

**RESUMÉ****JAK DŮLEŽITÝ JE KARIÉROVÝ ROZVOJ A JAK HO UMOŽNIT VŠEM ŽÁKŮM?**

Nikola Šrámková

- Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce je důležité sledovat proto, abychom mohli posuzovat efektivitu vzdělávací soustavy a její provázanost s pracovním trhem. V České republice k tomu data získáváme různorodými způsoby, které mají své limity (nestejná kritéria, malý vzorek respondentů, finanční nebo časová náročnost apod.) a neposkytují ucelenou informaci. Ideální by bylo propojení dostupných administrativních dat, k tomu ale zatím chybí legislativní oprávnění. V procesu je návrh zákona o správě dat a o řízení přístupu k datům, který by měl propojení dat umožnit.

**Udržitelná uplatnitelnost**

- V současnosti mluvíme o tzv. udržitelné uplatnitelnosti absolventů, která představuje schopnost absolventů nejen najít první zaměstnání po dokončení školy, ale také vyhledat si příležitosti na nejistém trhu práce a dlouhodobě si udržet a rozvíjet místo na pracovním trhu. Přejechod ze školy na trh práce už se nechápe jako jednorázová záležitost, ale jako postupný a dynamický proces s řadou odboček. Ten je spojen s nutností celoživotního vzdělávání a celoživotního poradenství. Česká republika v současnosti nemá platnou strategii celoživotního učení ani strategii celoživotního poradenství. Strategie celoživotního učení z roku 2007 nebyla nikdy systematicky realizována ani vyhodnocena.

**Kariérový rozvoj, vzdělávání a poradenství jako nástroj snižování nerovností ve vzdělávání**

- Aby bylo celoživotní učení jednotlivce efektivní, je klíčové, aby se naučil rozpoznat svůj potenciál, zájmy, hodnoty a životní směřování. Toto sebepoznání tvoří základ kariérového rozvoje a začít by se s ním mělo již v raném dětství, kdy se děti učí poznávat své zájmy a hodnoty. Chybějící kariérový rozvoj a kariérové vzdělávání může mít negativní dopady jak na jednotlivce (práce mimo vystudovaný obor, nižší životní a pracovní spokojenost), tak na společnost (nižší produktivita a daňový výnos, zvýšené náklady na zdravotní a sociální péči).
- Děti z rodin s nízkou podporou mohou postrádat pomoc při kariérovém rozhodování a nástroje, které by jim pomohly s kariérní volbou, zatímco děti z motivovaných rodin mívají tuto podporu často automaticky. Kariérové vzdělávání a kariérové poradenství by mohly pomoci k vyrovnání tohoto handicapu a ke zmírnění nerovností, zejména u dětí z nepodnětného prostředí a u kariérně nejistých žáků, jejichž počet v zemích OECD roste (v ČR byl v roce 2022 takřka dvojnásobný oproti roku 2018).

**Kariérový rozvoj ve strategických dokumentech a RVP**

- Kariérový rozvoj však zatím není systematicky zahrnut do vzdělávání žáků na všech stupních škol. Strategie 2030+ ho požaduje jen pro střední vzdělávání, Dlouhodobý záměr 2023–2027 již myslí i na to, aby byl součástí i základního vzdělávání.

- V rámcových vzdělávacích programech je zpracován nejkomplexněji v revidovaném RVP pro základní vzdělávání (RVP ZV). V RVP pro střední vzdělávání je uveden odlišně pro gymnázia a pro střední odborné školy a má spíše užší pojetí. S revizí RVP by se jeho pojetí mělo přiblížit RVP ZV. V RVP pro předškolní vzdělávání je zahrnuto sebepoznání dítěte, což poskytuje dobrý základ, na kterém může základní škola stavět.

### Personální zajištění kariérového poradenství a vzdělávání učitelů

- V souladu s vyhláškou o poradenství ve škole by měl kariérové poradenství poskytovat výchovný poradce. Jeho agenda je ale široká, nemá na kariérový rozvoj dostatek času a často nemá v tomto oboru potřebné odborné vzdělání. Za spojování činností výchovného a kariérového poradce byla Česká republika již dříve kritizována OECD, které doporučilo obě role oddělit. Specializovaného kariérového poradce má však podle dat z roku 2018 jen 30 % 15letých českých žáků. Podle některých odborníků může kvalitní kariérové poradenství zvýšit šance žáků na dokončení střední školy až o 40 % a je i účinnou prevencí vzdělávacího neúspěchu. Pro systémové řešení by bylo potřeba ukotvit pozici kariérového poradce v legislativě samostatně a vytvořit standardy kvality a požadavky kvalifikace pro výkon kariérového poradenství ve školách.
- Učitelé, kteří si chtějí doplnit kvalifikaci v oblasti kariérového poradenství, mají v současné době tři možnosti: studium v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP), získání kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací (NSK) nebo studium na vysoké škole.
- O DVPP je mezi učiteli velmi malý zájem, příprava probíhá nesystematicky v rámci různých projektů. Data ČŠI ukazují, že ve školním roce 2022/2023 si zvolilo DVPP v této oblasti 7,2 % ředitelů ZŠ, podíl ze školních let 2018/19, 2019/20 a 2020/21 je u učitelů základního vzdělávání 3,52 %; ve středním vzdělávání 3,49 %.
- NSK obsahuje tři profesní kvalifikace pro kariérové poradce. Nicméně skutečnost, že školská legislativa nevyžaduje pro výkon pozice kariérového poradce žádnou konkrétní kvalifikaci, protože tato pozice není legislativně ukotvena, vytváří paradoxní situaci: na jedné straně MŠMT definuje prostřednictvím NSK kvalifikační požadavky pro tuto profesi, na straně druhé ve školství může pozici kariérového poradce zastávat kdokoliv, a to dokonce v režimu nepedagogického pracovníka. Nebo ji vykonává z pozice výchovného poradce, avšak kvalifikační požadavky na jeho pozici nejsou v souladu s těmi, které stanovuje NSK.

### Integrovaný systém kariérového poradenství

- Ucelený systém kariérového poradenství v ČR zatím neexistuje. Návrh koncepce tzv. integrovaného systému kariérového poradenství přitom vznikl již v roce 2013, ale realizovalo se z něj jen Národní poradenské fórum (které funguje nyní formálně) a web Infoabsolvent.cz. Kariérové poradenství poskytují v současné době různé instituce, kromě resortu školství (pedagogicko-psychologické poradny, speciálně pedagogická centra, pracovníci ve školách) často také privátní a neziskový sektor a úřady práce nebo v krajích vznikají samostatné iniciativy (např. Moravskoslezský kraj).

## Financování kariérových poradců

- Vzhledem k tomu, že dosud nedošlo k ukotvení pozice kariérového poradce v zákoně o projektových výzev. To je ale pro školy nejisté a neumožňuje to dlouhodobou návaznost. Navíc některé kraje a obce si nemohou dovolit tyto služby financovat, což vede k prohlubování nerovností mezi regiony. Místo systémového fungování máme k dispozici spíše jednotlivé příklady dobré praxe. Nestálost financování a nedostatek uchazečů jsou podle průzkumu PAQ/STEM hlavními důvody, proč se nedaří obsazovat pozice kariérových poradců na školách.
- Podobně jako u jiných podpůrných pozic, u nichž skončilo financování z peněz Evropské unie, by bylo vhodné zajistit pokrytí kariérového poradenství do budoucna ze státního rozpočtu. Kariérový poradce by se měl stát součástí školního poradenského pracoviště. Finanční pokrytí by bylo možné zajistit například sdílením společného odborného týmu pro určité území (podobný model pilotuje Eduzměna na Kutnohorsku ohledně týmů duševního zdraví). Studie PAQ/STEM vidí řešení v outsorcování služeb mimo pracovníky školy nebo prostřednictvím banky odpočtů specializovaných činností. Další možností je spojování škol pod jednu správu a sdílení těchto pozic mezi nimi.

## Závěr a doporučení

- Kontext problematiky kariérového rozvoje a kariérového poradenství do značné míry připomíná situaci, která panovala a zčásti stále panuje u jiných podpůrných pozic. I přes úspěšné aktivity realizované v některých školách postrádá oblast kariérového poradenství stále legislativní a systémové ukotvení. Bylo by vhodné zvolit podobné řešení jako vyspělé vzdělávací systémy, v nichž jsou konkrétní podpůrné pozice, včetně kariérového poradce, běžně dostupné.
- Do budoucna by bylo vhodné zajistit tato dílčí opatření:
  - Ukotvit pozici školního kariérového poradce v zákoně o pedagogických pracovnících v souladu s kvalifikací popsanou v NSK.
  - Stanovit standardy kvality a kvalifikace kariérového poradce. Vytvořit rámec pro odborné požadavky, profesní rozvoj a metodickou podporu kariérových poradců ve školách.
  - Vymezit indikátory kvality zajištění kariérového poradenství, které bude ČŠI hodnotit ve školách.
  - Věnovat systematickou pozornost kariérovému poradenství jako celoživotní záležitosti (úzce spojené s celoživotním učením a proměnami na trhu práce), tzn. legislativní ukotvení, zajištění dostupnosti této služby ve všech fázích života, monitorování a evaluace, zvyšování povědomí o kariérovém poradenství, finanční podpora. Dále by měl vzniknout strategický dokument, který se tomuto tématu bude věnovat. Do roku 2015 byla účinná Strategie celoživotního učení a v roce 2013 vznikla koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. Od té doby obdobné strategie ani koncepce na národní úrovni nevznikly.
  - Zahrnout kariérové poradenství na úrovni středních všeobecných i odborných škol.
  - Zajistit stabilní a předvídatelné financování kariérového poradenství ve školách ze státního rozpočtu.

- Propojit meziresortní data, která již nyní stát má.
- Vytvořit systematickou spolupráci mezi resorty, zejména MŠMT, MPSV, MZ a MPO, a posílit koordinační pozici Národního poradenského fóra nebo v tomto směru ustavit jiný koordinační orgán, který bude propojovat zainteresované strany.



Celou analýzu naleznete online na webu [eduin.cz](https://www.eduin.cz),  
po načtení QR kódu do svého mobilního telefonu.

→ nebo v interaktivním pdf po kliknutí [zde](#)