



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Širší společenské souvislosti kariérového poradenství



Anotace

Cílem modulu je **prohloubit celkovou orientaci** výchovných poradců, učitelů výchovy k volbě povolání a úvodu do světa práce **v problematice kariérového poradenství**, upevnit jejich vnímání kariérového poradenství v jeho **mezioborových souvislostech**, seznámit je s některými významnými společenskými souvislostmi kariérového poradenství, relevantními pro výkon jejich poradenské a pedagogické praxe. Dále je cílem rozvinout jejich znalosti o vzájemných souvislostech sféry vzdělávání a odborné přípravy, trhu práce a kariérového poradenství v podmínkách znalostní společnosti, o směřování strategického rozvoje kariérového poradenství v ČR, jako východisek pro další osvojování znalostí a dovedností v této oblasti.

Profil studenta (poradce) v této oblasti

Poradce rozumí společenským aspektům determinujícím proměny nároků na proces kariérového rozhodování, umí vysvětlit jejich vliv na volbu vzdělávací a profesní dráhy, umí tyto poznatky aplikovat ve své pedagogické a poradenské praxi. Poradce rozumí vztahu mezi celoživotním učením a kariérovým poradenstvím; je schopen motivovat a vést žáky k celoživotnímu učení a k flexibilitě na trhu práce. Poradce se orientuje v otázkách dalšího strategického rozvoje kariérového poradenství v ČR, uvědomuje si jeho hlavní priority a umí tyto poznatky zohlednit ve své pedagogické a poradenské praxi.

Obsah

Anotace	2
Profil studenta (poradce) v této oblasti	2
Obsah	2
Společenské změny a změny ve sféře práce proměňující nároky na kariérové rozhodování	4
Kariérové poradenství v perspektivě mezinárodních společností	7
Kariérové poradenství a celoživotní učení.....	10
Celoživotní učení.....	10
Cíle kariérového vzdělávání a poradenství v rámci počátečního vzdělávání	12
Schéma 1: Kariérové poradenství v celoživotní perspektivě	13
Kariérové poradenství pro dospělé	14
Služby pro dospělé.....	14
Strategické směřování kariérového poradenství v ČR.....	16
Klíčové dokumenty	16
Koncepce pro integrovaný systém kariérového poradenství	17
Rozvíjení služeb kariérového poradenství na úrovni školy.....	19
Propojení poradenské a vzdělávací činnosti na školách	20
Systém informační, vzdělávací a metodické podpory služeb kariérového poradenství	22
Podpora strategického rozvoje – systémové projekty MŠMT s podporou	23

Rozvoj kariérového vzdělávání a poradenství v rámci počátečního vzdělávání.....	23
Strategické směřování dalšího vzdělávání a poradenství pro dospělé – UNIV, NSK.....	24
Kontrolní otázky	26
Náměty k zamyšlení.....	29

Společenské změny a změny ve sféře práce proměňující nároky na kariérové rozhodování

Úkol:

Pokuste se sami charakterizovat některé významné trendy a změny v oblasti světa práce, které vedou ke změně nároků na dnešní pracovníky. Hlavní myšlenky si zaznamenejte.

Své závěry porovnejte s následujícím textem.

Vybrané trendy determinující změny ve světě práce a nároků na kariérové rozhodování

- technologický rozvoj, vznik a zánik oborů lidské činnosti (a tedy i povolání); informační expanze ve všech oblastech lidské činnosti;
- přechod ke společnosti a k ekonomice založené na znalostech (podle tzv. **lisabonské strategie** se znalosti mají stát důležitým produkčním faktorem a konkurenční výhodou dalšího rozvoje evropské společnosti);

Lisabonská strategie (2000) představila scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (environmentální) obnovu Evropské unie. Cílem této strategie bylo učinit z EU nejdynamičtější a nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku světa. Nezahrnovala jen čistě ekonomický záměr – vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku – ale měla také sociální dimenzi (zejména dosáhnout plné zaměstnanosti a posílit sociální soudržnost), a také dimenzi ekologickou. Každý rok unie vydávala tzv. Jarní zprávu, ve které hodnotí, jak se dařilo tuto strategii naplňovat. Další informace na www.evropska-unie.cz

- internacionalizace, globalizace světa práce a vzdělávání;
- diverzifikace příležitostí pracovního uplatnění, diverzifikace vzdělávacích příležitostí;
- změna role práce v životě člověka, změna charakteru práce:
 - změna organizace práce (obecně se snižuje počet hodin, které lidé tráví prací v zaměstnání, získávají více času pro ostatní aktivity);
 - roste podíl flexibilních pracovních úvazků a flexibilně organizované práce (dílčí úvazky, termínované smlouvy atp; podniky zajišťují řadu svých potřeb na smluvním základě (outsourcing), klesá potřeba „klasických“ pracovních úvazků; z charakteru práce vyplývá, že se lidé v organizacích často pohybují napříč hierarchickými, funkčními i národními hranicemi, to klade vyšší nároky na flexibilitu pracovníků;
 - stále více lidí (často) opakovaně mění zaměstnání i povolání → z toho vyplývá požadavek na široce vzdělaného jedince, který je schopen opakované rekvalifikace;

narůstá význam tzv. klíčových neboli přenositelných kompetencí, ochoty celoživotně se vzdělávat a flexibilně reagovat na nové podmínky;

- je zřejmý trend úbytku pracovních příležitostí; v důsledku pokračující automatizace práce dochází k úbytku zejména nekvalifikované práce – lidé s nízkou kvalifikací resp. bez kvalifikace mají často ztížený přístup k práci;
- prodlužuje se doba, kterou lidé tráví ve vzdělávacím procesu, roste podíl lidí v postsekundárním vzdělávání; zároveň roste podíl lidí v celoživotním vzdělávání;
- proměňuje se charakter kariérové dráhy člověka, a to nejen z hlediska počtu zaměstnaneckých poměrů či změny kvalifikace, ale také z hlediska způsobu získávání dovedností a náhledu na něj – učení je vnímáno také jako součást výkonu práce; charakter profesní dráhy se mění rovněž z hlediska důležitých milníků v kariéře (jsou méně závislé na věku), a pochopitelně také z hlediska odpovědnosti za řízení kariéry.

Strategie Evropa 2020 (2010) pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění představuje hlavní hospodářskou reformní agendu Evropské unie s výhledem do roku 2020. Nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, jejíž časový horizont vypršel rokem 2010. Proklamovaným cílem i podtitulem Strategie je dosažení takového hospodářského růstu, jenž bude založen na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude podporovat začleňování, a to jak sociální tak územní. Z podstaty Strategie jako hlavní hospodářské strategie EU na příštích deset let tedy vyplývá, že se tato dotýká výrazné části sektorových politik a že její naplňování bude mít široké dopady na hospodářské a sociální prostředí v jednotlivých členských státech.

Hlavní cíle Strategie 2020 jsou následující:

1. Úsilí o dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let, mimo jiné i prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů;
2. Zlepšení podmínek pro výzkum a vývoj, zejména s cílem zajistit, aby veřejné a soukromé investice v tomto odvětví dosáhly v úhrnu 3 % HDP. Komise vytvoří ukazatel, který bude vyjadřovat intenzitu výzkumu a vývoje a inovací;
3. Snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovní roku 1990 a zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě energie na 20 % a posun ke zvýšení energetické účinnosti o 20 %;
4. Zlepšení úrovně vzdělání, zejména snahou snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciárním nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40 %;
5. Podpora sociálního začlenění, zejména prostřednictvím snižování chudoby, a to snahou snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo vyloučením nejméně o 20 milionů.

V souladu se závěry Evropské rady z června 2010 si měly členské státy stanovit národní cíle ve spolupráci s Evropskou komisí a s ohledem na hospodářská a sociální specifika toho kterého členského státu. Dne 9. července 2014 byla usnesením vlády č. 538 schválena Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Schválením Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 vládou definitivně pozbyla platnost Národní program rozvoje vzdělávací soustavy (Bílá kniha) z roku 2001.

Vzdělávací politika České republiky směřuje obecně k rozvoji vzdělávacího systému založeného na konceptu celoživotního učení, tak aby zodpovědně naplnila základní smysl vzdělávání: osobnostní rozvoj přispívající ke zvyšování kvality lidského života, udržování a rozvoj kultury jako

soustavy sdílených hodnot, rozvoj aktivního občanství vytvářející předpoklady pro demokratické vládnutí a přípravu na pracovní uplatnění.

Prosazení konceptu celoživotního učení do praxe je i hlavním cílem základního pracovního plánu dobrovolné spolupráce členských států Evropské unie v oblasti vzdělávání a odborné přípravy do roku 2020 (strategického rámce ET 2020). Dva jeho cíle, konkrétně snížení podílu osob, které nedokončí středoškolské vzdělání, a zvýšení podílu těch, kteří získají vzdělání vysokoškolské, byly přijaty i mezi hlavní cíle strategie EU pro růst a zaměstnanost Evropa 2020. Česká republika se prostřednictvím Strategie vzdělávací politiky k oběma těmto evropským dokumentům a závazkům z nich plynoucím plně hlásí a v následujících letech bude usilovat o jejich naplňování.

Na základě důkladného zhodnocení současného stavu vzdělávací soustavy v České republice stanovuje Strategie pro následující období tři průřezové priority:

- snižovat nerovnosti ve vzdělávání,
- podporovat kvalitní výuku a učitele jako její klíčový předpoklad,
- odpovědně a efektivně řídit vzdělávací systém.

Vize

V nejobecnější podobě lze smysl vzdělávání vyjádřit prostřednictvím čtyř jeho hlavních cílů:

- osobnostní rozvoj přispívající ke zvyšování kvality lidského života,
- udržování a rozvoj kultury jako soustavy sdílených hodnot,
- rozvoj aktivního občanství vytvářející předpoklady pro solidární společnost, udržitelný rozvoj a demokratické vládnutí,
- příprava na pracovní uplatnění.

S vědomím odpovědnosti za vyvážené naplňování všech výše uvedených cílů vzdělávání směřuje vzdělávací politika České republiky k rozvoji vzdělávacího systému, v němž:

- vzdělávání se nachází v popředí zájmu společnosti i jednotlivců a je považováno za významnou hodnotu,
- lidé využívají rozmanité příležitosti k učení v průběhu celého života,
- kvalitní vzdělávání je přístupné pro každého, funguje efektivně, spravedlivě a dává všem stejnou šanci,
- děti, žáci a studenti vědí, co se od nich na každé úrovni a v každé oblasti vzdělávání očekává a co mohou oni očekávat od něj,
- děti, žáci a studenti se rádi učí a jsou motivováni k celoživotnímu učení,
- učitelé jsou dobře připraveni na výkon své profese, všestranně motivováni pomáhat dětem, žákům a studentům k dosažení maxima jejich možností a cíleně se rozvíjejí,
- školy jsou otevřeny pro soustavnou spolupráci s vnějším světem,
- vzdělávání se opírá o aktuální výsledky lidského poznání, podporuje tvořivost a vychází vstříc dlouhodobým potřebám společnosti a trhu práce,
- úpravy v organizaci, struktuře a obsahu vzdělávání se opírají o empiricky podložené poznatky.

Kariérové poradenství v perspektivě mezinárodních společenství

Problematika a výzkum služeb kariérového poradenství jsou předmětem zájmu řady mezinárodních organizací (OECD, ETF, CEDEFOP)

Tyto mezinárodní výzkumné aktivity přinesly jednoznačný společný závěr: **kvalitní kariérové poradenství předznamenává přínosy jak v rovině individuální, tak v rovině celospolečenské a podporuje mnohé celospolečenské cíle**, a to zejména v oblasti **vzdělávání, trhu práce a úsilí o sociální spravedlnost a sociální kohezi**.

Zdůrazňován je zejména **potenciál kariérového poradenství v oblasti zvyšování efektivity vzdělávacích systémů a trhů práce** (vzdělávání a poradenství pro cílevědomé a adekvátní rozhodování v otázkách vzdělávání a volby povolání) **a v optimalizaci vzájemných vazeb mezi oběma těmito sférami**. V individuální rovině jde zejména o možnosti **všestranného rozvoje potenciálu jednotlivců** ve vztahu k **celoživotní uplatnitelnosti ve světě práce** a koneckonců i k naplňování **plnohodnotného osobního života** a aktivní občanské participace.

V oblasti vzdělávání kariérové poradenství především:

- usnadňuje přechod ze vzdělávání na trh práce,
- podporuje myšlenku celoživotního učení a vzdělávání,
- přispívá k vyšší prostupnosti vzdělávacích cest,
- je účinné v oblasti prevence předčasných odchodů ze vzdělávání,
- jeho význam se zvyšuje také v souvislosti s individualizací a diverzifikací vzdělávacích programů, stejně tak v souvislosti s internacionalizací vzdělávání
- motivuje k získávání vyšší kvalifikace

V oblasti trhu práce kariérové poradenství především:

- přispívá k efektivitě trhu práce (a k naplňování cílů politiky zaměstnanosti)
- eliminuje důsledky případné destabilizace trhu práce
- je účinnou prevencí nezaměstnanosti,

a to především tím, že:

- přispívá ke zvýšení mobility na trhu práce,
- přispívá k optimalizaci vztahu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- zefektivňuje nabídku pracovních sil, mj. i tím, že umožňuje zaměřit se na nedostatky ve schopnostech pracovníků,
- může přispět ke snížení individuální závislosti na finančních příspěvcích v nezaměstnanosti,
 - přispívá ke zvyšování flexibility pracovních sil,
 - je nástrojem, jak se vyrovnat s důsledky stárnoucí společnosti, s nárůstem potenciálních zájemců o práci v důchodovém věku na straně jedné a prevencí předčasných odchodů do důchodu na straně druhé,

- přispívá k žádoucí transformaci osobních postojů ve vztahu k povolání (zaměstnání) a to ve smyslu odklonu od chápání „povolání (zaměstnání) na celý život“ k „celoživotní kariérové dráze“ (o které je třeba předpokládat, že bude proměnlivá).

V řadě faktorů se cíle kariérového poradenství ve sféře vzdělávání a trhu práce setkávají:

- především pomáhá lidem porozumět jejich zájmům a schopnostem, možnostem dosaženého vzdělání, což optimalizuje jejich úvahy a činy při dalším kariérovém rozhodování,
- pomáhá lidem porozumět obsahu a nárokům povolání a zhodnotit tak své předpoklady pro jejich výkon,
- pomáhá lidem osvojit si dovednosti k vyhledávání pracovních uplatnění a způsobů jak se o ně ucházet,
- pomáhá lidem porozumět krátkodobým i dlouhodobým důsledkům určitého kariérového rozhodnutí,
- přispívá k větší srozumitelnosti a přístupnosti „kariérových“ informací tím, že učí jejich potenciální uživatele jak jim porozumět, vyhodnotit je a systematizovat atd.
- souhrnně řečeno, vede k osvojení kompetencí jak samostatně analyzovat své možnosti (schopnosti a dovednosti) a řídit a rozvíjet vlastní kariéru.

V oblasti dosahování sociální spravedlnosti – obecně (pochopitelně jde o spojité nádoby – naplnění cílů v oblasti vzdělávání a trhu práce současně přispívá k sociální spravedlnosti a posiluje sociální soudržnost ve společnosti).

V tomto ohledu kariérové poradenství především přispívá k sociální inkluzi osob patřících mezi ohrožené kategorie na trhu práce, a to zejména tím, že:

- umožňuje dostatečně reflektovat specifické potřeby marginálních a znevýhodněných kategorií osob (zejména migranti, etnické minority, sociálně a zdravotně znevýhodnění),
- přispívá k (re)integraci osob s nízkou kvalifikací a jinak znevýhodněných do vzdělávacího i pracovního procesu,
- přispívá k prosazování rovnosti pohlaví (gender equity) v otázkách přístupu ke vzdělávání, povoláním a pracovním příležitostem a může tak zabránit prohlubující se „gender“ segmentaci na trhu práce (v některých zemích, zejm. Rakousko, Německo, Norsko).

Na základě provedených analýz se OECD i EU shodují na tom, že země by měly preferovat takové podpůrné poradenské systémy, které především:

- přispívají k rozvoji dovedností pro řízení vlastní kariéry a získávání kariérových informací, a které adekvátně reflektují rozdílnou úroveň potřeb v oblasti kariérového rozhodování (tedy ne každý potřebuje intenzivní osobní kariérové poradenství),
- jsou výrazem plurality v poskytování služeb kariérového poradenství a podporují jejich rozmanitost zejména z hlediska jejich typů, způsobů poskytování, personálního zabezpečení, a dále také s ohledem na podporu širšího využívání svépomocných technik, širšího využití ICT,

Kromě toho by země měly:

- realizovat užší spolupráci s kariérovými experty při modelování podoby počátečního i dalšího vzdělávání a charakteru dosažených kvalifikací s cílem dostatečně podpořit rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry a získávat kariérové informace,
- zlepšit informační základnu pro tvorbu veřejné politiky v této oblasti, včetně efektivnějšího a komplexnějšího shromažďování relevantních dat o zdrojích (lidských, finančních) v oblasti kariérového poradenství, o potřebách klientů, jejich charakteristikách, o jejich spokojenosti s poskytnutými službami a v konečném důsledku o efektivitě kariérového poradenství (Bridging the Gap, OECD, 2004; Guidance Policies in the Knowledge Society. Trends, Challenges and Responses Across Europe, CEDEFOP, 2004).

Další informace k mezinárodním výzkumným projektovým aktivitám v oblasti kariérového poradenství (career guidance) lze nalézt na stránkách:

- OECD – www.oecd.org
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) – www.cedefop.eu.int
- ETF (European Training Foundation) – www.etf.eu.int
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) – www.elgpn.eu
- ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy) – www.iccdpp.org
- **Vzdělávání a odborná příprava v Evropě** informace o programech, politikách a aktivitách Evropské komise v oblasti vzdělávání a odborné přípravy http://europa.eu.int/comm/education/index_en.html
- **Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu** Webová stránka Generálního ředitelství pro vzdělávání a kulturu zprostředkovává přístup k informacím o vývoji v oblasti vzdělávání, školení, mládeže, kultury a sportu na evropské úrovni http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

Kariérové poradenství a celoživotní učení

Vzhledem k rychlým změnám, které se odehrávají ve společnosti, v diverzifikujícím se světě práce a vzdělávání, i v samotných povoláních, se celoživotní učení stává nezbytností. Zkušenosti z vyspělých zemí potvrzují, že nedílnou součástí vzdělávání dospělých, má-li být skutečně efektivní, jsou služby kariérového poradenství, podporující samotnou motivaci k celoživotnímu vzdělávání, k dokončení započatého vzdělávání, napomáhající v orientaci v prostředí vzdělávání i trhu práce, a především pak při vlastní konkrétní projekci další kariérové dráhy. Kariérové poradenství tedy úzce souvisí s celoživotním učením, resp. je klíčovým předpokladem jeho skutečného uvedení v život. Zároveň je zřejmé, že úspěšnost při vyrovnávání se se změnami, které pracovní život přináší, do značné míry souvisí s úrovní kompetencí pro uplatnitelnost na trhu práce a pro kvalifikované kariérové rozhodování, s úrovní klíčových kompetencí. Jsou-li tyto kompetence rozvíjeny již od počátečního vzdělávání, jistě to pro člověka, ocitajícího se v některém z uzlových momentů životní kariérové dráhy, představuje významnou konkurenční výhodu.

V souvislosti s tím se ukazuje potřeba redefinice zaměření kariérového poradenství, kterou by bylo možno charakterizovat „od následné intervence k prevenci“. Poradenství by mělo nejen pohotově reagovat na aktuální, často i akutní situaci, ale přispívat k „preventivnímu“ uvažování a chování jednotlivců ve smyslu průběžného zdokonalování kompetencí a profesních předpokladů pro celoživotní uplatnitelnost na trhu práce. Základní kompetence a předpoklady v této oblasti by si mladí lidé měli osvojit během přípravy k volbě povolání v rámci počátečního vzdělávání.

Výchova k celoživotnímu učení by proto měla být důležitou součástí přípravy pro profesní život již v rámci počátečního vzdělávání.

Úkol:

Pokuste se svými slovy vysvětlit pojem celoživotní učení. Svou definici pak porovnejte s následujícím textem.

Celoživotní učení

Podle memoranda o celoživotním učení (2001) je celoživotní učení „veškeré učení, které se uskuteční během života, a to s cílem zlepšit znalosti, dovednosti a kompetence v rámci osobních, občanských, sociálních a zaměstnaneckých perspektiv.

Celoživotní učení je tak celoživotní vzdělávací kontinuitou, která zahrnuje jak **formální vzdělávání** (realizuje se ve vzdělávacích institucích), tak **vzdělávání neformální** (realizuje se vedle hlavních vzdělávacích systémů), tzv. informální učení - proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z okolního prostředí a sociálních kontaktů.

Pro celoživotní učení jsou formulovány dva důležité cíle – podporovat zaměstnatelnost a aktivní občanství.

Celoživotní učení se logicky dělí na oblast počátečního vzdělávání a profesní přípravy a na oblast dalšího vzdělávání.

Cílem memoranda bylo také zahájit celoevropskou diskuzi o účinné strategii pro realizaci celoživotního učení. Ústřední částí memoranda je šest klíčových myšlenek, které naznačují směry vzdělávací politiky v příštím období:

- nové klíčové dovednosti pro všechny
- více investic do lidských zdrojů
- inovace metod výuky a učení
- oceňování výsledků učení
- přehodnocení poradenství
- přiblížení učení domovu

V roce 2001 potvrdila Evropská komise pojetí celoživotního učení jako vůdčího principu vzdělávání a profesní přípravy.

Jak již bylo řečeno, skutečné naplňování principu celoživotního učení úzce souvisí s funkčností kariérového poradenství.

Hlavní myšlenka celoživotního kariérového poradenství tak spočívá v **celoživotní podpoře, příp. (re)aktivizaci a rozvoji potenciálu člověka pro uplatnitelnost na trhu práce, pro schopnost adekvátně a flexibilně reagovat na změny, které přináší nejen pracovní život, pro schopnost naplňovat plnohodnotný osobní život i schopnost občanské participace.**

Základní kompetence v oblasti kariérového rozhodování, tj. především základní orientace ve světě práce a vzdělávání a schopnost reálné sebereflexe ve vztahu ke své vlastní kariéře, by si lidé měli osvojit v rámci **počátečního vzdělávání**, a to v takové míře, která nejen podpoří jejich vstup na trh práce, ale také vytvoří dobré předpoklady pro celoživotní uplatnitelnost na trhu práce a umožní jejich další rozvoj **v průběhu** další kariéry. Je zřejmé, že příprava v této oblasti v mnohém přesahuje sféru samotné profesní realizace a promítá se i do **schopnosti aktivního přístupu k vlastnímu životu**. Osvojení si nezbytných základních kompetencí pro „kvalifikované“ kariérové rozhodování je nepochybně celoživotní investicí.

Nyní se podívejme na některá specifika „počátečního“ a celoživotního kariérového poradenství podrobněji.

Cíle kariérového vzdělávání a poradenství v rámci počátečního vzdělávání

Školní kariérové vzdělávání a poradenství by mělo být jedním z **nejpevnějších pilířů celoživotního kariérového poradenství, protože** stojí na samém počátku „profesního (kariérového) uvědomování (či emancipace)“ člověka a může do značné míry ovlivnit jeho postoje ke vzdělávání i světu práce, může ovlivnit i zahájení a další směřování jeho profesní dráhy.

Jedním z **cílů**, které by proto mělo sledovat **počáteční vzdělávání nepochybně je připravit mladé lidi tak, aby získali dobré předpoklady pro celoživotní zaměstnatelnost** a nastavit taková opatření, která pomohou omezit možné rizikové faktory s tím související. Možnosti školské sféry zmírnit tyto rizikové faktory souvisí i s podporou kariérového poradenství.

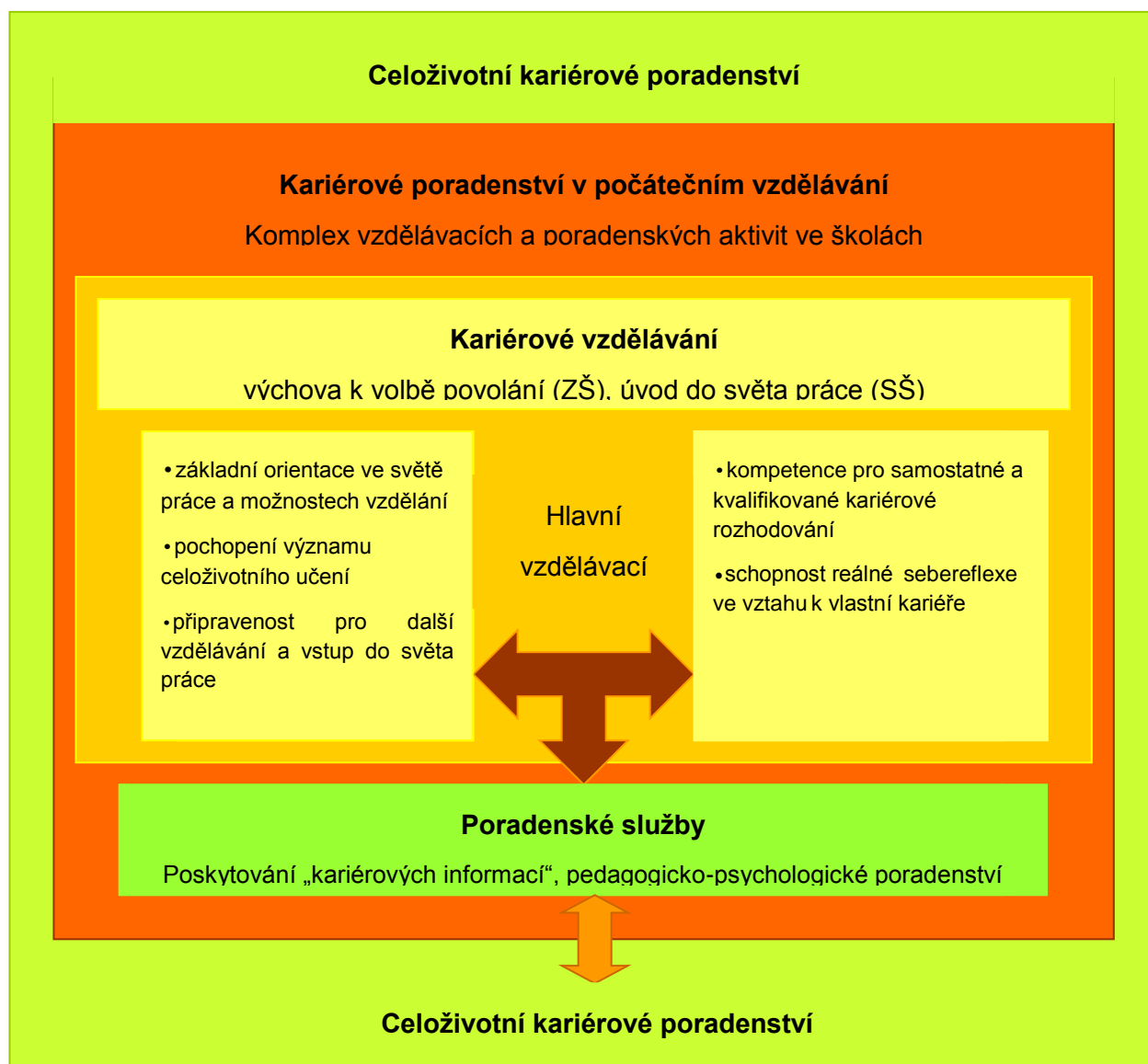
Hlavním úkolem resortu školství v oblasti podpory kariérového rozhodování je tak systematické vzdělávání, jehož cílem je, aby žáci a studenti především:

- získali kompetence pro samostatné a zodpovědné rozhodování, které budou provádět s využitím kariérového poradenství a kariérových informací
- získali základní představy o světě práce, možnostech a významu vzdělávání (hlavním prostorem pro to by mělo být učivo „Výchovy k volbě povolání“ a „Úvodu do světa práce“).

Na školní vzdělávání v této oblasti by měl navazovat komplexní poradenský systém, **účelně integrující** poradenské aktivity realizované v rámci resortu školství i zaměstnanosti.

Za tím účelem by školy měly zabezpečovat **komplex vzájemně se doplňujících výchovně-vzdělávacích a informačně-poradenských činností**. Zatímco výchovně-vzdělávací aktivity by měly vést žáky k osvojení kompetencí potřebných pro kariérové rozhodování (především **schopnost reálné sebereflexe ve vztahu ke své kariéře, schopnost pracovat s informacemi** atd.), cílem poradenské činnosti by měla být **konkrétní poradenská podpora** při konkrétním rozhodování žáků - zde by měli hlavní úlohu plnit výchovní/kariéroví poradci, kteří by měli tyto služby zabezpečovat ve spolupráci s celou řadou partnerů (dalšími pedagogickými a poradenskými pracovníky školy, poradci ze specializovaných poradenských pracovišť – školských poradenských zařízení, ale i pracovišť mimo resort školství, např. IPS ÚP aj.)

Schéma 1: Kariérové poradenství v celoživotní perspektivě



Vzhledem k tomu, že do budoucna lze očekávat ještě vyšší zapojení středních a vyšších odborných škol do vzdělávání dospělých, věnujeme na tomto místě pozornost také otázkám kariérového poradenství pro dospělé. Tyto informace mohou být relevantní i pro poradenství budoucím absolventům.

Kariérové poradenství pro dospělé

Kariérové poradenství pro dospělé je u nás doposud vnímáno spíše jako jeden z dílčích, byť klíčových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, uplatňovaný zejména rezortem zaměstnanosti. OECD Českou republiku upozornila, že právě tato dimenze poradenství je v naší zemi podhodnocená. Absence komplexnějšího systému kariérového poradenství pro dospělé úzce souvisí s dlouhodobě nevyhovujícím systémem dalšího vzdělávání v ČR.

Služby pro dospělé

V České republice prozatím nefunguje komplexní, integrovaný (mezirezortní, resp. nadrezortní) systém kariérového poradenství pro dospělé. Existují jen dílčí poradenské a informační systémy a zdroje. Profesionálnímu poradenství dospělým se dlouhodobě systematicky věnuje **rezort zaměstnanosti**.

V rezortu školství je poradenství dospělým poskytováno některými poradenskými centry rezortních ústavů MŠMT. Jsou to:

- **Centrum kariérového poradenství Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV)**

www.nuv.cz

Centrum poskytuje poradenství v otázkách volby další vzdělávací a profesní dráhy, disponuje kompletní, každoročně aktualizovanou celorepublikovou databází vzdělávací nabídky středních a vyšších odborných škol (umístěna na webu NÚV; umožňuje vyhledávání podle zadaných kritérií), včetně nabídky nástavbového studia a studia při zaměstnání; vydává příručku Kam na školu - SŠ; Kam na školu - VOŠ; poskytuje informace o jednotlivých školách a oborech, o uplatnění absolventů; včetně informací o dalších odborných poradenských službách.

- **Při NÚV bylo dále zřízeno Národní centrum EUROPASS**

www.europass.cz poskytující poradenskou a konzultační činnost v oblasti mezinárodního uznávání kvalifikací pro podporu transparentnosti kvalifikací a mobility pracovníků.

- **Centrum pro studium vysokého školství, při kterém bylo zřízeno Národní centrum distančního vzdělávání, Středisko pro ekvivalenci dokladů o vzdělávání ENIC/NARIC**

zabývá se poradenskou a konzultační činností v oblasti akademického uznávání dokladů o vzdělání pro potřeby vysokých škol, MŠMT, školských úřadů, studentů a odborné veřejnosti.

Zmíněná rezortní instituce (NÚV) se zabývá také koncepčními otázkami kariérového poradenství a dalšího vzdělávání.

K dispozici jsou dospělým rovněž **informační zdroje na internetu. Mezi systémy rozvíjené se státní podporou patří např.**

- **Databáze dalšího vzdělávání DAT,**

obsahující údaje o vzdělávacích akcích, které sem vkládají jejich poskytovatelé. Zájemci o vzdělávání si mohou informace vyhledat podle zvolených výběrových kritérií. Databáze je zároveň využívána v rámci zprostředkování rekvalifikací úřady práce.

- **Integrovaný systém typových pozic – ISTP**

obsahuje komplexní informace o povoláních a jejich požadavcích, včetně možností analýzy způsobilosti klienta – www.istp.cz;

- **Registr sítě škol a školských zařízení na webu Ústavu pro informace ve vzdělávání, webový vyhledávač v databázi středních a vyšších odborných škol a informace Centra kariérového poradenství na webu Národního ústavu pro vzdělávání.**

V resortu ministerstva práce a sociálních věcí poskytují dospělým klientům, stejně jako mládeži, své služby kontaktní pracoviště a krajské pobočky úřadu práce, zejména oddělení zaměstnanosti, referát zprostředkování a poradenství, v některých případech působící pod označením informační a poradenská střediska (IPS), a job cluby. V rámci politiky zaměstnanosti ministerstva práce a sociálních věcí jsou **hlavní cílovou skupinou** těchto poraden tzv. **uchazeči o práci**. Jsou to občané, kteří z různých důvodů ztratili zaměstnání, hledají je prostřednictvím úřadu práce a dodržují přitom určité podmínky (nepodnikají, pravidelně docházejí na úřad práce aj.). Další kategorií jsou tzv. **zájemci o práci**, kteří zaměstnání mají, ale z různých důvodů je chtějí změnit, nebo jim hrozí ztráta zaměstnání. Významnou kategorií s vysokou prioritou jsou **absolventi škol**. Zvláštní pozornost je věnována „rizikovým“ kategoriím uchazečů, které mají vstup na trh práce z nějakého důvodu ztížený (např. lidé se zdravotním handicapem, s nízkou kvalifikací, příp. bez kvalifikace, příslušníci etnických minorit, lidé v předdůchodovém věku apod.).

Poradenské služby většinou pouze pro dospělé klienty poskytují dále **soukromé poradenské společnosti** (personální agentury aj.).

Podpora budování systému celoživotního vzdělávání a poradenství je jednou z koncepčních priorit resortu školství, kterou tento řeší s podporou ESF v rámci některých systémových projektů – zejména VIP Kariéra II, UNIV3, NSK.

V komplexním pohledu jde do budoucna zejména o **rozšíření a zkvalitnění možností vzdělávání pro dospělé** – především pak o programovou **rozmanitost vzdělávacích programů** s řadou metod a forem vhodných pro vzdělávání dospělých, reflektujících jejich vzdělávací potřeby (forem, které umožní vzdělávání dospělých při práci - např. distanční studium, e-learning - přispívající navíc k informační gramotnosti). Cílem je také reálné uplatňování principu rovných příležitostí a rovného přístupu ke vzdělávání, rozšíření přístupu ke vzdělání pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami a pro znevýhodněné skupiny, využití odborného i materiálně-technického potenciálu škol a školských zařízení pro zájmové vzdělávání, využití potenciálu **škol k rozšíření nabídky** a zvýšení jejich aktivní **participace na vzdělávání dospělých**, rozvoj a přizpůsobení forem a metod vzdělávacím potřebám dospělých (zaměstnaných, nezaměstnaných i občanům v důchodu), **rozšíření nabídky rekvalifikačních a krátkodobých vzdělávacích kurzů**, podpora a propagace **systému uznávání výsledků neformálního a informálního učení** atd. V souvislosti s tím je třeba **vytvořit komplexní a pružný informační a poradenský systém**, poskytující nabídkové i poptávkové straně dostatek kvalitních a relevantních informací.

Strategické směřování kariérového poradenství v ČR

Klíčové dokumenty

Z hlediska podpory rozvoje kariérového poradenství má elementární význam **Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy v České republice**, v současné době pro období 2011-2015, ve kterém je kladen důraz mj. na rozvoj integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání.

Pokud nahlédneme hlouběji do historie, pak v dubnu 2000 přijala **vláda ČR usnesení k Opatřením ke zvýšení zaměstnanosti absolventů škol** a v roce 2001 vydalo MŠMT **metodický pokyn**, na jehož základě **se stává výchova k volbě povolání součástí základního vzdělávání**. Připravuje žáky na přechod ze základní školy na školu střední a do světa práce. Zaměřuje se na utváření a rozvíjení dovedností, které jsou předpokladem pro budoucí úspěšné začlenění žáků do pracovního života, učí žáky přebírat osobní odpovědnost za vlastní rozhodování o své budoucí vzdělávací a profesní dráze. Rozšiřuje poznatky žáků o světě práce, přibližuje jim existující vzdělávací a pracovní příležitosti i reálné možnosti uplatnění absolventů základní školy na trhu práce, koriguje představy a očekávání žáků ve vztahu k vybraným povoláním. Učí žáky orientovat se v důležitých profesních informacích a na základě dostupných informací se odpovědně rozhodovat o své budoucí profesní orientaci, ukazuje žákům vhodné cesty vedoucí k dosažení stanovených profesních cílů. Vytváří předpoklady pro to, aby se žáci naučili realisticky posuzovat své možnosti a osobní šance na trhu práce v souladu s reálnými požadavky vybraného povolání a v konfrontaci s vlastními osobnostními předpoklady.

Na základě **metodického pokynu MŠMT** bylo **učivo úvodu do světa práce**, sloužící k rozvoji osobnostních předpokladů pro orientaci a flexibilitu na trhu práce, **zařazeno také do vzdělávacích programů středních škol**. Jde o komplex tematických celků, které jsou začleněny do běžných vyučovacích předmětů v příslušném vzdělávacím programu. Jednotlivé tematické celky úvodu do světa práce mají být realizovány v součinnosti se službami kariérového poradenství ve školách. Zatímco ve výuce by žák měl získávat potřebné znalosti a dovednosti, v poradenství by mu měla být poskytována konkrétní pomoc při plánování a řízení své vlastní vzdělávací a profesní dráhy. Naplnění metodického pokynu na školách je limitováno především chybějící přípravou učitelů na výuku úvodu do světa práce. Proto byl v Národním ústavu pro vzdělávání zpracován **Metodický návod pro učitele a Metodika výuky učiva úvodu do světa práce**. Problematika úvodu do světa je zakotvena v **rámcových vzdělávacích programech** pro základní a střední odborné vzdělávání v podobě **vzdělávací oblasti Člověk a svět práce**.

V roce 2001 vznikl také tzv. **Národní program rozvoje vzdělávání** v České republice, který se zabýval problémy vzdělávání dospělých a rekvalifikačním vzděláváním, především co se týká založení mechanismů systémového rozvoje vzdělávání dospělých, zaměřené zejména na vzdělávání odborných pracovníků ve vzdělávání dospělých, metodické a poradenské služby, a zdokonalení informační a poradenské činnosti, zaměřené na zvýšení ochoty uchazečů o zaměstnání účastnit se rekvalifikačního vzdělávání.

Vláda České republiky vyhláší každý rok **Národní akční plán zaměstnanosti**, který ukládá jednotlivým ministerstvům plnit úkoly pro snížení nezaměstnanosti. Jednotlivá opatření obsahují nejen finanční podporu pro rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti, podporu rozvoje průmyslových zón, podporu malého a středního podnikání, ale i **rozvoj poradenských a informačních systémů a jejich koordinaci**.

V roce 2003 byl přijat vládní materiál **Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku**, která se mj. zabývá i otázkou dalšího vzdělávání (tato oblast nebyla dlouhodobě systematicky rozvíjena).

Významné změny v oblasti školního kariérového poradenství jsou zakotveny v **národní politice kariérového poradenství v ČR** (projekt probíhal v letech 2002-2003). Tyto změny se týkali zejména podstatného posílení poradenských činností na školách prostřednictvím ustavujících se školních poradenských pracovišť a v rámci toho také přisouzení výrazně vyšší priority kariérovému poradenství. Jedná se o **vůbec první dokument**, který se na národní úrovni a v komplexním pohledu zabýval **strategickým rozvojem v oblasti kariérového poradenství**, definoval hlavní problémy současného stavu, jejich příčiny, navrhoval opatření k řešení a především identifikoval ucelenou strategii dalšího rozvoje v souladu s národními předpoklady i mezinárodními trendy v této oblasti.

V roce 2014 byly v rámci systému uznávání výsledků neformálního a informálního učení připraveny **kvalifikační a hodnotící standardy** Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, Kariérový poradce pro zaměstnanost a Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel. Kvalifikační standard zahrnuje seznam dovedností, požadovaných pro příslušnou profesní kvalifikaci a hodnotící standard stanovuje kritéria hodnocení, způsoby ověřování a další pokyny k validaci dovedností, požadovaných kvalifikačním standardem příslušné profesní kvalifikace. Standardy v současné době čekají na schválení Ministerstva školství, mládeže a sportu České republiky.

Základ pro český legislativní rámec **validace výsledků učení získaných dalším vzděláváním** (tedy mimo školskou soustavu) byl zasazen v září 2007 nabytím účinnosti zákona č.179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Zákon č. 179/2006 Sb. (novelizován novelou 53/2012) stanovuje celkový právní rámec, který upravuje podmínky a proces uznávání dalšího vzdělávání. Zákon definuje způsoby získání úplné profesní kvalifikace a profesní kvalifikace. Profesní kvalifikace jsou definovány v Národní soustavě kvalifikací, která společně se zákonem č. 179/2006 Sb. tvoří kostru pro validaci výsledků dalšího vzdělávání. Zákon č. 179/2006 Sb. obsahuje přímé odkazy na Národní soustavu kvalifikací a tím ustanovuje právní i institucionální rámec, podle kterého se národní aktivity validace kompetencí určují.

Koncepce pro integrovaný systém kariérového poradenství

Integrovaný systém kariérového poradenství by měl zahrnovat poskytování kariérového vzdělávání, kariérových informací a pedagogicko-psychologických služeb souvisejících s volbou vzdělávací a profesní dráhy. Kariérové poradenství ve školství by mělo být chápáno jako součást komplexního systému podpory mládeže pro úspěšné zvládnutí vstupu na trh práce a využívání možností vzdělávací nabídky. Cílem úsilí směřujícího k posílení jeho role není nahrazovat již existující poradenské mechanismy, ale přispět k jejich harmonizaci, efektivnějšímu naplňování jejich cílů a racionalizaci ve smyslu reálné reflexe nových požadavků kladených na proces kariérového rozhodování.

V resortu školství by poradenské služby v oblasti kariérového poradenství měly být realizovány na třech úrovních:

- kariérové poradenství realizované přímo **ve školách**

- kariérové poradenství poskytované **specializovanými poradenskými pracovišti** (pedagogicko-psychologickými poradnami, speciálně pedagogickými centry, NÚV – Centrem kariérového poradenství a informačními centry pro mládež). Mezi významná specializovaná poradenská pracoviště mimo resort školství patří informační a poradenská střediska úřadů práce
- systémová podpora kariérového poradenství ze strany přímo řízených organizací resortu MŠMT (NÚV).

Služby kariérového poradenství poskytované přímo na školách

Představují elementární úroveň kariérového poradenství. Nezbytným předpokladem jejich efektivnosti je odpovídající odborná úroveň. Součástí kariérového poradenství na školách by totiž nemělo být jen poskytování rad a informací, ale také kvalifikovaná identifikace zájmů a předpokladů ve vztahu k volbě povolání, motivování, vedení žáků v procesu kariérového rozhodování a vedení k osvojování kompetencí nezbytných pro samostatné rozhodování, motivace žáků k úspěšnému ukončení započatého studia a k dalšímu vzdělávání se i po opuštění formálního vzdělávacího systému. Klíčovým úkolem kariérového poradenství poskytovaného přímo na školách je podpořit proces profesní orientace žáků a v odůvodněných případech kvalifikovaně rozhodnout o případné potřebě další odborné péče – tato činnost úzce souvisí s výukou výchovy k volbě povolání.

Služby specializovaných školských poradenských zařízení

Navazují na služby poskytované na úrovni školy. Jedná se především o odborné služby poskytované pedagogicko-psychologickými poradnami, speciálně pedagogickými centry a středisky výchovné péče. Hlavním posláním těchto služeb je řešení případů vyžadujících v souvislosti s kariérovým rozhodováním specializovanou péči psychologickou, pedagogicko-psychologickou, resp. speciálně pedagogickou, kterou nelze zabezpečit na úrovni školního kariérového poradenství. Kromě žáků se speciálními vzdělávacími potřebami či žáků s problémy v osobnostním a sociálním vývoji, poskytují specializovaná školská poradenská zařízení služby kariérového poradenství žákům, u kterých se jeví profesní orientace neadekvátní (zejména nekritičnost jak ve směru podcenění schopností dítěte, tak jejich nadhodnocení) či nejasná (nejčastěji u žáků s všeobecně dobrými schopnostmi, či naopak výrazně parciálními, specifickými schopnostmi a zájmy).

Systémová podpora kariérového poradenství

ze strany přímo řízených organizací resortu MŠMT je zaměřena především na metodickou pomoc a vzdělávací aktivity jak pro výchovné – kariérové poradce, tak i pro ostatní pedagogické pracovníky zejména učitele pro výchovu k volbě povolání a úvodu do světa práce. **Poradenské služby Národního ústavu vzdělávání** se zaměřují zejména na mapování vzdělávací nabídky a poradenství při výběru vhodné střední, příp. vyšší odborné školy. Centrum kariérového poradenství NÚV se dále zabývá také projektováním vzdělávací dráhy klientů.

Implementace integrovaného modelu kariérového poradenství na regionální úrovni

Implementace integrovaného modelu kariérového poradenství na regionální úrovni by měla být založena na efektivní integraci služeb kariérového poradenství poskytovaných ve školách a ve specializovaných poradenských pracovištích (pedagogicko-psychologických poradnách, střediscích preventivní péče, střediscích výchovné péče a informačních a poradenských střediscích úřadů práce). V zájmu harmonizace a optimalizace činnosti subjektů poskytujících

služby kariérového poradenství na regionální úrovni by bylo vhodné zahrnout do náplně činnosti krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů také problematiku kariérového poradenství na krajské úrovni. Zmíněné Rady by si pro plnění úkolů v oblasti poskytování kariérového poradenství v kraji mohly ustanovit pracovní skupinu. Tato skupina by se kromě jiného podílela na přípravě dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně-vzdělávací soustavy kraje a na vypracování výroční zprávy, které kraje zpracovávají podle zákona č.564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství. Vykonávala by dohled nad poskytovanými službami, navrhovala by rámec jejich organizačního a finančního zabezpečení.

Rozvíjení služeb kariérového poradenství na úrovni školy

Školní poradenská pracoviště

Cílevědomé naplňování opatření stanovených v rámci tohoto pilíře je jedním z rozhodujících předpokladů úspěšnosti celé rozvojové koncepce, protože bezprostředně souvisí s vytvářením optimálních podmínek pro zkvalitňování služeb kariérového poradenství přímo v prostředí školy.

Klíčovým strategickým záměrem je podpora vytváření **školních poradenských pracovišť** s adekvátní poradenskou kapacitou věnovanou problematice kariérového poradenství. Základní ideou je, že školní poradenská pracoviště by měla **fungovat jako tým**. Organizace a personální složení školního poradenského pracoviště včetně pedagogických pracovníků tvořících jeho konzultační tým je plně v kompetenci ředitele školy. Pracoviště bude zabezpečovat **komplex služeb** poskytovaných **výchovným poradcem, školním metodikem prevence, školním psychologem, školním speciálním pedagogem**. Rozdělení rolí, vytvoření časového prostoru na poskytované služby, zkvalitnění vzdělávání těchto odborníků, týmová práce a spolupráce se specializovanými poradenskými pracovišti ve školství (PPP, SPC a SVP) i mimo něj (zejména s IPS úřadů práce) by měly vytvořit prostor pro operativnější a kvalitnější poskytování školních poradenských služeb. Tím by mělo být dosaženo takového cílového stavu, kdy je škola schopna poskytnout **široké spektrum služeb pružně reagujících na individuální potřeby klientů, a to na odpovídající odborné úrovni** vyplývající z požadavků této úrovně poradenství.

Školní poradenské pracoviště předpokládá vytvoření vnitřního systému komunikace ve škole. Základním předpokladem efektivy poskytovaných služeb je přitom zajištění koordinace činnosti všech členů tohoto týmu (tj. výchovného poradce, školního metodika prevence, školního psychologa, školního pedagoga, učitelů podílejících se na výuce výchovy k volbě povolání a úvodu do světa práce). Hlavní koordinační roli by měl převzít kariérový poradce.

Vzhledem k variabilitě podmínek, které v současné době na školách panují, je doporučeno, aby **role kariérového poradce** byla koncipována **jako pozice**, která by mohla být, v závislosti na potřebě a možnosti školy, zabezpečována jedním z následujících pracovníků - výchovným poradcem, školním psychologem nebo školním speciálním pedagogem.

Hlavní činnosti kariérového poradce by měly být následující:

koordinace mezi oblastmi vzdělávání a poskytování informací a oblastí diagnosticko-poradenských činností (kariérový poradce je informován o obsahu učiva k přípravě pro volbu další vzdělávací cesty a povolání, orientaci ve světě práce tak, že služby kariérového poradenství poskytuje v návaznosti na stupeň informovanosti klienta), základní skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků a testů schopností v rámci vlastní odborné kompetence, individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství (ve

spolupráci s třídním učitelem), poradenství poskytované rodičům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků (ve spolupráci s třídním učitelem), spolupráce se specializovanými školskými poradenskými zařízeními (PPP, SPC a SVP) – kariérový poradce poskytuje informace žákům a rodičům o možnostech využití služeb těchto zařízení a zajišťuje, aby žákům byly poskytovány poradenské služby přesahující rámec jeho odborných kompetencí, spolupráce s IPS úřadů práce – kariérový poradce zajišťuje skupinové návštěvy IPS za účelem využití jimi poskytovaných informačních služeb, udržování informovanosti školy o nabídce akcí zaměřených na informování veřejnosti v oblasti uplatnění na trhu práce, nabídce pracovních míst a volbě povolání (výstavy, dny otevřených dveří, veřejné semináře) pořádaných v obci a regionu.

Klíčovým opatřením bylo v tomto směru zapracování pozice výchovného - kariérového poradce do **vyhlášky MŠMT č. 72/2005 o poradenství** a zpracování návrhu integrace kariérového poradenství do služeb školních psychologů. Vyhlášku MŠMT č. 72/2005 byla dále aktualizována vyhláškou č. 116/2011 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Opomenuta nebyla ani vysokoškolská úroveň – významnou prioritou koncepce bylo posílení role kariérového poradenství ve službách vysokoškolských poraden. Koncepce pochopitelně počítá s průběžnou optimalizací profilu školních služeb kariérového poradenství ve vazbě na další poradenské služby realizované ve školách.

Propojení poradenské a vzdělávací činnosti na školách

Hlavním úkolem resortu školství v této oblasti je systematické vzdělávání zaměřené na podporu kariérového rozhodování. **Cílem tohoto vzdělávání je, aby žáci a studenti získali:**

- kompetence pro samostatné a zodpovědné rozhodování, které budou provádět s podporou kariérového poradenství a kariérových informací,
- základní představy o světě práce, možnostech a významu vzdělávání (hlavním prostorem pro to by mělo být učivo výchovy k volbě povolání a úvodu do světa práce).

Na školní vzdělávání v této oblasti by měl navazovat komplexní poradenský systém, **účelně integrující poradenské aktivity realizované v rámci resortu školství i zaměstnanosti**. V souladu s novými potřebami by školy měly ve svém působení přisoudit výchově, vzdělávání i poradenství v oblasti kariérového rozhodování patřičnou prioritu (která by se měla promítnout i do investic v oblasti lidských zdrojů a materiálního zabezpečení). Za tím účelem by měly zabezpečovat komplex vzájemně se doplňujících vzdělávacích a poradenských činností.

Kariérové poradenství v sobě nezahrnuje jen poskytování rad a informací, ale současně i vedení žáka k samostatnému vyhledávání a posuzování vzdělávacích a profesních možností a k postupnému vytyčování profesní a vzdělávací orientace ústící až do konkrétních rozhodnutí. Žák by tedy měl nejen **dostávat rady a informace**, ale současně i **získávat určité dovednosti**. Prostor pro nabývání těchto dovedností dává výchova k volbě povolání na základních školách a úvod do světa práce na středních školách. Tyto dvě složky školní přípravy žáka na profesní volbu a orientaci ve světě práce, tedy poskytování rad a informací na straně jedné a vzdělávání na straně druhé, by však neměly probíhat samostatně. Měly by **splynout v jeden tok poradensko - vzdělávacího působení na žáka**, v němž se žák poskytované rady a informace současně učí posuzovat a vyhodnocovat, srovnávat s vlastním sebehodnocením, v návaznosti na to vyhledávat další potřebné informace či psychologické nebo speciálně pedagogické služby specializovaných poradenských pracovišť. U žáka tak dochází postupně ke korigování představ o profesní a

vzdělávací orientaci (již formovaných rodinou a vrstevníky). Stává se tak stále kompetentnějším pro svá budoucí kariérová rozhodování.

Aby takovéto propojení poradenského a vzdělávacího působení na žáka zaměřeného na podporu jeho kariérového rozhodování mohlo fungovat, je ve školách třeba opustit tradiční pojetí funkcí učitele a výchovného poradce, založené na tom, že učitel učí a poradce radí. Naopak je třeba přijmout **nové pojetí, založené na týmové práci pedagogických pracovníků, které spojuje společný cíl, jímž je zorientovaný, samostatně se rozhodující žák a kteří pro dosažení tohoto cíle mají potřebné kompetence.**

Důležitým předpokladem pro naplnění těchto cílů je tedy vytvoření optimálních podmínek na půdě školy, skutečně efektivní fungování školního poradenského pracoviště. **K naplnění uvedeného pojetí je třeba, aby každá škola přistoupila k:**

- důsledné realizaci metodického pokynu MŠMT k zařazení vzdělávací oblasti výchovy k volbě povolání do vzdělávacích programů ZŠ, učiva úvodu do světa práce do vzdělávacích programů středních škol,
- vytvoření vlastní koncepce poskytování poradenských služeb včetně poradenství kariérového, která bude adekvátní velikosti a umístění školy, bude brát ohled na charakter klientů (žáků, rodičů, obce, zaměstnavatelů atd.) a jejich potřeby, poskytovat pedagogickým pracovníkům odpovídající materiální a prostorové zázemí pro systematickou a koordinovanou práci se žáky a v neposlední řadě jasně vymezovat práva a povinnosti jednotlivých aktérů.
- ustavení školního poradenského pracoviště, v jehož kompetenci bude i poskytování kariérového poradenství na škole zahrnujícího i výchovu k volbě povolání (úvod do světa práce), včetně zajištění funkčnosti týmu (ustavení vedoucího týmu, vytyčení cílů a obsahu práce, dělby práce, harmonogramu činnosti apod.). Vedení školy by přitom mělo pravidelně sledovat naplňování a účinnost koncepce poskytování poradenských služeb a práci realizačního týmu a pracovníky, kteří ji realizují, vhodně motivovat,
- podpoře vzdělávání členů týmu v oblasti kariérového poradenství, výchovy k volbě povolání, úvodu do světa práce.

Je přitom zřejmé, že zahájení práce týmu může být náročné, při koordinaci činností se bude muset zejména zpočátku řešit mnoho různých problémů a efekty práce se budou dostavovat až po určité době. Přesto by týmová práce pedagogů při vzdělávacím a poradenském působení na žáka měla být jedním z hlavních principů kariérového poradenství ve škole.

Systematické poradenské a vzdělávací aktivity ve školách by měly být založeny na vzájemné spolupráci a komunikaci výchovných poradců, příp. školních psychologů nebo školních speciálních pedagogů, učitelů výchovy k volbě povolání (úvodu do světa práce) třídních učitelů a dalších pedagogických pracovníků tak, aby výuka, vyhledávání a zajišťování učebních pomůcek, informačních materiálů a médií, dojednávání exkurzí v podnicích, návštěv v úřadu práce příp. v jiných subjektech a poradenství na úrovni školy probíhalo koordinovaně. Zároveň je třeba lépe propojit a koordinovat poradenské a vzdělávací aktivity ve školách s odbornými diagnosticko-poradenskými službami specializovaných školských poradenských zařízení.

System informační, vzdělávací a metodické podpory služeb kariérového poradenství

System této podpory byl zaměřen na následující klíčové oblasti:

- Tvorbu a rozvoj **integrovaného informačního systému v oblasti vzdělávání a trhu práce (ISA a ISA+)**. System umožňuje shromažďovat, zpracovávat a analyzovat relevantní informace z oblasti demografického a ekonomického vývoje, informace o nárocích a potřebách trhu práce, informace o vývoji vzdělávacího systému a postupně také prognózovat budoucí vývoj z hlediska požadavků trhu práce a možností uplatnění absolventů; mezi klíčové uživatele informačního systému patří zejména zájemci o studium, absolventi, školy, poradenské systémy, zaměstnavatelé, krajské úřady, úřady práce, řídicí pracovníci centrálních orgánů státní správy a další.
- **Vzdělávání kariérových poradců**; vedle zkvalitňování obsahu stávajících vzdělávacích programů pro kariérové poradce rozšířením témat souvisejících s kariérovým poradenstvím je akcentována role e-learningu jako efektivního způsobu vzdělávání, vybudování personálně i materiálně-technicky vybaveného centra pro distanční vzdělávání výchovných poradců v oblasti kariérového poradenství s funkčním modulárním vzdělávacím programem.
- **Systematická metodická podpora služeb kariérového poradenství**, zabezpečovaná především NÚV.

Podpora strategického rozvoje – systémové projekty MŠMT s podporou

Rozvoj kariérového vzdělávání a poradenství v rámci počátečního vzdělávání

Projekt VIP Kariéra

K naplňování cílů národní politiky přispívala v letech 2005-2008 i realizace systémového projektu **VIP Kariéra** - Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání (v jehož rámci bylo realizováno také e-learningové vzdělávání).

Hlavním cílem projektu bylo vytvořit a realizovat informační, metodickou a vzdělávací podporu kariérového poradenství a vzdělávání realizovaného ve školách.

Na tento projekt navázal projekt VIP Kariéra II - KP.

Projekt VIP Kariéra II – KP

Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy

Národní projekt Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy, zkráceně VIP Kariéra II – KP, byl zahájen v květnu 2010 a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

Základním výstupem projektu je interaktivní **Informační Systém o uplatnění Absolventů** škol (zkráceně ISA+) dostupný na www.infoabsolvent.cz, který umožňuje optimální výběr ze vzdělávací nabídky, protože nabízí nejen údaje o oborech vzdělání či školách a jejich vzdělávací nabídce, ale tyto informace dále propojuje s dlouhodobými poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů.

Nezanedbatelnou část práce v projektu představuje **udržování a aktualizace obsahové náplně ISA+**. To vyžaduje nová šetření a analýzy, zejména v tomto období, kdy dochází k výrazným proměnám trhu práce. Tým pracovníků získává a zpracovává celý komplex informací o studiu i přechodu absolventů na trh práce či do terciárního vzdělávání, které vychází z analýz dat o počtech žáků a absolventů středních škol, dat o zaměstnanosti a nezaměstnanosti, rozsáhlých dotazníkových šetření zaměstnavatelů, pracovníků úřadů práce, žáků i absolventů škol.

Projekt se výrazně orientuje na **podporu znevýhodněných a prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání**. Proto inovovaný informační systém www.infoabsolvent.cz respektuje potřeby žáků se speciálními vzdělávacími potřebami i jinak znevýhodněných žáků.

V rámci projektu byl také vytvořen **návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství**, zaměřený na informačně poradenské služby pro oblast počátečního vzdělávání v podmínkách schválených rámcových vzdělávacích programů a vytvářených školních vzdělávacích programů a návrh vazeb subjektů poradenských služeb v resortu školství a v resortu zaměstnanosti v poskytování informačně poradenských služeb pro jednotlivé cílové skupiny.

Dalším výrazným novým prvkem je **informační poradenské pracoviště** (Centrum kariérového poradenství) pro zájemce o vzdělávání, pedagogické a poradenské pracovníky. Jde o koncepčně řešené, technicky dobře vybavené a fungující informačně poradenské pracoviště, které se opírá o datovou základnu ISA+. Toto Centrum poskytuje příslušníkům cílových skupin rovněž individuální, generované informace přesahující možnosti samoobslužného využívání informačního systému ISA+.

Projekt také zajišťoval **akreditované e-learningové vzdělávání** pedagogických pracovníků v oblasti kariérového poradenství. Na počátku byly vytvořeny nové vzdělávací moduly, zajištěna technická a tutežská podpora tohoto vzdělávání, pravidelné kontroly i vyhodnocení průběhu vzdělávání každého účastníka. E-learning jako forma vzdělávání pedagogických pracovníků se osvědčil již v rámci projektu VIP Kariéra jako efektivní metoda celoživotního vzdělávání pedagogických pracovníků, která jim umožňuje se vzdělávat časově nenáročným způsobem.

Důležitou součástí projektu byla také **mediální informační podpora** v oblasti kariérového rozhodování, publicita projektu na celorepublikové i lokální úrovni a zajištění marketingových činností. Díky těmto aktivitám jsou poskytované informace více využívány mezi cílovými skupinami. V současnosti se k propagaci ISA+ a výstupů projektu přidala také síť pracovníků Informačních Center Mládeže (ICM) prostřednictvím besed a informačních návštěv přímo na základních školách. K rozšíření povědomí o možnostech ISA+ totiž přispěje i jeho využívání přímo při výuce tematických celků Výchova k volbě povolání a Úvod do světa práce.

Projekt Pilot S

Cílem projektu Pilot S bylo připravit školy na tvorbu vlastních školních vzdělávacích programů (ŠVP), vytvořit postupy a podpůrné prostředky pro tvorbu ŠVP včetně prvních, pilotních školních vzdělávacích programů a získat informace potřebné pro tvorbu jak školních, tak dalších rámcových vzdělávacích programů. **Součástí tvorby ŠVP je také integrace vzdělávací oblasti Člověk a svět práce.**

Na tento projekt navázal projekt Kurikulum S, který skončil v roce 2012.

Více informací o projektu naleznete na stránkách <http://www.nuov.cz/kurikulum>

Strategické směřování dalšího vzdělávání a poradenství pro dospělé – UNIV, NSK

V rozvoji dalšího vzdělávání a s tím souvisejícího poradenství pro dospělé byli nápomocny **systémové projekty MŠMT** realizovány s pomocí ESF.

Projekt UNIV

(Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým)

Obecným cílem projektu **UNIV**, realizovaném v letech 2005 až 2008, byl rozvoj dalšího vzdělávání v ČR, a to prostřednictvím zapojení středních a vyšších odborných do jeho realizace. Uvedený projekt probíhal v šesti krajích ČR (Jihočeský, Karlovarský, Pardubický, Olomoucký, Ústecký a Zlínský), přičemž v každém kraji bylo zapojeno 11 škol.

Na projekt UNIV navazoval projekt **UNIV 2 KRAJE**. Cílem projektu byla proměna středních (především odborných) škol v otevřené instituce, centra celoživotního učení, která by aktivně naplňovala koncept celoživotního učení.

V současné době probíhá navazující projekt **UNIV3**, který propojuje rekvalifikace s tzv. „procesem uznávání“ znalostí a dovedností zájemců o rekvalifikace. Ve všech krajích ČR se zapojily stovky středních škol. Učitelé se v nich s využitím evropských a státních prostředků vzdělávali v lektorování dospělých i v marketingu a učili se vytvářet vzdělávací programy. Nová legislativa (Zákon č. 179/2006 Sb., vstoupil v platnost k 1. srpnu 2007) totiž umožnila školám zaměřit se na segment

profesního vzdělávání, připravovat vzdělávací programy pro dospělou klientelu podle potřeb trhu práce a také je realizovat. Při výuce dospělých školy lépe využijí své kapacity i při nastalém poklesu počtu dětí.

Projekt UNIV 3 připraví celkem 350 rekvalifikačních programů, které budou posléze ve společné databázi k dispozici všem subjektům poskytujícím rekvalifikační vzdělávání. Programy v průběhu řešení projektu procházejí pilotním ověřením s prvními reálnými účastníky. Novinkou je při tom zapojení soukromých vzdělávacích institucí a agentur, které se školami začaly v projektu spolupracovat a některé z vytvořených programů pilotně ověřují.

Aktivity realizované v projektu UNIV 3 tedy směřují k systémovému rozvoji dalšího vzdělávání v ČR mimo jiné tím, že ověřují, a tím uvádějí do života zatím ne příliš rozšířené přístupy uznávání (viz zákon č. 179/2006 Sb.).

Více informací o projektu naleznete na stránkách www.univ.cz.

NSK (Národní soustava kvalifikací)

Hlavní cíle a očekávaný přínos projektu

Základy Národní soustavy kvalifikací byly položeny v letech 2005–2008 systémovým projektem MŠMT Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání. Vzniknul registr celostátně uznávaných kvalifikací, jejichž úroveň odpovídá vyučení.

Na projekt NSK navázal projekt **NSK2**.

Národní soustava kvalifikací dosud obsahovala především kvalifikace řemeslné a kvalifikace z oblasti služeb. Hlavním cílem projektu NSK2, realizovaný v letech 2009-2015, bylo doplnit kvalifikační soustavu o kvalifikace dalších úrovní, tj. zejména úrovně maturitní a v závislosti na poptávce trhu práce i o kvalifikace vyšších úrovní. Potřebnost a kvalita výstupů jsou zaručeny širokým zapojením expertů ze všech oblastí světa práce. Tímto způsobem byl postupně naplňován veřejně přístupný registr všech kvalifikací uplatnitelných na aktuálním trhu práce v ČR, který popisuje nejen, co která kvalifikace vyžaduje, ale i způsoby a podmínky vedoucí k jejímu získání. Výrazně tím přispívá k tomu, že lidem budou moci být v pracovním procesu uznávány jejich skutečné odborné znalosti a dovednosti nezávisle na způsobech, jak je získali.

Z národohospodářského pohledu by se tak měla posílit flexibilita a adaptabilita pracovní síly na trhu práce a v konečném důsledku by měla vzrůst konkurenceschopnost ekonomiky ČR. Dalším efektem projektu by mělo být výrazné posílení zájmu veřejnosti o všechny formy a způsoby celoživotního učení.

Národní soustava kvalifikací je vytvářena v duchu zcela nové filozofie vzdělávání – jde o výsledek, nikoliv cestu, která k němu vede. Hlavní je prokázání osvojených kompetencí a ne způsob jejich získání!

Více informací o projektu najdete na stránkách www.nsk.cz

Kontrolní otázky

1. Označte nevhodný výrok

- a) *Kariérové poradenství (KP) přispívá k optimalizaci vazeb mezi sférou vzdělávání a trhu práce*
- b) *KP vede k osvojení kompetencí, jak samostatně analyzovat své možnosti (schopnosti a dovednosti) a rozvíjet vlastní kariéru*
- c) *KP přispívá k větší srozumitelnosti a přístupnosti „kariérových“ informací tím, že učí jejich potenciální uživatele, jak jim porozumět*
- d) *KP přispívá k formování žádoucích osobních postojů ve vztahu k potřebě celoživotního učení*
- e) *KP je nástrojem pro řešení problémů předčasných odchodů ze vzdělávání*
- f) *KP urychluje kariérové rozhodování klientů tím, že jim předkládá hotová řešení*
- g) *KP umožňuje reflektovat specifické potřeby znevýhodněných osob a přispívá k jejich (re)integraci do společnosti*

Správná odpověď je f)

2. Označte správnou odpověď

Hlavním cílem kariérového vzdělávání v rámci počátečního vzdělávání by mělo být:

- a) *představit ty oblasti světa práce, ve kterých by žáci v žádném případě neměli hledat uplatnění*
- b) *rozvinout orientaci žáků ve světě práce, rozvinout jejich kompetence pro kvalifikované kariérové rozhodování a pro celoživotní uplatnitelnost ve světě práce*
- c) *využít výuky pro individuální poradenství k volbě další vzdělávací nebo profesní dráhy*

Správná odpověď je b)

3. Vysvětlete, proč je pro skutečné naplňování myšlenky celoživotního učení v praxi poradenství důležité.

4. Stručně vysvětlete pojmy neformální vzdělávání a informální učení.

Neformální vzdělávání:

Informální učení:

5. Označte nejvhodnější tvrzení

System podpory kariérového rozhodování žáků ve škole by měl zahrnovat:

a) kariérové vzdělávání (realizace výchovy k volbě povolání/ úvodu do světa práce); pedagogicko-psychologické služby související s volbou povolání a informační služby (poskytování relevantních kariérových informací)

b) informování o vzdělávací nabídce středních škol v ČR

c) realizaci výchovy k volbě povolání/ úvodu do světa práce

Správná odpověď je a)

Při realizaci kariérového poradenství a vzdělávání ve škole je důležité, aby:

a) se výchovný poradce, příp. školní psycholog, školní speciální pedagog a pedagogové důsledně drželi svých rolí, jen tak je možné, aby své úkoly plnili plnohodnotně

b) pedagogičtí a poradenští pracovníci školy pracovali v týmu, tak aby se vzdělávací a poradenské aktivity školy vzájemně doplňovaly a splynuly v integrované poradensko - vzdělávací působení na žáka, v němž se žák poskytované rady a informace současně učí posuzovat a vyhodnocovat, srovnávat s vlastním sebehodnocením, a v návaznosti na to vyhledávat další potřebné informace či služby

c) se učitelé výchovy k volbě povolání/ úvodu do světa práce výchovný poradce dohodli na tématech, kterým se v rámci své činnosti budou věnovat, tak se jejich aktivity vzájemně nepřekrývaly

Správná odpověď je b)

Nezbytným předpokladem pro zabezpečování kvalitního kariérového poradenství je spolupráce školy se specializovanými poradenskými pracovišti. Jde zejména o:

a) občanské poradny a personální agentury

b) střediska pedagogické péče, úřady práce, agentury zprostředkující zaměstnání

c) školská poradenská zařízení - pedagogicko-psychologické poradny, speciálně pedagogická centra a informační a poradenská střediska úřadů práce

Správná odpověď je c)

ISA+ je:

a) označení pro informační systém, který různým skupinám uživatelů poskytuje především informace o uplatnění absolventů škol na trhu práce, o vzdělávací nabídce škol, a oborech odborného vzdělávání, o vývoji na trhu práce

b) označení pro informační systém o absolventech, kteří jsou nezaměstnaní

c) systém pro orientaci v hlavních oblastech světa práce

Správná odpověď je a)

V případě chybné odpovědi si přečtěte text:

ISA+ – Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

Interaktivní Informační Systém o uplatnění Absolventů škol (zkráceně ISA+), dostupný na www.infoabsolvent.cz, umožňuje optimální výběr ze vzdělávací nabídky, protože nabízí nejen údaje o oborech vzdělání či školách a jejich vzdělávací nabídce, ale tyto informace dále propojuje s dlouhodobými poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. Impulem pro vznik tohoto systému byla potřeba poskytnout zájemcům o vzdělávání relevantní informace podstatné pro odpovědnou volbu vzdělávací a profesní dráhy a také nutnost zvýšit informovanost o oborech vzdělání a perspektivách uplatnění. V systému nechybí ani rady a doporučení pro všechny zájemce z oblasti kariérového rozhodování, příklady dobrých praxí zaměřené na problematiku vzdělávání a uplatnění zdravotně postižených či na prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání.

Jedněmi z priorit dalšího strategického rozvoje kariérového vzdělávání a poradenství je:

- a) rozvoj školních poradenských pracovišť, podpora realizace vzdělávací oblasti člověk a svět práce
- b) zajišťování kariérového poradenství prostřednictvím externích zdrojů, zejména informačními a poradenskými středisky úřadů práce a dalšími subjekty
- c) rozšíření tematických celků zabývajících se problematikou sociálního zabezpečení v případě nezaměstnanosti

Správná odpověď je a)

6. Vysvětlete rozdíl mezi tzv. počátečním a dalším vzděláváním:

7. Označte nejvhodnější tvrzení:

Integrovaný systém typových pozic je:

- a) Systém, přístupný na internetu, obsahující mj. komplexní informace o povoláních a jejich požadavcích, včetně možností analýzy způsobilosti klienta pro výkon jednotlivých povolání
- b) seznam povolání integrovaný do skupin podle hlavních pracovních prostředí
- c) systém, přístupný na internetu k rychlému vyhledání vhodného pracovního uplatnění

Správná odpověď je a)

V případě špatné odpovědi si přečtěte text:

Integrovaný systém typových pozic (ISTP) – www.istp.cz je systém, přístupný na internetu, obsahující mj. komplexní informace o povoláních a jejich požadavcích, včetně možností analýzy způsobilosti klienta pro výkon jednotlivých povolání

Náměty k zamyšlení

1. Zamyslete se nad tím, jak se na Vaší škole daří naplňovat alespoň některé uvedené „globální“ cíle kariérového vzdělávání a poradenství; pokuste se formulovat silné a slabé stránky poskytování těchto služeb na Vaší škole; jak by bylo možné případné problémy řešit?
2. Zamyslete se nad tím, zda-li je kariérové vzdělávání a kariérové poradenství na Vaší škole účelně propojeno. Zamyslete se nad rozsahem a typem služeb poskytovaných Vašim žákům, příp. rodičům. Jak by bylo možné zvýšit zájem žáků i rodičů o poradenství a informace z této oblasti? Uvažovali jste o zapojení rodičů, absolventů školy či místních zaměstnavatelů nebo podnikatelů do informačních a poradenských aktivit Vaší školy (např. besedy se žáky o povoláních, které vykonávají atp.)?
3. Jak byste zhodnotili spolupráci školy se sociálními partnery (úřady práce, zaměstnavatelé atd.) v této oblasti? V čem spatřujete největší rezervy?
4. Jak hodnotíte navrženou koncepci dalšího rozvoje kariérového poradenství?