři – Skupina bývalých „peerů“ (viz část Komunikace a vztahy lidí na škole), členů Freetimu a dnes tým, který nám pomáhá vytvořit program při adaptačním kurzu. Název si zavedli na základě dlouholeté spolupráce. Loni měli velmi zdařilou premiéru. Složení: Lenka M. – studentka SOŠPg, nyní studující na PF UK obor český jazyk – speciální pedagogika, Michal M. – absolvent gymnázia, sportovec, pracovník v ekonomické sféře, Soňa R. – absolventka gymnázia, studium VŠ, obor informatika, Jirka – absolvent gymnázia, nyní student VŠE, Andrea V. – absolventka pedagogického lycea, dnes studující učitelství pro 1. stupeň. Všichni byli „peery“, prošli volnočasovými aktivitami ve škole a tihli k organizování akcí pro své vrstevníky či mladší spolužáky i v průběhu roku.

Zdroj: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-17/Vyuziti-mimoskolnich-aktivit-v-oblasti-prevence-/46>

Příklad dobré praxe ze SOŠ a SOU stavební Kolín - Produktivní činnost

Od vzniku školy v r. 1980 je produktivní činnost místem, kde se setkává výuka se světem práce. Zde se také propojuje odborná výuka s rozvojem tzv. měkkých dovedností (komunikační dovednosti, odpovědnost apod.). Žáci získávají své zkušenosti a rozvíjejí své kompetence přímo při práci na zakázkách školy. Skupinu 4 až 7 žáků vede mistr odborného výcviku. Probíhá zde také důležitý prvek učení příkladem. Dle vedení školy je produktivní činnost nejlepším způsobem přípravy žáků na trh práce.

Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na škole

Při plánování kroků směrem k rozvoji kariérového poradenství na škole doporučujeme vycházet z námětů, které jste získali během práce s Rámcem. Jakákoliv změna je náročná, vyžaduje čas a námahu kariérového poradce, většinou i dalších osob. Je důležité začít a vycházet ze zdrojů, které již máte, a stanovovat SMART cíle (konkrétní, měřitelný, dosažitelný, realistický vzhledem ke zdrojům, časově ohraničený), přičemž první krok by měl být realistický a splnitelný v krátkodobém horizontu. Jeho úspěšné dosažení totiž motivuje k další práci. V následující tabulce Vám nabízíme příklad plánování rozvoje jedné konkrétní oblasti, který byl inspirovaný [příkladem dobré praxe “Stavíme vám sen” ze Střední odborné školy stavební a Středního odborného učiliště stavebního, Kolín](#), ve spolupráci s [organizací better place, s.r.o. v Kolíně](#).

Oblast	Popis situace včetně zdrojů před začátkem projektu Stavíme vám sen	Co již děláme?	Co postrádáme?	SMART cíl	První krok směrem k cíli	Jak prokážeme, že jsme splnili cíl?
Otevřenost školy - spolupráce - marketing školy	Počet žáků zajímavých se o studium řemesel neustále klesá. Propagace oborů a jejich studia je nedostatečná v řadách veřejnosti (zejména mezi rodiči a žáky).	Spolupracujeme s odbornými firmami v regionu, realizujeme produktivní činnost žáků na zakázkách, zařazujeme do výuky odborníka z praxe.	Propagaci studia a oborů na škole a práce žáků u široké veřejnosti. Větší zájem firem o spolupráci. Motivaci žáků k uplatnění svých odborných znalostí v budoucím zaměstnání.	Realizace projektu Stavíme vám sen od října 2018 do března 2019, který umožní novou formu propagace studia na naší škole a práce žáků.	Hledání vhodného partnera k realizaci projektu, personální zajištění realizace na škole (výběr vhodných pedagogů), motivace žáků k zapojení se do projektu.	Udržení stabilního počtu zájemců o studium na úrovni předchozích let (statistika školy). Vyšší míra uplatnění absolventů školy ve studovaném oboru (statistika školy).

Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na Vaší škole

Oblast	
Popis současné situace včetně zdrojů	
Jak to prokážeme?	
Co postrádáme?	
SMART cíl	
První krok směrem k cíli	
Jak prokážeme, že jsme splnili cíl?	

Zdroje¹

Rámec pro nastavení a rozvoj kariérového poradenství na 2. stupni základní školy

Tato webová stránka (<https://www.impulsprokarieru.cz/pro-poradce/nastroje-a-pomucky>) je určena výchovným a kariérovým poradcům na základních a středních školách; najdete zde mimo jiné i další zajímavé inspirace a příklady aktivit pro svou práci.

Učebnice a metodické pomůcky

1. Učebnice nakladatelství Fraus:

[Fraus Občanská výchova](#)

[Fraus Průřezová témata, zejm. Etická výchova](#)

[Učebnice Nakladatelství Dr. Josef Raabe, s.r.o.](#)

2. [Učebnice nakladatelství Hněvín:](#)

Volba povolání - metodická příručka pro učitele	Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy
Volba povolání - pracovní sešit pro žáky 7., 8. a 9. tříd	Osobní prezentace
Moje volba	Orientace ve světě práce – příručka pro učitele středních škol
Škola? V pohodě! Metody, hry a formy práce pro realizaci učiva, pro dosažení očekávaných výstupů a rozvoj klíčových kompetencí.	Orientace ve světě práce - pracovní učebnice pro žáky

3. Učebnice, které se dají pořídit u nakladatelského domu Albatrosmedia:

¹ Odkazy jsou aktuální ke dni 31. 08. 2019.

[Pro jaké povolání se hodím](#)

[Nápadník aktivit k volbě budoucího povolání](#)

Centrum Euroguidance - publikace ke stažení

[Průvodce kariérou pro školy](#) (krátká teorie ke kariérovému poradenství, scénáře a pracovní listy k zajímavým aktivitám v oblasti kariérového poradenství)

[Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace](#) (scénáře a pracovní listy k zajímavým aktivitám v oblasti kariérového poradenství)

[Peavy, R. Vance. Sociodynamické poradenství](#) (představení přístupu ke kariérovému poradenství zvanému sociodynamické poradenství)

[Příklady dobré praxe](#) (brožura zahrnující příspěvky přihlášené do každoroční soutěže Národní cena kariérového poradenství organizované Centrem Euroguidance)

[Centrum Euroguidance](#) (na úvodní stránce webu najdete akce realizované Centrem Euroguidance i dalších subjektů, které se angažují v oboru; akce Euroguidance jsou pro kariérové poradce a jsou pro ně k dispozici zdarma)

[Centrum Euroguidance - Nástroje a metodologie](#) (odkazy na užitečné pomocníky jako jsou například kariérové karty při práci se žáky)

Další publikace volně ke stažení

[Kurz přednost přednostem](#)

[Volba povolání bez předsudků](#)

[Vyrovnávame šance](#) (SK)

Užitečné weby pro výuku i pro žáky a jejich rodiče

[Infoabsolvent](#)

[Národní soustava kvalifikací](#) (popis profesních kvalifikací z pohledu vzdělání a kompetencí, kterými je nutné disponovat a v jaké míře, abychom mohli vykonávat tu kterou profesi; cílem, proč byl portál vytvořen, je, aby kdokoliv, kdo si myslí, že umí nějakou profesi, ale nemá na to certifikát, mohl být vyzkoušen a v případě úspěchu obdrží certifikát, aby se mohl o práci v tomto oboru ucházet; v realitě světa práce to moc nefunguje, nicméně je to dobrý nástroj k využití ve výuce, jaká profese vyžaduje jaké kompetence)

[Národní soustava povolání](#) (popis povolání z pohledu požadavků trhu práce)

[Jak vybrat školu](#) (vtipné video o volbě školy)

[Co kdyby na penězích nezáleželo](#) (s českými tituly, bez zvuku) / [What if Money didn't matter - Original \(Alan Watts\)](#) (v angličtině)

Koncepční a metodické informace pro kariérové poradce

[Výstupy z projektu NUVu VIP Kariéra II](#)

[Podpora implementace kariérového poradenství v rámci krajských akčních plánů \(NUV\)](#)

[Testcentrum](#)

[Poradce v Plzeňském kraji - tištěné metodické materiály](#)

[Projekt Matematech - výukové materiály](#)

Použitá literatura

Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. (2004). OECD. ISBN: 92-64- 01519-1. (OECD, 2004). K dispozici online:

<https://www.oecd.org/education/innovation-education/34061287.pdf>

ELGPN (2015). Glosář ELGPN. (ELGPN, 2015). K dispozici online: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/elgpn-glosar/>

Good Career Guidance. (2014). London: The Gatsby Charitable Foundation. /Gatsby, 2014). K dispozici online:

<https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

Hašková, K., Vaculík, M. (2016) Kariérní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice. In Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, roč. 6, č. 3, s. 81-101. ISSN 1804-526X. (Hašková, Vaculík, 2016). K dispozici online:

<http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/l11603/lifele2016060381.pdf>

Hloušková, L. (2009a). Kultura školy. In J. Průcha (ed.) Pedagogická encyklopedie. Praha: Portál, 287-296.

Hloušková, L. (2009b). Edukační prostředí školy. In. M. Janíková et al, Základy školní pedagogiky. (41-47). Brno: Paido.

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2017) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism. London: Routledge (Hooley, Sultana, Thomsen, 2017)

Kritéria hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání. Modifikace pro základní vzdělávání. (2019). Praha: Česká školní inspekce. (ČŠI, 2019). K dispozici online:

https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Krit%a9ria/Kriteria-hodnoceni_2019-2020-popis-kriteria.pdf

Pol, M., Hloušková, L., Novotný, P., & Zounek, J. (2005) Kultura školy. Příspěvek k výzkumu a rozvoji. Brno: Masarykova univerzita

Sultana, R. G. (2018) Enhancing the quality of career guidance in secondary schools. Malta: University of Malta. (Sultana, 2018). K dispozicij online: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Enhancing-the-quality-of-career-guidance-in-secondary-schools.pdf>

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník pro učitelský sbor - Mapování kurikula z pohledu přítomnosti prvků kariérového vzdělávání žáků

Příloha č. 2 Pracovní list - Reflexe

Příloha č. 3 Scénář aktivity - Trojzvuk - pojmenování kompetencí

Příloha č. 4 Scénář aktivity - Cesta životem

Příloha č. 5 Scénář aktivity - Burza hodnot

Příloha č. 6 Scénář aktivity - Svět práce a klíčové kompetence ve 21. století

Příloha č. 1 **Dotazník pro učitelský sbor - Mapování kurikula z pohledu přítomnosti prvků kariérového vzdělávání žáků²**

Jsmo v procesu rozvoje systému kariérového poradenství na naší škole. Abychom vymezili prostor pro rozvoj a zamezili překrývání se aktivit, rozhodli jsme se uskutečnit krátké dotazníkové šetření. Chceme zjistit, které způsoby kariérového vzdělávání jsou v současné době poskytovány na škole napříč různými školními předměty. Vaše odpověď na tento dotazník je pro nás důležitá. Z tohoto důvodu Vás prosíme o vyplnění a zaslání dotazníku na e-mail do Děkujeme za podporu.

Kariérový poradce a tým ŠPP

1. Poskytujete žákům některé z následujících materiálů/aktivit souvisejících s jejich kariérovým vzděláváním? Ano Ne

V případě, že ano, prosíme o označení vybraných možností křížkem.

- Poznávání svého potenciálu (silné stránky žáka, jeho priority)
- Povědomí o různých profesích týkajících se předmětu, který vyučujete
- Informace, které se týkají volby vzdělávací a profesní dráhy (online a offline jako např. veletrhy škol a pracovních příležitostí), a jejich hodnocení
- Podnikatelské dovednosti
- Znalost specifických pracovních povinností, školení, odměn za práci, pracovních trendů
- Povědomí o možnostech hledání zaměstnání
- Příprava životopisu a motivačního dopisu
- Techniky pracovního pohovoru (výuka a/nebo hraní rolí)
- Poradenství při výběru určitého kariérního cíle
- Poradenství při výběru vzdělávacího programu / cesty
- Poradenství při výběru profesní dráhy

² Zdroj: [Sultana, Ronald G., Enhancing the quality of career guidance in secondary schools - a handbook, project MyFuture](#)

další

2. Jaké zdroje potřebujete k efektivnějšímu kariérovému vzdělávání?

informace o

hostující řečníky z oblasti

kontakty na zaměstnavatele a poskytovatele dalšího vzdělávání

videa o světě práce, o jednotlivých profesích,

exkurze na místa

plakáty

nástroje pro online testování potenciálu žáků

další

3. Plánujeme zavést **portfolio kariérového vzdělávání pro žáky**. Průběžná tvorba portfolia jim pomůže identifikovat své silné stránky, pojmenovat vzdělávací a profesní cíle a na základě toho učinit rozhodnutí o výběru kariérní dráhy.

Využijete portfolio kariérového vzdělávání žáka v rámci své výuky? Ano Ne

Vaše připomínky nebo návrhy:

.....

.....

.....

.....

Příloha č. 2 **Pracovní list - Reflexe akce, které jsem se zúčastnil / -a**

Název akce

Datum akce

Popis akce

.....

Proč je tato akce pro mne důležitá?

.....

Jak jsem se připravoval / -a na tuto akci?

.....

Jak můžu využít a zúročit svoji zkušenost z akce ve své budoucnosti?

.....

Prostor pro další kroky (např. plánuji získat další informace, oslovit profíka z praxe atd.)

.....

.....

Příloha č. 3 **Scénář aktivity - Trojzvuk - pojmenování kompetencí**³

Teoretické východisko: Aktivita je založena na metodě zvané storytelling neboli vyprávění příběhů. V poradenství lze této metody využít při hledání a pojmenování silných stránek na základě vyprávění příběhů a událostí z mimoškolního života žáků. Tato metoda pomáhá mapování kompetencí na základě pohledu druhých, v tomto případě spolužáků.

Cíl: Dozvědět se více o svých schopnostech.

Délka: 15 - 30 minut dle počtu žáků ve třídě (v případě vyššího počtu žáků ve třídě lze realizovat aktivitu ve dvojicích).

Příprava: Dle zvážení učitele lze připravit žáky obecně na téma “kompetence, silné stránky (kvality) - tj. dovednosti, vlastnosti, znalosti, zkušenosti” s cílem umět s těmito pojmy pracovat vč. znalosti příkladů v jednotlivých kategoriích.

Materiál: Tužka, papír.

Popis metody:

1. Vytvořte skupiny po třech žácích.
2. Vzpomeňte si na nějakou událost, ve které jste byli aktivní, ať už vlastním přičiněním či náhodou.
3. Vyprávějte tuto událost svým spolužákům.
4. Spolužáci pozorně poslouchají a pokoušejí se z příběhu vytěžit schopnosti, vlastnosti a talenty vyprávějícího. Tyto kvality si budou zapisovat na papír. Ten po ukončení vyprávění předají spolužákovi s krátkým vysvětlením, v které části příběhu, na základě jakého jednání tyto kvality našli. To znamená, učí se hledat a pojmenovávat důkazy silných stránek u spolužáka, potažmo u sebe.
5. Postupně se všichni ve trojici vystřídají. Některé kvality se budou v příbězích opakovat, některé budou jen v jednom.
6. Diskuse o tom, jak žáci vnímají (příjemné, nepříjemné, objevené...) zpětnou vazbu od svých spolužáků.

³ Inspirace: Diener, Thomas. Esencia práce. Alchýmia navigácie pri hľadaní povolania, Epos, 2008.

Tip: 1) Názorné zadání je možné nejdříve předvést aktivitu před celou třídou, např. učitel/ka vypráví nějakou příhodu ze svého života nebo ze života známé osobnosti, a vyzve žáky, aby pojmenovali jeho/její kvality (kvality známé osobnosti), a společně se pobaví o tom, kde a jak lze tyto kvality v příběhu nalézt. 2) Doporučujeme pravidelně realizovat tuto aktivitu ve výuce nebo mimo výuku. Jako vhodné místo vidíme třídnické hodiny. Zadání “Co se mi povedlo od našeho posledního setkání”. Žáci se tím učí pozitivnímu náhledu na sebe. Učí se vidět své malé úspěchy a těžit z nich.

Příloha č. 4 **Scénář aktivity - Cesta životem**

Teoretické východisko: K tomu, abychom věděli, kdo jsme, co umíme a co chceme, je potřeba získat co nejvíce informací o sobě. Ohlédnout se a podívat se na svůj dosavadní život nám v tom může pomoci aktivita Cesta životem.

Cíl: Získat širší pohled na vlastní život.

Délka: 2 vyučovací hodiny.

Příprava:

Materiál: Papír, tužky, pastelky, nůžky, lepidlo, časopisy.

Popis metody:

1. Žáci budou zpracovávat svou cestu životem. Nejdříve se tedy zamyslí nad formou - může jít o čáru zprava doleva, spirálu, kruh apod.
2. Do obrázku vyznačí důležité momenty - mohou psát, kreslit, lepit obrázky apod. dle materiálu, který je k dispozici. Možné je využít formu koláže.
3. U každého důležitého momentu si vyznačí, jestli jde o osobní, volnočasovou, školní či pracovní událost. Zamyslí se nad následujícími otázkami: Jak tato událost ovlivnila můj život? Byla tato událost příjemná či obtížná? Jak jsem přispěl/a k jejímu vyřešení? Jaké dovednosti jsem využil/a a co jsem se z této situace naučil/a? Jak bych tuto událost řešil/a dnes?
4. Ve skupině pak každý představí svou čáru života. Učitel/ka provází vyprávění, může klást doplňující otázky, stejně jako ostatní žáci.

Tip: Vhodné je rozdělit práci do dvou vyučovacích hodin. V první hodině si žáci připraví formu čáry života, zamyslí se nad důležitými událostmi a čáru života zpracují. Tuto část aktivity lze též zadat jako domácí úkol. Na další hodinu si připraví odpovědi na otázky a ve skupině své čáry života prezentují včetně diskuze.

Příloha č. 5 **Scénář aktivity - Burza hodnot**⁴

Teoretické východisko: Přemýšlení o svých hodnotách (prioritách) je základem pro stanovení vize a motivace v osobním a pracovním životě.

V případě, že žijeme a pracujeme při “zapnutém hnacím motoru”, naplňuje nás to a nepotřebujeme “motivovat” zvenčí.

Cíl: Aktivita slouží k otevření tématu “hodnoty” a ujasnění si žebříčku hodnot “tady a teď”. Je určena pro žáky druhého stupně základní školy a střední školy.

Délka: Přibližně 45 minut podle počtu žáků ve třídě.

Příprava: 15 minut.

Materiál: Karty hodnot, malé čisté papírky (rozdělení čisté A4 na šest dílů), krabice, tabulka se šesti okénky.

Popis metody:

1. Karty hodnot rozložíme doprostřed místnosti nebo na lavice (dle počtu žáků ve třídě je vhodné použít více sad, aby měl každý dostatek času prozkoumat jednotlivé hodnoty a přemýšlet nad svým výběrem).
2. Každý žák následně dostane šest papírků. Na každý z nich napíše jednu hodnotu, o které si myslí, že patří mezi jeho nejdůležitější. Jako inspirace slouží rozložené karty.
3. Následně je všechny vybereme a smícháme v krabici. Každý žák si z ní vylosuje šest papírků, které může následně se spolužáky vyměňovat. Ve chvíli, kdy je s výběrem spokojený, může si hodnoty vlepit do své tabulky (viz bod 4).
4. Každý žák dostane pracovní list s tabulkou se šesti okénky. Úkolem žáků je vlepit do nich vlastní žebříček hodnot podle významu od nejvyšší po nejnižší. Vlepovat ale může pouze papírky vytažené z krabice.
5. Následně diskutujeme o průběhu aktivity a jejím výstupu s cílem ho reflektovat:
 - Kterou hodnotu bylo nejtěžší získat?

⁴ Zdroj: autor neznámý, upravilo o.s. Odyssea, Katusická 712, Praha 9, IN Anna Pekárková: Přemýšlíme o hodnotách

- Proč jsou pro tebe některé hodnoty důležitější? Bez které hodnoty si neumíš představit svou tabulku nejdůležitějších šesti hodnot?
- Popiš situaci, ve které ses zachoval/a podle svých hodnot, ideálů. V jakých situacích jsi se zachoval v rozporu se svými hodnotami?

Tip: Dle zvážení můžeme žákům nabídnout práci až s deseti nejdůležitějšími hodnotami. Občas je pro ně náročné si vybrat své nejdůležitější hodnoty. Čím širší je seznam, tím je pro ně úkol lépe zpracovatelný.

Příloha č. 6 Scénář aktivity - Svět práce a klíčové kompetence ve 21. století⁵

Teoretické východisko: Svět práce se neustále proměňuje. Pro to, aby se žáci mohli na změny připravit, je potřeba, aby se ve světě práce orientovali a rozuměli tomu, jak se svět práce vyvíjí.

Cíl: Formulovat trendy ve světě práce a zamyslet se nad požadavky, které na nás klade budoucnost světa práce.

Délka: 45 minut.

Materiál: Papír, tužky.

Popis metody:

1. Učitel otevře diskusi se žáky o tom, co dělali a jak pracovali jejich prarodiče a co dělají a jakým způsobem pracují jejich rodiče. Je vhodné využít pro otevření diskuse zajímavý článek nebo video o tomto tématu. Každé nové období v historii totiž přináší své pojetí práce. Jednotlivá období se liší především tím, kdo pracuje a jakou jistotu práce, práva a povinnosti má a podobně. Svět práce je ovlivněn řadou faktorů. Mezi nejdůležitější patří skutečnost, jaké hodnoty společnost vyznává. V oblasti rozvoje jako takovém jsou to jednotlivé průmyslové revoluce.
2. Žáci se v malých skupinách zamyslí nad současností a pojmenují trendy, které mohou pozorovat, o čem se píše apod.
3. Každá skupina pak vypracuje odpovědi na následující otázky: Představte si svět práce za 10 let. Jak bude tento svět vypadat? Kdo bude pracovat? Jaké požadavky bude klást na ty, kdo budou pracovat? Jaké kompetence budou potřeba k získání a udržení práce?
4. Zástupce každé skupiny prezentuje výsledek práce skupiny.
5. Ve velké skupině je možné vést diskusi o tom, které změny jsou žádoucí, které ne a jak je možné ke změnám aktivně přispívat.

Tip: 1) Je možné využít lepítka - každá skupiny píše co nejvíce charakteristik budoucího světa práce, papírky pak nalepí na flipchart. Poté stejným způsobem zpracují kompetence, které budou potřebovat, aby v tomto světě obstáli.

⁵ Inspirace: Diener, Thomas. Esencia práce. Alchýmia navigácie pri hľadaní povolania, Epos, 2008.

2) Pro inspiraci do diskuse o trendech a budoucnosti světa práce uvádíme následující: *Od přelomu 20. a 21. století se práce více spojuje s vědomostmi. Mizí jistoty, získané v předchozí době. Ze zaměstnanců se stávají flexibilní „podnikatelé“.* Stále více lidí je zaměstnaných v projektech s jasným začátkem a koncem. Svět práce se rozpadá na jednotlivé „scény“ s vlastním jazykem a rituály.

3) Video o budoucím světě práce a Průmyslu 4.0 najdete na youtube na stránkách Světového ekonomického fóra (World Economic Forum), Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) apod. Většina z nich je vybavena anglickými/českými titulky.

Zajímavá videa o současném světě práce a trendech do budoucnosti⁶:

[The future of work is now. Are we ready?](#) (OECD, anglicky, anglické titulky)

[The Fourth Industrial Revolution | At a glance](#) (World Economic Forum, krátká verze, anglicky, anglické titulky)

[What is the Fourth Industrial Revolution?](#) (World Economic Forum, dlouhá verze, anglicky)

[Humans Need Not Apply](#) (anglicky, české titulky)

[Profese budoucnosti](#) (anglicky)

Klíčové kompetence pro 21. století:

<http://www.iftf.org/futureworkskills/>

<https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>

<https://ec.europa.eu/jrc/en/research-topic/learning-and-skills>

⁶ Odkazy jsou aktuální ke dni 31. 08. 2019.