

Univerzita Karlova  
Pedagogická fakulta  
Katedra pedagogiky

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Příklady dobré praxe kariérového poradenství na základních školách**

**Best practices of career guidance in lower secondary schools**

Marek Lisý

Vedoucí práce: Ing. Karolina Duschinská, Ph.D.

Studijní program: Učitelství pro střední školy

Studijní obor: N IT-M

2020

Odevzdáním této diplomové práce na téma Příklady dobré praxe kariérového poradenství na základních školách potvrzuji, že jsem ji vypracoval pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha, 20. 4. 2019

Rád bych poděkoval především vedoucí práce Ing. Karolině Duschinské, Ph.D. za vstřícnost a odborné vedení diplomové práce, dále odborné konzultantce Silvii Pýchové za otevření dveří do světa kariérového poradenství, Petru Chalušovi a Heleně Košťálové za konzultace a poskytnutí mnoha praktických informací z terénu, Lucii Sedláčkové za darování publikace Učení a poradenství, Kateřině Vankové za jazykovou korekturu a nakonec především mé partnerce Nikole Zvrškovcové za neutuchající podporu.

# **Abstrakt**

Tato diplomová práce mapuje kariérové poradenství na základních školách se zaměřením na druhý stupeň. Cílem práce je identifikovat a popsat příklady dobré praxe kariérového poradenství z pohledu kariérového či výchovného poradce základní školy i z pohledu školského systému jako celku. Tento cíl je naplňován v teoretické části popisem inspirativních přístupů ke kariérovému poradenství ve vybraných evropských zemích (ve Finsku, Anglii a Francii). Výzkumná část pomocí hloubkových polostrukturovaných rozhovorů zkoumá a popisuje práci šesti facilitátorů kariérového poradenství na čtyřech základních školách a jedné střední škole, kteří byli účelově vybráni jako možné příklady dobré praxe. Výstupem práce je detailní vhled do postojů a přístupů ke kariérovému poradenství vybraných respondentů, 36 popsaných aktivit kariérového poradenství, a sada systémových i praktických doporučení pro zlepšení stavu kariérového poradenství na základních školách. Ač je práce zaměřena na základní školy, její výstupy jsou z velké části využitelné také na středních školách.

## **Klíčová slova**

kariéra, kariérové poradenství, kariérové vzdělávání, druhý stupeň základní školy, výchovný poradce, příklady dobré praxe

## **Abstract**

This diploma thesis focuses on career guidance in primary and mainly lower secondary schools. The goal of the thesis is to identify and describe the best practices of career guidance from the perspective of a lower secondary school career or educational counsellor, and also from the perspective of the education system. The theoretical part fulfills this goal by describing inspirational approaches to career guidance in selected European countries (Finland, England and France). Using in-depth semi-structured interviews, the research part examines and describes the work of six career guidance facilitators at four lower secondary schools and one upper secondary school, which were purposefully selected as possible examples of best practice. The outcome of the thesis is a detailed insight into the attitudes and approaches to career guidance of the selected respondents, description of 36 unique career guidance activities, and a set of both systemic and specific recommendations for improving the state of career guidance in lower secondary schools. Although the work is focused on lower secondary schools, its outputs are also applicable to upper secondary schools.

## **Keywords**

career, career guidance, career education, lower secondary school, school counsellor, best practices

# Obsah

Úvod.....	11
Teoretická část.....	14
1 Vymezení pojmů.....	14
1.1 Kariéra.....	14
1.2 Kariérové poradenství.....	15
1.3 Související pojmy.....	16
1.3.1 Facilitátor kariérového poradenství.....	16
1.3.2 Celoživotní poradenství.....	16
2 Kariérové poradenství na základních školách v ČR.....	18
2.1 Kariérové vzdělávání – vzdělávací oblast Člověk a svět práce.....	18
2.2 Kariérové poradenství v užším pojetí – služby výchovného poradce.....	19
2.3 Stav kariérového poradenství v ČR.....	21
3 Kariérové poradenství na základních školách ve vybraných evropských zemích.....	24
3.1 Finsko.....	24
3.1.1 Me & My City: Byznys městečka.....	27
3.2 Anglie.....	28
3.3 Francie.....	30
Empirická část.....	33
4 Metodologie.....	33
4.1 Výzkumné cíle a otázky.....	33
4.2 Výzkumný vzorek.....	34
4.3 Technika sběru dat.....	35
4.4 Způsob analýzy dat.....	37
4.5 Charakteristika respondentů.....	39
4.5.1 Rozhovor A: Výchovná poradkyně Aneta.....	39

4.5.2 Rozhovor B: Kariéroví poradci Barbora a Bedřich.....	39
4.5.3 Rozhovor C: Třídní učitel Cyril.....	39
4.5.4 Rozhovor D: Kariérová poradkyně Dana.....	40
4.5.5 Rozhovor E: Zástupce ředitele Eduard.....	40
5 Analýza a interpretace dat.....	41
5.1 Kariéra.....	41
5.2 Kariérové poradenství.....	42
5.2.1 Motivace.....	42
5.2.2 Účel a přínos kariérového poradenství.....	44
Výběr střední školy.....	45
Orientace.....	45
Adaptabilita.....	46
Přínos pro současnost.....	47
5.2.3 Přístupy ke kariérovému poradenství.....	47
5.2.4 Podmínky kariérového poradenství.....	49
5.2.5 Problémy kariérového poradenství.....	50
5.2.6 Facilitátor kariérového poradenství.....	53
Kvalifikace.....	53
Úvazek.....	54
Požadavky.....	55
Výchovný poradce.....	55
5.2.7 Sebereflexe facilitátora kariérového poradenství.....	56
5.2.8 Postoje ke kariérovému poradenství.....	57
5.3 Budoucnost.....	59
5.4 Činnosti.....	60
5.4.1 Poradenství.....	62

Individuální konzultace.....	62
Skupinové konzultace.....	63
Tripartitní konzultace.....	63
Diagnostika žáků.....	65
Práce s rodiči.....	66
Školní psycholog.....	66
Sebepoznávání.....	66
Třídnické hodiny.....	68
Slovní hodnocení na vysvědčení.....	69
5.4.2 Výběr navazující školy.....	70
Letáčky od navazujících škol.....	70
Katalog navazujících škol.....	71
Veletrh navazujících škol.....	71
Dny otevřených dveří navazujících škol.....	72
Prezentace navazující školy.....	72
Povídání bývalých studentů o navazující škole.....	73
Pomoc s přihláškami.....	74
Získávání přehledu o školském systému.....	75
Prezentace na ZŠ z pohledu SŠ.....	75
5.4.3 Povolání.....	78
Trh práce a pracovní právo.....	78
Pohovory nanečisto.....	79
Poznávání povolání.....	79
Veletrh práce.....	80
Návštěvy pracovišť.....	81
Vyzkoušení povolání.....	81

Přiblížení povolání od profesionála.....	83
Samostatný rozhovor s profesionálem.....	83
Besedy od úřadu práce.....	84
Zprostředkování praxe nebo zaměstnání.....	84
5.4.4 Výukové formy.....	85
Oborové dny.....	85
Ročníkové projekty.....	86
Předmět Volba povolání.....	88
Předmět Občanská výchova.....	89
Předmět Styly učení a možnosti sebepoznání.....	90
Feuersteinovo instrumentální obohacování.....	91
Odborné předměty.....	91
Kariérové poradenství na 1. stupni.....	91
5.5 Zdroje.....	92
5.5.1 Stav zdrojů.....	92
5.5.2 Způsob práce se zdroji.....	93
5.5.3 Druhy zdrojů.....	93
Organizace.....	94
Internet.....	95
5.6 Spolupráce.....	95
5.7 Lidé.....	98
5.7.1 Žáci.....	98
5.7.2 Rodiče.....	99
5.7.3 Učitelé.....	101
5.7.4 Třídní učitelé.....	101
5.8 Znevýhodnění žáci.....	102

5.8.1 Druhy znevýhodnění.....	102
6 Diskuze.....	105
6.1 Doporučení.....	105
6.1.1 Doporučení 1: Oddělení role kariérového poradce od výchovného poradce.....	105
6.1.2 Doporučení 2: Sjednocení koncepce kariérového poradenství na základních školách.	106
6.1.3 Doporučení 3: Čím ve škole začít?.....	107
6.2 Limity práce.....	109
6.3 Náměty na další výzkum.....	111
Závěr.....	112
Seznam použitých zdrojů.....	113
Seznam zkratk.....	117
Seznam příloh.....	118
Seznam tabulek.....	119

# Úvod

V prosinci 2019 čtyři mezinárodní organizace, OECD<sup>1</sup>, UNESCO<sup>2</sup>, Mezinárodní organizace práce a Evropská komise, a dvě agentury Evropské komise, Cedefop<sup>3</sup> a ETF<sup>4</sup>, vydaly společné prohlášení, které vyzývá vlády, aby investovaly do kariérového poradenství. Uvádí zde, že mladí i dospělí lidé jsou dnes vystavováni více rozhodnutím ohledně kariéry a vzdělávání, technologický pokrok způsobuje rapidní změny na trhu práce, kdy mnohá povolání zanikají a jiná vznikají. Kariérové poradenství během dospívání podle tohoto prohlášení vede k vyšší mzdě v dospělosti, a to o 10–20 %. Navíc kariérové poradenství ve škole vede k pozitivnějším postojům ke škole celkově a také k lepším výsledkům v matematice (Cedefop, 2019).

V chystané Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ je *Proměna kariérového poradenství* jedním z navrhovaných opatření (SL1F) v rámci strategické linie SL1, *Proměna obsahu a způsobu vzdělávání*. V pracovní verzi dokumentu (Veselý et al., 2019) je zmíněna roztržitost služeb kariérového poradenství realizovaného „*různými skupinami poskytovatelů směrem k různým cílovým skupinám bez další návaznosti a propojení s ostatními službami*“. Ve školách potom neexistuje systémová provázanost mezi kariérovým vzděláváním (vzdělávací oblast Člověk a svět práce) a kariérovým individuálním poradenstvím, které poskytuje školní poradenské pracoviště. Podle tohoto strategického dokumentu by se měla zavést metodická podpora školám v oblasti kariérového poradenství, ukotvit kariérové poradenství a jeho vymezení na školách či podpořit vznik regionálních poradenských fór, která by umožnila sdílení informací a vytvoření podpůrné infrastruktury pro školy a další poskytovatele kariérového poradenství.

Z důvodu častějších a rychlejších změn ve společnosti a na trhu práce přibývá zpráv o významu kariérového poradenství. Přibývá rovněž důkazů o jeho klíčové roli pro úspěch ve školním i pracovním životě. Kariérové poradenství na školách může zvyšovat aktivní zapojení žáků, mít pozitivní vliv na jejich výsledky ve škole, podpořit jejich přechod na další stupeň školy, nebo do zaměstnání a má dopad na jejich dlouhodobý úspěch v životě a kariéře (Hooley, 2015).

---

1 Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

2 Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu

3 Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání

4 Evropská nadace odborného vzdělávání

Moje cesta ke kariérovému poradenství začala po nástupu na vysokou školu. Řada lidí z mého okolí si zvolila vysokou školu, která pro ně nebyla vhodná, a po krátké chvíli ji opustili a začali pracovat nebo přešli na jinou školu. Ač předtím chodili na kvalitní střední školu a měli výborné akademické výsledky, nikdy nedošli k poznání, jaké jsou jejich silné stránky, co je doopravdy baví a čemu se bude naopak lepší v životě vyhnout. Neměli žádné pracovní zkušenosti, ve škole ani doma s nimi nikdo neprobíral, co by je bavilo, a v posledním ročníku střední školy najednou stáli před rozhodnutím, u něž neměli z čeho vycházet. Pro jeden z nejdůležitějších momentů jejich života jim chyběla klíčová data. Výběr školy připomínal více loterii než informované rozhodování.

Zlomový moment nastal ve chvíli, kdy jsem na setkání, které se částečně týkalo výběru kariéry, mluvil s jednou studentkou molekulární biologie. V rámci své diplomové práce pracovala v jedné z nejmodernějších laboratoří v ČR. Pomocí metody CRISPR-Cas9<sup>5</sup>, jedné z nejžhavějších technologií posledních let v populárně-vědeckých kruzích, modifikovala rakovinné buňky myší a zkoumala, jak reagují. Její diplomová práce hledala potenciální metodu léčení rakoviny. V mých očích šlo o jednu z nejzajímavějších prací, kterou lze v současnosti dělat. Padl dotaz, proč se rozhodla jít studovat molekulární biologii. Její odpověď mě rozesmála. Neuvěřitelně zajímavý a perspektivní obor umožňující dělat špičkovou vědu v nejmodernější laboratoři a pracovat na zachraňování lidských životů si zvolila tak, že si prohlížela seznam vysokých škol a zaujal ji název oboru – molekulární biologie. Vůbec nevěděla, co to znamená, ale název se jí líbil a biologie ji bavila. Tak si podala přihlášku a nakonec se pro tuto školu rozhodla. Loterie.

Svoji učitelskou kariéru i pozornost zaměřuji na druhý stupeň základní školy, který považuji za největší slabinu v českém vzdělávacím systému. Mezi problémy na druhém stupni patří odliv talentů na víceletá gymnázia, nástup puberty, ztráta motivace žáků, náročnost udržování disciplíny ve třídě nebo neprovázanost výuky, která je najednou rozdělena mezi deset i více vyučujících. Kariérové poradenství na druhém stupni základní školy propojuje oba tyto moje zájmy. Zajímalo mě, jak lze kariérové poradenství na základní škole dělat tak, aby žáci v devátých třídách nemuseli podstupovat loterii, ale dělat promyšlené rozhodnutí, pro které budou mít dostatek znalostí o profesích, středních školách a především o sobě samých.

Moje práce si proto klade za cíl odpovědět na otázku, jak může kvalitní kariérové poradenství vypadat na základní škole se zaměřením na druhý stupeň. V teoretické části vymezuji terminologii a popisuji základní teoretické přístupy ke kariéře a kariérovému poradenství, stručně představuji

---

5 Více o CRISPR-Cas9 např. zde: <https://www.yourgenome.org/facts/what-is-crispr-cas9>

český kontext kariérového poradenství na základních školách a uvádím příklady dobré praxe ve třech evropských zemích (ve Finsku, Anglii a Francii), jejichž systém kariérového poradenství může být inspirací také pro Českou republiku.

V empirické části jsem využil kvalitativního přístupu a provedl polostrukturované hloubkové rozhovory se šesti lidmi, kteří ke kariérovému poradenství přistupují nadstandardně nebo netradičně. V každém rozhovoru jsem se pokusil zmapovat postoje ke kariérovému poradenství, osobní motivaci a především náplň práce respondenta. Rozhovory byly následně analyzovány pomocí otevřeného kódování a tematicky rozepsány do strukturovaného textu. Výsledkem je detailní vhled do světa kariérového poradce, řada praktických poznatků o jeho každodenní práci, popis různých přístupů k naplňování cílů kariérového poradenství a také dlouhý seznam činností, kterými se mohou poradci ze základních i středních škol inspirovat.

V diskuzi poté uvádím tři doporučení pro kariérové poradenství v České republice, ke kterým jsem dospěl propojením poznatků z teoretické a empirické části. Prvním doporučením je oddělení role kariérového poradce od výchovného poradce, především z důvodu velké časové náročnosti obou rolí. Druhým doporučením je sjednocení koncepce kariérového poradenství na základních školách, které dnes není dostatečně zákonně ukotveno, není stanoven cíl kariérového poradenství a chybí podpurný systém pro kariérové poradce na základních školách. Poslední doporučení je směřováno k výchovným a kariérovým poradcům ve školách a uvádí několik návrhů, jak kariérové poradenství zlepšit, včetně několika aktivit, které je možné ihned využít.

# Teoretická část

## 1 Vymezení pojmů

V této sekci se zaměřím na problematiku nejasného vymezení pojmů v oblasti kariérového poradenství, pokusím se rozlišit jejich různá pojetí a proměňující se pohled na ně v průběhu času v souvislosti s vývojem kariérových teorií. Chápání pojmů kariéra a kariérové poradenství aktéry na základních školách jsou předmětem šetření empirické části.

### 1.1 Kariéra

Pojem *kariéra* nabýval v průběhu let různých významů. Patton a McMahon (2006) rozlišují dva hlavní pohledy – úzké a rozšířené pojetí kariéry. V úzkém pojetí je kariéra totožná s pracovním životem jedince. Tento pohled byl upřednostňován především u starších teorií kariérového poradenství (Holland, 1959; Parsons, 1909), které se soustředily především na kariérové rozhodování: na přiřazení co nejlepšího povolání k danému jedinci. Toto pojetí bylo relevantní v době, kdy bylo běžné, že člověk vykonával stejné povolání po celý život a nemusel se v průběhu života rozhodovat opakovaně. Postupně ale přibývaly teorie, které viděly kariéru a život jedince komplexněji. Například Superova teorie životní dráhy a životního prostoru (Super, 1980) už zkoumá kariéru v průběhu celého života jedince a člení ho na různé fáze (růst, zkoumání, budování, udržování, odpoutání), ale také rozlišuje mezi různými rolmi člověka (dítě, pracovník, občan, člen domácnosti, rodič). Super bere v potaz také kontextuální proměnné, jako je politická a ekonomická situace, trh práce či místní komunita (Patton & McMahon, 2006). V souvislosti se stále komplexnějším pojetím kariéry se také posouvalo její vnímání v odborných kruzích. V rozšířeném pojetí je kariéra víc než jen pracovní život, zahrnuje průběh a vývoj života v celé jeho pestrosti, provázaných rolích a situacích. Super definuje kariéru následovně: „*Sled hlavních pozic, které jedinec zastává během svého předpracovního, pracovního a popracovního života; zahrnuje pracovní role, např. student, zaměstnanec nebo důchodce a také doplňující mimopracovní, rodinné a občanské role.*“ (Super, 1976). V rozšířeném pojetí kariéry nás tedy zajímá celý jedinec, jeho osobní, rodinný, občanský i pracovní život. Reflektujeme tím fakt, že jedno s druhým úzce souvisí a jakékoliv poradenství vždy musí přihlížet k jedinci jako celku, nikoliv pouze k jedné jeho složce.

Řada autorů také navrhuje v tomto kontextu termín kariéra přestat využívat úplně, protože při běžném použití je zatížen mnoha významy bez ohledu na to, kam se posouvá jeho chápání ve světě kariérových teorií (Patton & McMahon, 2006).

Původní užší pojetí termínu kariéra ve smyslu celoživotního budování pozice uvnitř jednoho odvětví či přímo uvnitř jediné společnosti již nestačí na dnešní složité a nejasné hranice mezi pracovním a volnočasovým, případně občanským životem, alternativními kariérami a nelineárním průběhem pracovního života. Hloušková (2014) potvrzuje, že v poslední dekádě dochází v poradenství k výraznému odklonu od důrazu na diagnostikování klienta, přednost se dává jeho vedení a dlouhodobé podpoře. Nicméně na významu pojmu *kariéra* stojí samotné *kariérové poradenství*, kterým se tato práce zabývá, proto je podstatné rozlišovat minimálně dvě základní pojetí tohoto pojmu, *úzké* a *rozšířené*.

## 1.2 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je pojem zatížený více významy. V českém prostředí se dříve používal spíše termín profesní poradenství (Hloušková, 2014) nebo poradenství k volbě povolání, které naznačují inklinaci k úzkému chápání kariéry jako sledu povolání. Druhý zmíněný termín navíc zužuje poradenství na samotný okamžik volby povolání. Průcha a kol. profesní poradenství v Pedagogickém slovníku definují jako „*system poradenství služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoli věku při rozhodování v otázkách vzdělávání a rozvoji kariéry*“ (Průcha, Walterová, & Mareš, 2013). Tato definice nasvědčuje příklonu k rozšířenému pojetí kariéry.

Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN) ve svém Glosáři (ELGPN, 2015) uvádí tři různé anglické termíny pro kariérové poradenství (a o nich uvádí, že jsou zaměnitelné). *Career guidance* je zde uvedeno v obecnějším smyslu jako spektrum činností, které všem bez ohledu na věk pomáhají dělat smysluplná vzdělávací a profesní rozhodnutí a řídit svou vzdělávací a profesní dráhu. Oproti tomu *career counselling* je zaměřen úžeji na interakci mezi kariérovým poradcem a jednotlivcem, na individuální či skupinový proces poradenství ve vzdělávání, zaměstnání a rozhodování při přechodech. Poslední termín *vocational guidance* potom odpovídá více českému staršímu termínu *profesní poradenství*, a jde o „*pomoc jednotlivci učinit rozhodnutí o vzdělávání, odborné přípravě a zaměstnání*“ (ELGPN, 2015).

Watts (2009) se přiklání k termínu *career guidance* jako nadřazené kategorii zahrnující všechny služby kariérového poradenství. Tyto služby dále dělí na tři podkategorie:

- *kariérové poradenství*, ve smyslu přímého individuálního či skupinového poradenství
- *kariérové vzdělávání*, jako součást kurikula zaměřující se na rozvoj kompetencí pro řízení vlastního kariérového vývoje
- *kariérové informace*, komplexní informace o kurzech, povoláních a kariérních cestách

Podobné dělení uvádí také Hansen (2007), přidává však další dvě kategorie – zaměstnanecké poradenství a zprostředkování práce. Tyto kategorie jsou pro celoživotní kariéru jednotlivce důležité, ovšem pro účely této práce, která se zaměřuje na základní školu, nejsou relevantní, a proto budu nadále pracovat jen se třemi Wattsovými kategoriemi.

V této práci budu používat termín *kariérové poradenství* (bez dalších přívlastků) jako zastřešující pojem všech těchto služeb, tedy v širším pojetí tohoto pojmu. Kariérové poradenství v užším pojetí (*career counselling*), tedy první z výše uvedených kategorií kariérového poradenství, budu uvádět jako *kariérové poradenství v užším pojetí*.

## 1.3 Související pojmy

### 1.3.1 Facilitátor kariérového poradenství

Pro účely této práce jsem vytvořil termín *facilitátor kariérového poradenství* jako označení pro osobu, která má ve své škole kariérové poradenství či jeho součást na starosti. Jakékoliv jiné běžné označení by totiž bylo nepřesné. Jak je uvedeno níže v kapitole 2.2 Kariérové poradenství v užším pojetí – služby výchovného poradce, kariérové poradenství zajišťují na školách různé osoby. Někdy je facilitátorem výchovný poradce, jindy jde o speciální roli kariérového poradce. Součástí kariérového poradenství je také kariérové vzdělávání, proto pod pojmem facilitátor kariérového poradenství budu zahrnovat také učitele, kteří v rámci výuky či školních projektů kariérové vzdělávání vedou. Na jedné škole tak může být facilitátorů kariérového poradenství více, například výchovný poradce, školní psycholog a učitel předmětu Volba povolání. Všichni respondenti v empirické části práce jsou facilitátory kariérového poradenství, i když zastávají různé role. Termín facilitátor kariérového poradenství slouží k pojmenování reprezentanta této heterogenní skupiny.

### 1.3.2 Celoživotní poradenství

Celoživotní poradenství (*lifelong guidance*) je pojmem, který odkazuje na přístup ke kariérovému poradenství jako službě, která je občanům poskytována kontinuálně v průběhu celého jejich života,

nikoliv pouze v přechodových fázích, jako je konec základní nebo střední školy či po ztrátě zaměstnání (ELGPN, 2015). Organizace ELGPN mapující a koordinující aktivity kariérového poradenství států Evropské unie, tento přístup považuje jako natolik zásadní, že namísto pojmu kariérové poradenství ve svém názvu používá pojem celoživotní poradenství. Podobně finská Národní rada pro vzdělávání na svých webových stránkách hovoří o programu kariérového poradenství jako o celoživotním poradenství<sup>6</sup>.

---

6 <https://www.oph.fi/en/services/lifelong-guidance-finland>

## 2 Kariérové poradenství na základních školách v ČR

Na základních školách má kariérové poradenství dvě hlavní větve ukotvené v legislativě. První větví je vzdělávací oblast Člověk a svět práce uvedená v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání (MŠMT, 2017b) (dále RVP ZV). Náplní této oblasti je mimo jiné také „životní a profesní orientace žáků“. Vzdělávací oblast Člověk a svět práce je na druhém stupni realizována obvykle v rámci běžné výuky v samostatném vyučovacím předmětu (ten se nazývá například Člověk a svět práce, nebo Volba povolání) nebo v rámci jiných tradičních vyučovacích předmětů (např. Občanská výchova).

Druhou větví kariérového poradenství na základních školách jsou služby výchovného poradce. Ten má několik různých povinností, jednou z nich je *kariérové poradenství v užším pojetí*, tedy poskytování přímého poradenství žákům či rodičům – diagnostická a poradenská činnost. Tyto činnosti jsou někdy delegovány na jiné pedagogické pracovníky.

Náplní první větve je *kariérové vzdělávání* a *kariérové informace*. V druhé větví jsou obsahem *kariérové poradenství v užším pojetí* a *kariérové informace* (informace se týkají hlavně možností další vzdělávací dráhy).

Větev	Kategorie kariérového poradenství	Příklady realizace
Vzdělávací oblast Člověk a svět práce	Kariérové vzdělávání Kariérové informace	Výuka předmětů Občanská výchova, Volba povolání aj.
Služby výchovného poradce	Kariérové poradenství v užším pojetí Kariérové informace	Individuální či skupinové konzultace, poskytování informací

Tabulka 1: Větvě kariérového poradenství na základní škole

### 2.1 Kariérové vzdělávání – vzdělávací oblast Člověk a svět práce

V RVP ZV se o vzdělávací oblasti Člověk a svět práce píše: „*Oblast Člověk a svět práce postihuje široké spektrum pracovních činností a technologií, vede žáky k získání základních uživatelských dovedností v různých oborech lidské činnosti a přispívá k vytváření životní a profesní orientace žáků.*“ (MŠMT, 2017b)

Na druhém stupni jde především o uživatelské pracovní dovednosti, jako je práce s technickými materiály, konstrukce a design, příprava pokrmů, pěstitelské práce a chovatelství zvířat, provoz a údržba domácnosti, práce s laboratorní technikou a využití digitálních technologií. Poslední

uvedenou podoblastí je Svět práce. Ta má následující očekávané výstupy (jsou formulovány jako cíle pro žáka – absolventa základního vzdělávání):

- orientuje se v pracovních činnostech vybraných profesí
- posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy
- využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání
- prokáže v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce

Jakým způsobem těchto výstupů škola dosáhne, je na ní. Každá škola musí ve svém školním vzdělávacím programu (ŠVP) uvést, jak daných výstupů dosahuje. Nejběžnější formou je zařazení těchto obsahů do Občanské výchovy nebo vyčlenění do samostatných vyučovacích předmětů (Vaření, Dílny, Volba povolání). Může se také realizovat v rámci různých projektů, projektových či oborových dnů, seminářů, exkurzí apod. Přístupy jednotlivých škol se liší a v empirické části některé z nich představíme.

## **2.2 Kariérové poradenství v užším pojetí – služby výchovného poradce**

Druhou větví kariérového poradenství ukotvenou v legislativě je kariérové poradenství poskytované nad rámec jednotlivých předmětů, jako jedna z poradenských služeb, které poskytuje školní poradenské pracoviště. Povinnost poskytování kariérového poradenství škole vyplývá z vyhlášky Ministerstva školství č. 72/2005 Sb.<sup>7</sup> jako náplň práce výchovného poradce, a to konkrétně v příloze č. 3. Jsou zde uvedeny následující povinnosti přímo související s kariérovým poradenstvím:

- *Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků:*
  - a) koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství - kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka,*
  - b) základní skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýzy preferencí v oblasti volby povolání žáků,*

---

<sup>7</sup> Dostupné na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

- c) *individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této oblasti ve spolupráci s třídním učitelem,*
  - d) *poradenství zákonným zástupcům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků ve spolupráci s třídním učitelem,*
  - e) *spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy,*
  - f) *zajišťování skupinových návštěv žáků školy v informačních poradenských střediscích krajských poboček Úřadu práce České republiky a poskytování informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek,*
  - g) *poskytování služeb kariérového poradenství žákům cizincům se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám*
- *Poskytování služeb kariérového poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a zejména pro žáky uvedené v § 16 odst. 9 školského zákona*
  - *Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků*
  - *Předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství a péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami pedagogickým pracovníkům školy.<sup>8</sup>*

Výchovný poradce má dle vyhlášky na starosti koordinaci dvou větví kariérového poradenství – diagnosticko-poradenské činnosti, tedy kariérové poradenství v užším smyslu, o které pojednává tato kapitola – a kariérového vzdělávání, které naplňuje výstupy oblasti Člověk a svět práce, o němž pojednávala kapitola předchozí. U výchovného poradce se sbíhají informace o žácích od různých vyučujících, třídních učitelů, spolupracuje se školním psychologem či se školním speciálním pedagogem, pokud jsou na škole tyto role přítomny, dále spolupracuje s příslušnou pedagogicko-psychologickou poradnou, s informačně poradenským střediskem úřadu práce a s dalšími institucemi (Riglová, 2006).

Je otázkou, do jaké míry výchovný poradce tyto činnosti zvládá naplňovat, s ohledem na poměrně malou časovou dotaci. Výchovný poradce má snížený týdenní rozsah přímé vyučovací činnosti o 1 až 5 hodin týdně, dle velikosti školy a v případě více výchovných poradců na jedné škole také

---

8 Vyhláška č. 72/2005 Sb., zkráceno. Viz <http://www.nuv.cz/t/vyhlaska-c-72-2005-sb>.

dle počtu přidělených žáků. Hloušková (2014) uvádí, že reálné podmínky v českých školách nedovolují, aby výchovní poradci mohli poskytovat služby kariérového poradenství v dostatečné kvalitě a rozsahu.

Kariérové poradenství může mít na starosti také někdo jiný než výchovní poradce. Z pěti škol navštívených v rámci empirické části byl pouze jednou hlavním facilitátorem kariérového poradenství výchovní poradce. V ostatních případech byla na škole zřízena speciální role kariérového poradce. V prvním z nich šlo o střední školu se dvěma kariérovými poradci a jejich poradenská práce ve výši 0,1 úvazku byla hrazena z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělání (MŠMT, 2017a). Tuto činnost vykonávali navíc ke svému plnému učitelskému úvazku. Ve druhém případě šlo o kariérovou poradkyni, která měla tuto roli navíc bez snížení úvazku. Ve třetím případě podrobnosti o úvazku nebyly zjištěny, jednalo se ale o roli svázanou s výukou předmětu Volba povolání. Na poslední škole kariérové vzdělávání realizoval třídní učitel (se kterým byl veden rozhovor) v rámci ročníkového projektu, kariérové poradenství ve smyslu osobních konzultací a pomoci s přihláškami na střední školy realizuje ředitel školy, který není výchovním poradcem.

### **2.3 Stav kariérového poradenství v ČR**

Hloušková (2014) shrnuje výzkumy kariérového poradenství na českých základních a středních školách následovně. Dochází k časté kumulaci funkce výchovního a kariérového poradenství u jedné osoby, která často zároveň vyučuje nebo připravuje vzdělávací oblast Člověk a svět práce. Pouze jedna třetina výchovních poradců se nevěnuje výuce ani přípravě. Ve školství dochází k roztržitosti služeb kariérového poradenství a ke „značné různorodosti v kvalitě poskytovaných služeb“. Ta se odvíjí od míry osobní angažovanosti a kvalifikace výchovního poradce. Na problému se dle autorky dále podílí nedostatečná nabídka a kvalita dalšího vzdělávání výchovních poradců v oblasti kariérového poradenství a také absence evaluačních nástrojů k hodnocení takových vzdělávacích programů. Žádné specializační studium pro kariérové poradce není vyžadováno, mezi poradci na různých školách pak mohou být velké rozdíly v jejich vzdělání a zkušenostech.

Práci kariérových poradců základních škol mapovala na úrovni jednoho okresu Ďurišová (2016). Specializační studium výchovního poradenství absolvovalo 76 % z nich (nutno podotknout, že v rámci tohoto studia je kariérovému poradenství věnována pouze malá část). Za rizikovou oblast považuje Ďurišová nedostatek času na práci kariérového poradce. 86 % dotazovaných uvedlo, že

vykonávají roli kariérového poradce současně s rolí výchovného poradce, někteří s ní zároveň vykonávají roli ředitele, zástupce ředitele nebo metodika prevence. Na rozšíření služeb kariérového poradenství, jako je vydělení samostatného kariérového poradce, školy nemají dostatek financí. Ďurišová na základě toho uvádí, že *„kariérové poradenství v základních školách není optimální a neodpovídá úrovni, která se v dnešní době očekává.“*

K podobným zjištěním dospěl také výzkum Drahoňovské a Eliáškové (2011). Ten na reprezentativním vzorku českých středních a základních škol zjišťoval profil kariérového poradce. Je jím nejčastěji žena s pedagogickým vzděláním, středního věku a s délkou praxe v oblasti vzdělávací a profesní volby v průměru 6 let. Ve výzkumu se opět potvrzuje častá kombinace rolí a nedostatek času. Zajímavou částí výzkumu bylo zjišťování, jakou podporu by poradci potřebovali. Nejčastějším požadavkem byl přístup k materiálům, pomůckám a metodikám, které by mohli ihned využívat. Na dalších pozicích se umístil přístup k legislativě související s kariérovým poradenstvím a možnost potkávat se s poradci z ostatních škol a sdílet s nimi informace a zkušenosti.

K situaci kariérového poradenství se vyjadřuje právě připravovaná Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ (Veselý et al., 2019). Kritizuje roztržičnost služeb kariérového poradenství poskytovaných mnoha různými aktéry bez následného propojení a také neexistující systémovou provázanost dvou větví kariérového poradenství (vzdělávací oblast Člověk a svět práce a činnost výchovného poradce) ve školách.

Strategický dokument, který předcházela výše zmiňované strategii 2030+, se jmenoval Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 (MŠMT, 2015). V něm je uvedeno, že služby kariérového poradenství jsou často poskytovány pedagogy bez potřebné kvalifikace a neřídka i bez adekvátního ohodnocení.

Příklady dobré praxe kariérového poradenství na školách v ČR jsou uváděny ve sbornících příspěvků do soutěže Národní cena kariérového poradenství<sup>9</sup>, která probíhá každoročně již od roku 2009, nebo mezi příklady inspirativní praxe v rámci výstupů projektu P-KAP<sup>10</sup>. Silnou stránkou českého školství je dle studie OECD portál InfoAbsolvent<sup>11</sup>, který sdružuje informace o povoláních,

---

9 Sborníky Národní ceny kariérového poradenství lze nalézt na webu Euroguidance: <http://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>

10 <http://www.nuv.cz/p-kap/inspirace>

11 <https://infoabsolvent.cz/>

vzdělávacích příležitostech a uplatnění absolventů na trhu práce a svou kvalitou se řadí na špičku v zemích OECD (Kuczera, 2010). Portál byl také několikrát zmiňován v empirické části této práce.

Problematicke se věnuje také Národní poradenské fórum (NPF), poradní orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) pro oblast kariérového poradenství v celoživotní perspektivě. NPF sdružuje řadu organizací pohybujících se v oblasti kariérového poradenství a snaží se koordinovat společný postup obou ministerstev a zacelení výše zmiňované roztržitosti poradenských služeb. Mezi řešená témata patří příprava konkrétních kroků a závazků pro MŠMT a MPSV pro zavedení integrovaného systému kariérového poradenství v celoživotní perspektivě do praxe, podpora vzdělávání kariérových poradců nebo také podpora zařazení dovedností pro řízení vlastní kariéry do RVP (Národní poradenské fórum, 2014).

### 3 Kariérové poradenství na základních školách ve vybraných evropských zemích

V této kapitole uvedeme příklady několika evropských zemí, jejichž systémem kariérového poradenství se můžeme inspirovat. Výběr zemí jsem provedl na základě rozhovorů s českými odborníky, kteří se kariérovému poradenství věnují, ze studia odborné literatury a publikací od programu Euroguidance<sup>12</sup>, který se věnuje porovnávání a propojování kariérových programů napříč zeměmi Evropské unie.

#### 3.1 Finsko

Ve Finsku je kariérové poradenství součástí celého vzdělávacího systému včetně základní školy. V české terminologii bychom jej mohli přirovnat ke vzdělávací oblasti, jež částečně odpovídá vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Na prvním stupni, který na rozdíl od ČR končí až šestou třídou, má kariérové poradenství povahu průřezového tématu, za jehož plnění zodpovídá třídní učitel. Zařazovat ho může do všech předmětů a podílet se na něm mohou také ostatní učitelé, kteří danou třídu učí. Na druhém stupni (sedmá až devátá třída) je kariérové poradenství naplňováno samostatným předmětem, který vyučuje kariérový poradce. Na každém druhém stupni je alespoň jeden, může jich být i více, pokud má škola více žáků – podle Raimi Vuorinena, koordinátora Evropské sítě pro celoživotní poradenství, má kariérový poradce ve Finsku na starost průměrně zhruba 300 žáků (Pýchová, 2018a).

Vzdělávací oblast kariérového poradenství se ve finštině nazývá „*Oppilaanohjaus*“, doslova „vedení žáků“. V anglických překladech na webových stránkách Národní rady pro vzdělávání, která je výkonným orgánem Ministerstva školství a kultury zodpovědným za základní vzdělávání, se používá anglický termín „*guidance counselling*“, což dle Glosáře ELGPN (ELGPN, 2015) odpovídá pojmu kariérové poradenství v širším pojetí. Do této vzdělávací oblasti patří sebepoznání, znalosti o povoláních a školách a výběr střední školy, ale také produktivita a efektivita učení na současné škole či dovednosti řízení vlastní kariéry.

Na prvním stupni se poradenství zaměřuje právě na studijní dovednosti, přebírání zodpovědnosti za vlastní učení, rozvíjení strategií učení, ale také na identifikaci svých silných stránek nebo rozvoj sociálních a kooperačních dovedností. Žáci se také seznamují s podnikáním a povoláními

---

12 Evropská síť pro podporu poradenství, viz <http://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>

v blízkém okolí žáka, např. pomocí návštěv pracovišť rodičů (Finnish National Agency for Education, 2016).

Na druhém stupni zajišťuje kariérové poradenství kariérový poradce, stejně jako na prvním stupni se na něm ale podílí všichni učitelé. Kariérový poradce je zodpovědný za sestavení plánu kariérového poradenství a koordinaci všech aktivit, které učitelé vykonávají, a také jim v tom poskytuje podporu (Pýchová, 2018a). Kariérový poradce je zaměstnán ve škole na plný úvazek a neučí žádný další předmět, věnuje se výhradně kariérovému poradenství.

Významnou náplní práce kariérového poradce je výuka předmětu kariérové poradenství. Předmět je vyučován od sedmé do deváté třídy a má celkovou dotaci 76 vyučovacích hodin. Během předmětu žáci poznávají sami sebe, rozvíjí své studijní dovednosti (strategie učení, práce s pamětí), učí se nastavovat krátkodobé a dlouhodobé cíle, poznávají svět práce a povolání, seznamují se se středními školami a pracují na plánování své vlastní kariéry (Finnish National Agency for Education, 2016; Pýchová, 2018a, 2018c).

Další činností kariérového poradce je individuální či skupinové kariérové poradenství. To popisuje kariérová poradkyně Jenni Pelkonen ze základní školy ve městě Jyväskylä:

*„Každý rok se setkávám se všemi žáky, mám na každého 45 minut. Používám různé materiály, každý žák přichází s vlastním plánem, který si sestavil během hodin kariérového poradenství. Chodí sem místo výuky, ale pokaždé zjišťuji, zda zrovna nepíšou nějaký test, a také musejí mít povolení od svých učitelů.“ (Pýchová, 2018c)*

S žáky v sedmé třídě probírá, jak tráví svůj volný čas a zvládají školu a snaží se s nimi objevovat jejich silné stránky. V osmé třídě se zaměřuje na oblíbené a náročné předměty, zvládání studia, životní sny či přátelské vztahy. Také s nimi dělá sebehodnotící aktivity zaměřené na osobnostní rysy. V deváté třídě pak probírají plány po základní škole, výběr střední školy a vyzkouší si test profesní orientace.

Na druhém stupni si všichni žáci vyzkouší pracovní proces na praxi ve firmě. V sedmé třídě jde o tři dny, v osmé a deváté třídě jsou praxe týdenní. Žáci chodí na praxe do firem svých rodičů, ale není problém sehnat práci na mnoha jiných místech. Praxe na základních školách mají ve Finsku dlouhou tradici a jsou také ošetřené zvláštním zákonem. Kariérový poradce se zaměstnavateli komunikuje a žákům zprostředkovává nabídky. Se žáky také chodí navštěvovat střední školy.

Pro spolupráci mezi školstvím a soukromým sektorem existuje organizace Ekonomická informační kancelář TAT<sup>13</sup>, která poskytuje aktuální informace o trhu práce a potřebách zaměstnavatelů, současně také organizuje školení pro kariérové poradce. Ve Finsku je zvykem, že kariéroví poradci mají každý pátek volný, aby se mohli účastnit školení, setkání s dalšími poradci z různých stupňů škol, nebo se zaměstnavateli či rodiči. Od kariérového poradce se očekává, že se bude průběžně intenzivně vzdělávat.

Kariérový poradce má na starost celou řadu činností vyžadující dobré organizační, komunikační a poradenské dovednosti, také proto je výkon jeho role vyžadována vysokoškolská kvalifikace. První možnou cestou splnění kvalifikace je magisterské studium učitelství a k tomu doplňkové studium pro kariérové poradce ve výši 60 kreditů ETCS<sup>14</sup>, což odpovídá jednomu roku studia. Druhou možností je samostatný magisterský program kariérového poradenství. Požadovaného vzdělání dosahuje 97 % z 1050 kariérových poradců ve Finsku (Pýchová, 2018a).

Prostředky investované do kariérového poradenství také přinášejí výsledky. Jen 5 % žáků nepokračuje ve studiu na střední škole (Pýchová, 2018a). Šetření z regionu Jyväskylä mezi 733 žáky 9. ročníku ukázalo, že pro 83 % žáků bylo snadné vybrat střední školu a 85 % uvedlo, že mají dostatečné informace o profesích (Pýchová, 2018c). V šetření PISA z roku 2012 ke kariérovému poradenství mezi patnáctiletými žáky z 22 zemí OECD se Finsko umístilo na druhém místě v míře zapojení žáků do aktivit kariérového poradenství a v jejich vnímané schopnosti řídit vlastní kariéru. V doplňující otázce, zda žáci získali schopnosti řízení kariéry ve škole či mimo školu, se umístilo Finsko na první pozici z pohledu převládající role školy a šlo o jedinou zemi, ve které škola jako zdroj jasně převládala nad zdroji mimo školu (Sweet, Nissinen, & Vuorinen, 2012).

Kariérové poradenství pokračuje také ve středním a vysokém školství a také dále v rámci celoživotního vzdělání a na úřadech práce. Kariéroví poradci ve vyšších stupních už nemají zákonem uloženou povinnost vysokoškolského vzdělání. Kariérové poradenství je také předmětem mnoha vědeckých výzkumů a na základě nich také dochází k aktualizaci služeb, což přispívá k vysoké kvalitě poskytovaných služeb. Dalším klíčovým faktorem kvality kariérového poradenství ve Finsku je sdílená priorita kariérového poradenství mezi soukromým i veřejným sektorem (Euroguidance, 2020; Finnish National Agency for Education, 2012).

---

13 <https://www.tat.fi/en/>

14 [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects_en)

### 3.1.1 Me & My City: Byznys městečka

Jako příklad dobré praxe zde ještě uvádím koncept Yrityskylä<sup>15</sup> (doslova „byznys městečko“), který je mezinárodně prezentován jako „Me & My City“<sup>16</sup> („já a moje město“) a pod tímto názvem také projekt v roce 2014 získal prestižní ocenění WISE Awards<sup>17</sup>, které každý rok vybírá šest inovativních projektů, zaměřené na řešení globálních vzdělávacích výzev. Napříč Finskem je již osm miniaturních městeček, ve kterých žáci šestých a devátých tříd zažijí na jeden den simulaci pracovního a občanského života. S každým městečkem spolupracují různé místní, celonárodní i nadnárodní firmy (například Nokia, Lidl, Turku Energia a ABB), žáci si mohou vyzkoušet práci ve zmenšenině jejich podniku a zažít fungování reálné společnosti. Firmy pomáhají vytvořit scénář a náplň činnosti pro každou simulovanou pracovní pozici.

Před samotnou návštěvou žáci ve škole pod vedením svého učitele absolvují deset lekcí o podnikání, ekonomice a společnosti. S učitelem mohou také absolvovat pracovní pohovory na své vybrané pracovní pozice ve městečku. Učitelé jsou na tuto výuku vyškoleni.

Městečka mají kapacitu 70–80 žáků a často se programu účastní žáci různých škol, takže se všichni žáci navzájem neznají. Během návštěvy městečka žáci dostanou vlastní platební kartu, prací si vydělávají peníze a mohou je také ve městečku utrácet za reálné služby, například za potraviny. Na zapůjčených tabletech mohou hlídat stav svého konta a organizovat svoji práci.

Žáci mohou pracovat jako prodavač v supermarketu, konstruktér, obchodní manažer či CEO ve firmě ABB<sup>18</sup>, jako pracovník na pobočce banky, CEO telekomunikační společnosti Telia<sup>19</sup> nebo třeba jako starostka města. Vždy záleží na složení zapojených firem v konkrétním městečku, vždy jich je alespoň patnáct. Žáci se učí pracovnímu životu, komunikaci, spolupráci s neznámými lidmi a toku peněz ve společnosti. V devátých třídách je program zaměřený na mezinárodní obchod a podnikavost. Žáci spravují vlastní společnost a soutěží proti ostatním v průběhu celého školního roku.

Projekt organizuje výše zmiňovaná Ekonomická informační kancelář TAT a financuje jej Ministerstvo školství a kultury, zapojené firmy, zřizovatelé a různé nadace. Na provozu městeček se

---

15 <https://yrityskylä.fi/en/activity/>

16 <https://www.youtube.com/watch?v=9cenCiJ3gVI>

17 <https://www.wise-qatar.org/wise-works/wise-awards/>

18 <https://www.youtube.com/watch?v=RP-48oijTSA>

19 <https://www.teliacompany.com/en/sustainability/younite/me-and-my-city/>

také podílí vysoké a vyšší odborné školy, které vysílají své studenty jako instruktory. Tímto způsobem se zapojilo již více než 1000 studentů (Alakoski & Toivola, 2014). Do městeček chodí pracovat jako instruktoři také dobrovolníci ze zapojených firem.

Projekt je koncipován tak, aby pro školu bylo snadné se zapojit. Účastí jsou naplňovány cíle dané celostátním kurikulem, takže se výuka nezameškává, ale naplňuje (Lähdemäki, 2019). V roce 2019 byla plánovaná účast 75 % žáků šestých tříd a 40 % žáků devátých tříd z celého Finska, s výhledovým otevřením dalších městeček a pokrytí 100 % žáků šestých i devátých tříd (Yrityskylä, 2020).

Pro kariérové poradenství je projekt přínosný v mnoha rovinách. Žáci získají zkušenost s pracovním procesem, vyzkouší si pracovní pohovory, okusí vybranou práci a mohou zjistit, jestli je jejich zvolená pozice baví nebo nebaví. Žáci projekt znají a těší se na něj, do přípravných lekcí před návštěvou městečka jsou silně motivovaní. Projektu se účastní skutečné firmy, žáci se mohou seznámit s jejich činností, navíc se s nimi mohou setkat v pozitivní a spolupracující atmosféře a osobně si promluvit i s pracovníky firem, kteří mohou být přítomni.

## 3.2 Anglie

V Anglii došlo v posledních letech k poměrně zásadní reformě systému kariérového poradenství. Reforma byla provedena na základě zprávy *Good career guidance* nadace Gatsby Charitable Foundation<sup>20</sup> (Holman, 2014), která vycházela z mezinárodních studií a dobré praxe na britských školách, inspirovala se také v systémech kariérového poradenství ze šesti různých zemí. Ve zprávě je shrnuto, jak vypadá dobré kariérové poradenství a vytyčuje osm ukazatelů Gatsby (anglicky *Gatsby Benchmarks*), které ilustrují úroveň kariérového poradenství v dané škole. Tyto ukazatele jsou:

1. *Stabilní program kariérového poradenství*
2. *Provázanost s aktuálními informacemi o trhu práce*
3. *Naplňování potřeb každého žáka*
4. *Propojení vzdělávacího obsahu s kariérou*
5. *Setkávání se zaměstnavateli a zaměstnanci*

---

20 <https://www.gatsby.org.uk/>

6. *Návštěvy pracovišť*
7. *Setkávání se s navazujícím a vyšším vzděláváním*
8. *Osobní poradenství*

Podle Hooleyho (2019) jsou tyto ukazatele široce přijímány jak politickými aktéry, tak poskytovateli kariérových služeb včetně škol. Jejich předností je jednoduchost a přehlednost, k dispozici jsou navíc školám sebehodnotící nástroje<sup>21</sup> a systémová podpora, která bude zmíněna níže.

Další částí reformy byla povinnost škol ustanovit do roku 2020 jednoho kariérového vedoucího (*Careers Leader*), který na své škole zodpovídá za plnění ukazatelů Gatsby (Long & Hubble, 2018) a mimo jiné má povinnost zajistit zveřejnění podrobností o školním kariérovém programu na webových stránkách školy. Navíc by měl taky zajistit, že škola sbírá informace o následné vzdělávací a profesní dráze každého absolventa a tyto informace využívá pro zdokonalování školního kariérového programu. Nutno podotknout, že kariérový vedoucí nemusí nutně vyučovat samotné kariérové vzdělávání nebo poskytovat individuální kariérové poradenství, jde především o koordinační a vedoucí roli a jednotlivé činnosti kariérového programu mohou vykonávat různé osoby z celé školy. Za zmínku stojí také příručka pro kariérové vedoucí (Andrews & Hooley, 2018), která byla vypracována právě pro účely této reformy.

V roce 2015 byla založena společnost The Careers & Enterprise company (CEC)<sup>22</sup>, která zajišťuje podporu kariérového poradenství ve školách. CEC provozuje síť *kariérových středisek (Careers Hubs)* propojujících školy se zaměstnavateli. Kariérových středisek je v Anglii aktuálně 32 a jedno středisko obsluhuje 20–40 škol. Dále také CEC spravuje dotační programy pro rozvoj inovací především v oblasti pomoci ohroženým skupinám žáků a v problematických oblastech. Poslední oblastí, kterou CEC zajišťuje, jsou zdroje: výukové a implementační materiály, příklady dobré praxe, evaluační nástroje a proškolení kariérových vedoucích (Hooley, 2019; Long & Hubble, 2018; The Careers & Enterprise company, 2020).

CEC také každoročně zveřejňuje zprávy o stavu kariérového poradenství, ve kterých uvádí průběžné plnění ukazatelů Gatsby ve školách, které se již do programu zapojily. V roce 2017 byla průměrná hodnota splněných ukazatelů (do průměru se započítalo vždy pouze součet úplně

---

21 <https://www.goodcareerguidance.org.uk/evaluation-tool>

22 <https://www.careersandenterprise.co.uk/>

splněných ukazatelů, nicméně v podrobnějších statistikách je uvedena i hodnota částečně splněn) 1,8 ukazatele na přibližně 578 zapojených školách, přičemž maximální hodnota je 8 (The Careers & Enterprise company, 2017). V roce 2018 už se průměr zvedl na 2,1 a celkový počet měřených škol byl 3092 (The Careers & Enterprise company, 2018). Navíc školy, které se měření účastnily podruhé (a tedy plnění ukazatelů sledují delší dobu), měly průměrnou hodnotu 2,7 ukazatele. V roce 2019 hodnota dále stoupla na 3,0 z celkového vzorku 3351 škol. Významné bylo zjištění, že na školách, které se do měření zapojily opakovaně, došlo ke zlepšení ve všech osmi ukazatelích. Nejvyššího zlepšení (u opakovaných respondentů) bylo dosaženo v ukazateli Gatsby číslo 5, *Setkávání se zaměstnavateli a zaměstnanci*, kde byl posun z 31 % na 56 % oproti roku 2017 (The Careers & Enterprise company, 2019).

Z výše uvedených výročních zpráv je vidět, že jasně formulované ukazatele, síť podpory a finanční zajištění může v programech kariérového poradenství udělat velkou změnu a může jít příkladem nejen v oblasti kariérového poradenství, ale v zavádění reformy ve školství obecně. Vytvoření jednotné koncepce a jasně definovaných srozumitelných cílů kariérového poradenství je také zásadním předpokladem pro měření dopadů případných reform.

### **3.3 Francie**

Organizací poskytujících kariérové poradenství je ve Francii mnoho (téměř 9000) a z pohledu uživatelů byla nabídka služeb dlouhou dobu nepřehledná. V roce 2014 vznikl zákon č. 288/2014, který na tuto situaci reagoval (Jílková, Jirsáková, & Chalupová, 2016). Zákon stojí na základní hodnotě: každý občan má po celý svůj život právo na kariérové poradenství. To zahrnuje poskytování informací, poradenství a podporu (Pýchová, 2018b). Kariérové poradenství se spolu s novým zákonem sjednotilo a centralizovalo. Na národní úrovni je v gesci ministerstva školství a ministerstva práce a sociálních věcí. Dále je organizováno na úrovni krajů, které koordinují organizace věnující se kariérovému poradenství, ale také na úrovni měst, škol či univerzit. Každý ze zmiňovaných organizačních celků má povinnost vypracovat vlastní koncepci kariérového poradenství, která vychází z koncepce jemu nadřazeného celku. Spolu se zavedením organizačních struktur se také sjednotil název služeb a vizuální identita kariérového poradenství, takže ať v daném regionu poskytuje poradenské služby státní nebo soukromá instituce, vystupují navenek pod jednou značkou (*Conseil en évolution professionnelle* – CEP), což občanům usnadňuje orientaci. Všechny služby poskytované CEP jsou zdarma.

Spolu se sjednocením poradenských služeb také došlo ke sjednocení financování celoživotního vzdělávání, jako jsou rekvalifikační kurzy. Každému občanovi nad 16 let (v případě učňů již od 15 let) je vytvořen individuální vzdělávací účet, na který obdrží ročně 500 €, pokud daný rok odpracuje alespoň polovinu zákonem stanoveného pracovního času. Konkrétní inkasovaná částka se mění na základě výše úvazku v předchozím roce, maximálně může mít občan na vzdělávacím účtu 5000 €. Svůj účet mohou občané spravovat pomocí webové či mobilní aplikace. Přes aplikaci si také mohou vybírat kvalifikační programy či intenzivnější poradenské programy, které jsou nad rámec bezplatných služeb CEP, a lze tak hradit také autoškolu. Důležitou zásadou celého systému je propojení vzdělávání a kariérového poradenství. Nelze uspořádat vzdělávací kurzy, aniž by navazovaly na předchozí poradenství a sestavení osobního plánu rozvoje kariéry daného jedince (Šprlák, 2019).

Každá vzdělávací instituce včetně škol musí mít vlastní program kariérového poradenství a její ředitel zodpovídá za jeho plnění. Ti musí každoročně zveřejňovat cíle kariérového poradenství pro daný rok, plánované aktivity a na konci roku vykazovat plnění cílů. Na druhém stupni základních škol se využívá nástroj *Parcours Avenir* („cesta za vzděláním“). *Parcours Avenir* nabízí širokou paletu aktivit:

- **„skupinové aktivity** - poskytování informací ve třídách, tematické workshopy o profesích a požadovaných dovednostech, návštěvy různých firem, veletrhy pro studenty, kde rodiče prezentují svou práci, atd.
- **individuální aktivity** - rozhovory s kariérovým poradcem, týdenní stáže ve firmách pro všechny žáky, návštěvy středisek odborné přípravy pro ty, kteří si plánují zvolit učňovský obor, atd.“  
(Pýchová, 2018b)

Aktivity lze zařazovat do libovolných vyučovacích předmětů, na kariérovém poradenství se podílí celý pedagogický sbor. Kariérový poradce na základní i střední škole je psycholog, který zároveň pracuje také v informačních poradenských střediskách pro veřejnost. Ve škole je k dispozici jeden den v týdnu pro individuální kariérové poradenství. To ale může poskytovat také třídní učitel, který má dokonce za toto poradenství speciální příplatek.

Nástroj *Parcours Avenir* je podpořen proškolením učitelů, které provádí organizace ONISEP (Národní úřad pro informace o studiu a profesích). Ten také připravuje různé podpůrné materiály

pro učitele. Žáci v rámci Parcours Avenir využívají služby Folios<sup>23</sup>, což je digitální nástroj, ve kterém si žáci ukládají veškeré výstupy z programu (zprávy ze stáží a návštěv ve firmách, výsledky různých dotazníků či vlastní životopis) pro svůj kariérový rozvoj až do střední školy (Pýchová, 2018b).

---

23 <https://folios.onisep.fr/>

# Empirická část

## 4 Metodologie

V empirické části jsem uskutečnil kvalitativní výzkum mapující příklady dobré praxe na pěti školách: čtyřech základních a jedné střední. Hlavním cílem výzkumu je objevit a popsat, jak může vypadat kvalitní kariérové poradenství na základní škole se zaměřením na druhý stupeň. Teoretická část již přinesla několik inspirativních přístupů ze zahraničí. Příklady dobré praxe z českých škol jsem zkoumal pomocí polostrukturovaných hloubkových rozhovorů na vybraných školách. V této kapitole jsou popisovány výzkumné cíle a otázky a proces jejich vytvoření, výzkumný vzorek a jeho konstrukce. Do detailu je rozepsána technika sběru dat a jejich následná analýza. V závěru kapitoly je stručná charakteristika jednotlivých respondentů.

### 4.1 Výzkumné cíle a otázky

Výzkumné cíle a otázky byly v duchu kvalitativního výzkumu tvořeny průběžně. Hlavní cíl zůstával neměnný:

***Hlavní cíl výzkumné části:***

*Prozkoumat a popsat, jak může vypadat kvalitní kariérové poradenství na základní škole se zaměřením na druhý stupeň.*

Díličními cíli jsou:

1. Porozumět postojům, motivacím a přístupům ke kariérovému poradenství u vybraných facilitátorů kariérového poradenství.
2. Objevit a identifikovat činnosti či přístupy ke kariérovému poradenství, které lze využít na dalších školách.
3. Identifikovat problémy kariérového poradenství na základních školách a navrhnout systémová nebo lokální doporučení, která tyto problémy adresují.

Jednotlivé dílčí cíle a výzkumné otázky se postupem času proměňovaly a jejich konečná podoba byla ustálena až v samotném závěru práce. Rozhovory postupně rozkrývaly nová místa zájmu, k dalším posunům témat docházelo během zpracování dat.

Výzkumné otázky, které se tento výzkum pokouší zodpovědět, jsou následovné:

1. Jak vybraní facilitátoři kariérového poradenství rozumějí pojmem kariéra a kariérové poradenství?
2. Jaké postoje mají facilitátoři kariérového poradenství ke kariérovému poradenství na základních školách? Jaká je jejich osobní motivace? Proč je podle nich kariérové poradenství důležité?
3. Jaké aktivity kariérového poradenství ve škole probíhají?
4. Kde a jak facilitátoři čerpají zdroje a informace ke kariérovému poradenství?
5. Jak facilitátoři pracují v rámci kariérového poradenství se znevýhodněnými žáky?
6. Jakým omezením a problémům facilitátoři čelí, nebo čelili a jaká jsou možná řešení?
7. Jakými přístupy ke kariérovému poradenství ze zahraničí na základních školách se můžeme inspirovat a jak? (otázka pro teoretickou část)

## 4.2 Výzkumný vzorek

Cílem výběru respondentů bylo zvolit co nejrozmanitější skupinu poskytovatelů kariérového poradenství, kteří by se mohli stát příklady dobré praxe. Jelikož neexistuje objektivní měřítko pro kvalitu kariérového poradenství, výběr proběhl více způsoby, které se postupně kombinovaly. Část výběru proběhla pomocí mých osobních kontaktů. Ptal jsem se také dvou odborníků na kariérové poradenství ve školství a následně jsem postupoval metodou sněhové koule. Když se mi někdo ozval, ptal jsem se na doporučení dalšího člověka. Rovněž jsem přidal příspěvek do učitelské skupiny na platformě Facebook<sup>24</sup>, ve kterém jsem vyzval samotné kariérové a výchovné poradce a žádal jsem v něm i o osobní doporučení inspirativního respondenta. Současně jsem také vyhledával na internetu mezi příklady dobré praxe (viz kapitola 2.3 *Stav kariérového poradenství v ČR v teoretické části*).

---

24 <https://www.facebook.com/>

Vzorek byl konstruován graduálně, první rozhovor jsem provedl ve chvíli, kdy jsem ještě žádné další respondenty domluvené neměl. Poslední rozhovor proběhl téměř dva měsíce po tom prvním. Celkem jsem měl zvolených šest respondentů, někteří se mi ozvali sami v reakci na moji výzvu, jiní byli doporučeni třetí osobou. Nakonec došlo k pouze pěti rozhovorům, protože jsem již v pátém rozhovoru cítil teoretickou nasycenost, velká část myšlenek a aktivit se již opakovala a nepřibývalo mnoho nových informací. Šestý respondent bydlel velmi daleko, což také ovlivnilo proces rozhodování o ukončení sběru dat. V jednom z rozhovorů jsem mluvil se dvěma kariérovými poradci. Původně domluvená respondentka před rozhovorem navrhla, že by mohl být přítomný i její kolega, se kterým kariérové poradenství vykonává v týmu. V ostatních případech odpovídal vždy pouze jeden respondent a to převážně přímo ve škole, ve které působil, v jednom případě rozhovor probíhal v kavárně.

### 4.3 Technika sběru dat

Sběr dat proběhl pomocí polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Rozhovory trvaly okolo jedné hodiny (nejkratší 53 minut, nejdelší 1 hodina a 14 minut). Otázky byly vždy připraveny dopředu a napsány na papíře, který jsem měl v průběhu rozhovoru před sebou. Dotazovaní mohli sami do otázek nahlédnout, pokud chtěli. Na první rozhovor jsem připravil celkem 14 otázek, na další rozhovory se potom počet otázek zkracoval, což umožnilo zastavit se v některých otázkách na více času. Připravené otázky se navíc průběžně měnily s ohledem na role a zkušenosti dotazovaných, které jsem se dopředu pokusil zjistit z veřejně dostupných zdrojů, například z webových stránek školy. V průběhu rozhovorů se často dotazovaní vyjadřovali i mimo původní otázky, a pokud jsem zachytil myšlenku či informaci, která ještě jinde nezazněla, poznamenal jsem si ji k otázkám a po dokončení předchozí otázky jsem se doptal a nechal dotazovaného tuto myšlenku více rozvést. Pro ukázkou zde uvádím otázky pokládané v prvním rozhovoru:

- Otázky na práci výchovné poradkyně
  - Jak a proč jste se stala výchovnou poradkyní?
  - Co pro vás znamená pojem kariéra?
  - Co pro vás znamená pojem kariérové poradenství? Používáte v tomto kontextu jiné pojmy?
  - V čem spočívá vaše práce výchovné poradkyně, jakým činnostem se věnujete v rámci této kompetence?

- V jakém rozsahu pracujete se žáky individuálně a jaká témata s nimi řešíte?
- Otázky na předmět Volba povolání
  - Co je náplní předmětu Volba povolání, jaké má cíle a jaké aktivity s žáky děláte?
  - Jaký je poměr profesního vzdělávání (informace o různých profesích) a sebepoznávání žáků?
  - Odkud berete pro tento předmět inspiraci, učební materiály a pomůcky? Máte pocit, že je v českém prostoru pro tento předmět dostatečné množství zdrojů?
  - Co se týká informací o profesích, jaké jsou dostupné zdroje?
  - Do jaké míry jste v kontaktu s jinými výchovnými poradci, případně jinými učiteli či odborníky, se kterými si můžete vyměňovat informace k tomuto předmětu?
- Otázky na kariérové poradenství / kariérové vzdělávání na škole (práce s učiteli atp.)
  - Jaké další aktivity probíhají ve škole v rámci kariérového rozvoje? V rámci oborových/projektových dnů, nějaké praxe, návštěvy středních škol, veletrhů, atp.
  - Do jaké míry mluvíte s ostatními učiteli o kariérovém poradenství? Jak moc se o něj zajímají i jiní učitelé?
- Postojové (subjektivní) otázky
  - Jak důležité je podle vás kariérové poradenství a kariérové vzdělávání na základních školách?
  - Do jaké míry připravuje vaše škola žáky na budoucnost? Jakou mají žáci představu o tom, co je dál čeká?
  - Pracují vaši učitelé vědomě s kariérovým vzděláváním? Jaký mají přehled o profesích a požadavcích na ně?
  - Jak se věnujete vy, případně celkově škola, specificky kariérovým a studijním potřebám znevýhodněných skupin, tj. příslušníkům etnik, žákům z chudších či méně vzdělaných rodin, dívkám nebo sexuálním menšinám?

Celou sekci otázek k práci výchovné poradkyně jsem v dalších rozhovorech nevyužil. Naopak jsem se ptal na název a charakteristiku role, kterou respondenti ve škole ke kariérovému poradenství zaujímali a doptával jsem se na podrobnosti k úvazkům a k jejich specifické situaci ve škole. Je

třeba přiznat, že některé výše zmíněné otázky jsou formulovány uzavřeně, což jde proti zásadám kvalitativního výzkumu (Švaříček & Šedřová, 2014), tento nedostatek jsem během rozhovoru musel kompenzovat dodatečným doptáváním.

Všechny rozhovory byly nahrávány na zvukovou stopu do mobilního telefonu s operačním systémem Android, a to pomocí aplikace Audio Recorder<sup>25</sup>, která má otevřený zdrojový kód a nevyžaduje přístup na internet, nehrozí proto únik dat třetím stranám. Nahrávky byly následně převedeny do počítače a ručně přepsány do textové formy v běžném textovém editoru. Přepisy rozhovorů jsou v příloze II.

Na začátku každého rozhovoru byl získán souhlas dotazovaného s nahráváním za podmínky následné anonymizace rozhovoru. Tento souhlas byl zaznamenán na začátku nahrávky. Během přepisu nahrávek byla anonymizována všechna jména zúčastněných, názvy škol, obcí a firem, které by mohly dotyčného identifikovat. Jména osob a institucí, která byla považována za všeobecně známá uvnitř učitelské veřejnosti či komunity kariérových poradců a byla komunikována v dostatečném odstupu od dotazovaných, anonymizována nebyla, aby nedošlo ke ztrátě informace, kterou tato jména nesla.

#### **4.4 Způsob analýzy dat**

Po přepisu a anonymizaci nahrávek jsem provedl otevřené kódování všech nahrávek, postupoval jsem podle doporučení Švaříčka a Šedřové (2014). K otevřenému kódování jsem na doporučení vedoucí práce využil program MAXQDA 2018<sup>26</sup>, zakoupil jsem si půlroční studentskou licenci v ceně 1 274,54 Kč. V závěru vypracování práce mi licence vypršela, následně mi vedoucí práce laskavě zapůjčila licence k novější verzi MAXQDA 2020, se kterou jsem práci dokončil.

MAXQDA má celou řadu funkcionalit, které proces otevřeného kódování usnadňují. Je možné kódy vyznačovat různými barvami, v průběhu je řadit do kategorií do libovolné úrovně zanoření, přejmenovávat kódy, prohlížet si přehledně všechny segmenty označené stejným kódem a podobně. Velmi užitečnou funkcí je Creative Coding, která umožňuje zvolit libovolný počet kódů a následně je přejmenovávat, slučovat či hierarchicky uspořádávat v pohledu připomínajícím myšlenkové mapy. Tuto funkci jsem několikrát využil a především jsem díky ní stanovil hlavní kategorie. Hlavními nevýhodami programu MAXQDA je poměrně vysoká cena (naštěstí byla

---

25 <https://f-droid.org/en/packages/com.github.axet.audiorecorder/>

26 <https://www.maxqda.com/>

v nabídce levnější studentská licence) a drobné chyby uživatelského rozhraní, které snižovaly rychlost kódování. V průběhu práce jsem jednu chybu nahlásil vývojářům a byla ještě před dokončením práce v nové verzi opravena.

Pro zvýšení důvěryhodnosti výzkumu jsem celý proces kódování včetně snímků obrazovky zaznamenával do deníku výzkumníka, který je v příloze I. Okódoval jsem všechny části rozhovoru, které se týkaly tématu. Vynechány byly pouze poznámky zcela mimo téma rozhovoru. Hlavní kategorie jsem vytvořil po dokončení prvního rozhovoru, v následujících rozhovorech jsem již kódy zařazoval do jednotlivých kategorií. V průběhu celého procesu jsem opakovaně procházel a zařídkoval kódy. Podkategorie a kódy jsem slučoval do větších celků. Po dokončení posledního rozhovoru jsem postupně prošel všechny hlavní kategorie a roztřídil podkategorie a kódy v nich do přehlednější struktury. Hlavní kategorie se postupem času také měnily.

Následně jsem postupně do hloubky popsal jednotlivé hlavní kategorie. V průběhu psaní jsem ještě dále utřídil a upravoval kódy, aby dohromady daly smysluplný celek. Občas se stalo, že u určitého kódu chyběl datový fragment z rozhovoru, u kterého jsem si byl jistý, že o tomto tématu hovoří. Následovalo proto opětovné prohledávání přepisu daného rozhovoru a dodatečné kódování této části textu. Původně hlavní kategorie *Postoje ke kariérovému poradenství* a *Podmínky kariérového poradenství* jsem během psaní přehodnotil a zařadil jsem je do hlavní kategorie *Kariérové poradenství*. Hlavní kategorie *Činnosti* obsahovala téměř polovinu všech kódů, proto jsem ji dále rozdělil na čtyři podkategorie, které vyznačují různé oblasti činností kariérového poradenství. Finální podoba kódů je zachycena na obrázku 1.

<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ <b>Soustava kódů</b> 1 502</li> <li>☑ <b>Kariéra</b> 0           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Tradiční vnímání kariéry 9</li> <li>☑ Rozšířené vnímání kariéry 26</li> <li>☑ Termin kariéra není používán 1</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Kariérové poradenství</b> 0           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Motivace k poradenství 55</li> <li>☑ Účel KP 57</li> <li>☑ Přístupy ke KP 54</li> <li>☑ Podmínky KP 18</li> <li>☑ Problémy KP 39</li> <li>☑ Facilitátor KP 77</li> <li>☑ Sebereflexe ke KP 20</li> <li>☑ Postoje ke KP 19</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Budoucnost</b> 1           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Akcelerace změn 14</li> <li>☑ Škola a budoucnost 10</li> <li>☑ Význam učiva pro budoucnost 4</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Činnosti</b> 0           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ <b>Poradenství</b> 0               <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Individuální konzultace 10</li> <li>☑ Skupinové konzultace 54</li> <li>☑ Tripartitní schůzky 42</li> <li>☑ Diagnostika žáků 38</li> <li>☑ Práce s rodiči 2</li> <li>☑ Školní psycholog 7</li> <li>☑ Sebezpoznávání 58</li> <li>☑ Třídnické hodiny 27</li> <li>☑ Slovní hodnocení na vysvětlění 3</li> <li>☑ KP na 1. stupni 5</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Výběr navazující školy</b> 0               <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Letáčky od SŠ 3</li> <li>☑ Katalog středních škol 6</li> <li>☑ Veletrh středních škol 35</li> <li>☑ Dny otevřených dveří SŠ 9</li> <li>☑ Prezentace středních škol 7</li> <li>☑ Povídání bývalých studentů o střední škole 17</li> <li>☑ Příhlášky na školu 11</li> <li>☑ Získávání přehledu o školském systému 6</li> <li>☑ Nábory na ZŠ 77</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Povolání</b> 30               <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Trh práce a pracovní právo 8</li> <li>☑ Pohovory nanečisto 4</li> <li>☑ Poznávání povolání 30</li> <li>☑ Veletrh práce 23</li> <li>☑ Návštěvy pracovišť 17</li> <li>☑ Vyzkoušení povolání 28</li> <li>☑ Přiblížení povolání od profesionála 12</li> <li>☑ Samostatný rozhovor s profesionálem 5</li> <li>☑ Besedy od úřadu práce 4</li> <li>☑ Shánění praxí/zaměstnání 9</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Výukové formy</b> 0               <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Oborové dny 9</li> <li>☑ Ročníkové projekty 75</li> <li>☑ Předmět Volba povolání 65</li> <li>☑ Předmět Občanská výchova 23</li> <li>☑ Předmět Styly učení, metody sebezpoznání 12</li> <li>☑ Feuersteinovo instrumentální obhacování 12</li> <li>☑ Odborné předměty (SŠ) 2</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>☑ <b>Zdroje</b> 0           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Stav zdrojů 24</li> <li>☑ Způsob práce se zdroji 15</li> <li>☑ Druhy zdrojů 76</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Spolupráce</b> 0           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Externí spolupráce 13</li> <li>☑ S vedením 6</li> <li>☑ V poradenském týmu 15</li> <li>☑ S rodiči 21</li> <li>☑ S/mezi žáky 2</li> <li>☑ S třídními učiteli 6</li> <li>☑ Mezi učiteli 30</li> <li>☑ Sdílení s poradci z jiných škol 5</li> </ul> </li> <li>☑ <b>Lidé</b> 0           <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Žáci 26</li> <li>☑ Rodiče 30</li> <li>☑ Učitelé 18</li> <li>☑ Třídní učitelé 11</li> <li>☑ <b>Znevýhodnění žáci</b> 1               <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Obecně 15</li> <li>☑ Druhy znevýhodnění 29</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
--

Obrázek 1: Finální stav kategorií a kódů po dokončení otevřeného kódování

## 4.5 Charakteristika respondentů

V této části stručně popíšu charakteristiku jednotlivých respondentů. Ta nás uvádí do reality dotazovaných a rovněž dokresluje rozmanitost výzkumného vzorku. Charakteristiky jsou vytvořeny na základě rozhovorů s respondenty a zjištěných informací z veřejně dohledatelných zdrojů, například webových stránek školy. Uváděná křestní jména jsou smyšlená.

### 4.5.1 Rozhovor A: Výchovná poradkyně Aneta

Aneta je výchovnou poradkyní na základní škole ve velkém městě a má zde zároveň roli speciálního pedagoga pro druhý stupeň. Kariérové poradenství je pouze jednou z mnoha činností, které v rámci svých rolí musí vykonávat. Učí předmět Volba povolání, jehož náplní je kariérové vzdělávání. Sama přiznává, že kariérové poradenství není její hlavní priorita a sebekriticky uznává, že by se mu měla věnovat více a nevadilo by jí, kdyby se jej ujal někdo jiný. Na druhou stranu, díky její roli výchovné poradkyně a speciální pedagožky má o žácích dobrý přehled. Zároveň plní také roli speciálního pedagoga, přirozeně se tedy věnuje žákům se speciálními vzdělávacími potřebami, a to se projevuje i ve zvýšené pomoci s výběrem dalšího studia.

### 4.5.2 Rozhovor B: Kariéroví poradci Barbora a Bedřich

Barbora a Bedřich tvoří tým kariérových poradců na střední odborné škole ve středně velkém městě. Na střední škole jsou maturitní technické a ekonomické obory a rovněž technické obory s výučním listem. Barbora má předchozí zkušenosti s rolí výchovného poradce na základní škole, kde se také věnovala kariérovému poradenství. S Bedřichem tvoří dynamicky spolupracující dvojici a spolupráci si během rozhovoru často pochvalují. Mají jasně rozdělené role: Barbora učí humanitní předměty a zaměřuje se na „měkké“ kariérové dovednosti (sebepoznávání, jazykové dovednosti), Bedřich učí technické předměty a se žáky se zaměřuje na „tvrdé“ kariérové dovednosti (technické a profesní znalosti, informace o odborném výcviku). Rozhovor se vymyká tím, že jde o střední školu, část činností kariérového poradenství tak není aplikovatelná pro základní školy.

### 4.5.3 Rozhovor C: Třídní učitel Cyril

Cyriel je třídním učitelem v osmé třídě. Nemá žádnou speciální roli v rámci školy ani kariérového poradenství, to zaštiťuje na této škole jiná osoba, se kterou jsem rozhovor nedělal. Do výzkumu byl Cyril zařazen, protože se svým ročníkem realizuje celoroční projekty, které se často zaměřují právě na kariérové poradenství. O těchto projektech jsem se dozvěděl z několika různých zdrojů.

#### **4.5.4 Rozhovor D: Kariérová poradkyně Dana**

Dana je učitelkou na základní škole ve středně velkém městě a ve své škole plní více rolí, mezi nimi také roli kariérového poradce. Tato role zde vznikla teprve nedávno v souvislosti s „inkluzivní reformou“ (MŠMT, 2016), kvůli které narostla agenda výchovnému poradci, a bylo nutné část jeho povinností oddělit. Kariérové poradenství Dana dostala na starost díky své povaze „aktivní učitelky“ a také protože vyučuje Občanskou výchovu, v rámci které se kariérovým tématům věnuje. Mimo role kariérového poradce je Dana třídní učitelkou a také vede dvě předmětové komise (anglický jazyk a Občanská výchova). V rámci kariérového poradenství úzce spolupracuje se školní psycholožkou.

#### **4.5.5 Rozhovor E: Zástupce ředitele Eduard**

Eduard je zástupcem ředitele na dynamicky se rozvíjející základní škole ve velkém městě. Ke kariérovému poradenství se dostal díky projektu vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných lidí a mnoha smutným lidským příběhům, ve kterých základní školství selhalo a tyto lidi nepřipravilo na učinění lepších vzdělávacích a kariérových rozhodnutí. Po příchodu na tuto školu zhruba před šesti lety Eduard vyučoval předmět Volba povolání, který prošel změnou ŠVP. Učitel tohoto předmětu je zároveň kariérovým poradcem pro celou školu. Z nedostatku času Eduard tento předmět v současnosti neučí, ale kariérové poradenství je pro něj dle jeho slov „srdcovou záležitostí“ a plánuje se k jeho výuce vrátit. Eduard opakovaně zmiňoval, že současný stav kariérového poradenství na jeho škole má k ideálu ještě daleko a jde o proces postupného zlepšování.

## 5 Analýza a interpretace dat

V rámci analýzy dat budu popisovat hlavní kategorie, které jsem z více než tisícovky kódů vytvořil. Každou z kategorií dokladuji vybranými datovými fragmenty, které jsou uváděny kurzívou.

### 5.1 Kariéra

*„Tím pádem si myslím, že [žáci] si budují tu svojí kariéru, nějaký postavení, s kterými kartami budou hrát příští rok. Vlastně v jakém levelu počítačové hry jménem Život právě jsou.“ (Cyril)*

Rozhovory vždy začínaly otázkou na pojem kariéra. Jak mu respondenti rozumí? Především mě zajímalo, jestli převládá úzké či rozšířené pojetí kariéry. Je kariéra automaticky spojená pouze s prací? A pojí se tím pádem kariérové poradenství čistě s volbou vzdělávací a profesní dráhy?

Aneta přiznala, že se jí pojem kariéra obvykle nejprve spojí s prací, úspěchem v zaměstnání. Druhým dechem však dodala, že lze prožít i úspěšnou kariéru matky či babičky. Společně s Cyrilem a Danou shodně uváděli, že je důležité naplnění v práci, aby si člověk nezvolil zaměstnání, ve kterém nebude šťastný. Všichni tři navíc stavěli naplnění v zaměstnání nad úspěchy, jako je výše platu, prestiž povolání či „umístění na žebříčku“. K tomuto postoji se přidává i Eduard:

*„Jo, takže asi takhle nějak je pro mě kariéra. Že to není pro mě to, že budu slavněj, bohatej, ale že budu člověk, který si je v životě schopen poradit, protože se naučí nějaké věci.“ (Eduard)*

Ani jeden z dotazovaných nezůstal u úzkého pojetí kariéry. Pro Bedřicha je kariérou celoživotní cesta, do které patří práce, vzdělání i soukromý život, vše souvisí se vším. Barbora k tomu přidává, že kariéra dnes znamená neustálou změnu, na kterou musí být děti připraveny. Podobně také Eduard dává důraz na celoživotní povahu kariéry, která pro něj je „procesem řízení vlastního života“. Podle něj se rozhodujeme o malých i velkých věcech každý den už od malička a všechna tato rozhodnutí kariéru utváří. Je to cesta hledání a řízení života a škola by v tom měla žákovi pomáhat. Cyril dále rozvíjí myšlenku, že kariéra je i pro všechny žáky už tady a teď:

*„Prostě i tedka potřebují vyřešit nějaké osobní nastavení, osobně řeší každý den X konfliktů, prostě problémů, toho, že mají hodně práce, a že to nestíhají. Někdo to prostě zvládne v pohodě, druhý s tím potřebuje pomoci, takže už i tyhle věci se dají učit.“ (Cyril)*

Také zmiňuje vysvědčení jako určitý krok v kariéře a na to navazuje citátem z úvodu kapitoly, kdy vysvědčením se žákům rozdávají karty do dalšího „levelu počítačové hry jménem Život“. Kariéra začíná narozením, škola je její součástí a kariérové poradenství proto nemusí mířit jen do budoucnosti, ale také může pomoci zvládat současnou situaci.

Aneta uvedla na přímý dotaz, jaký termín pro kariérové poradenství používá, že pojem kariéra ani kariérové poradenství nepoužívá, s rodiči, se žáky ani s kolegy. Místo toho mluví o budoucím povolání, čím by chtěli žáci být nebo čeho by chtěli v životě dosáhnout.

## **5.2 Kariérové poradenství**

Téma kariérového poradenství bylo protkáno všemi otázkami, které jsem během rozhovorů pokládal. Od otázky na význam pojmu kariérového poradenství, přes otázky na konkrétní činnosti až po postojové otázky k budoucnosti a vnímané účinnosti kariérového poradenství na jejich škole. Níže uvádím získané informace, názory a postoje, roztříděné do přehlednějších podkapitol.

### **5.2.1 Motivace**

Osobní motivace věnovat se kariérovému poradenství do velké míry ovlivňuje, s jakým nasazením facilitátor svoji roli vykonává. Respondenti uvedli řadu různorodých osobních příběhů a z nich vycházejících motivů pro kariérové poradenství.

Ač převažovala motivace vnitřní, ne všichni se pro kariérové poradenství rozhodli sami od sebe. Aneta i Dana uvedly, že byly vybrány vedením jako nejvhodnější kandidátky pro danou roli. Aneta o práci výchovné poradkyně hovoří jako o něčem, co jí bylo přiděleno, předpoklady k ní měla díky vystudované speciální pedagogice. Dana byla zase vybrána pro práci kariérové poradkyně díky tomu, že je aktivní učitelka; zároveň je také vedoucí předmětové komise angličtiny i Občanské výchovy a organizuje další programy nad rámec svého úvazku.

Velkou roli v cestě ke kariérovému poradenství hrály v případě Bedřicha a Cyrila konkrétní lidé. U Cyrila to byli nezávisle na sobě dva jeho známí, kteří se kariérovému poradenství věnují. U Bedřicha tím člověkem byla jeho kolegyně Barbora, která jej přibrala do týmu a pomohla mu dát

„pořádně směr a věcem, co jsem dělal, přiřadit správná jména.“ Eduard se zase dostal k předmětu Volba povolání díky tomu, že to na něj jakožto na „občankáře“ zbylo.

Všichni výše jmenovaní zmínili také řadu vnitřních motivací. Aneta uvedla, že ji vždy zajímala práce s dětmi „po stránce psychologické“. Daně a Cyrilovi bylo téma blízké, protože byli třídními učiteli v osmých a devátých třídách a přirozeně tak se svými žáky jejich budoucnost řešili. Dana navíc učí Občanskou výchovu v osmé a deváté třídě, kde je téma volby povolání přítomné.

Pro Barboru šlo o přirozenou cestu ke kariérovému poradenství. Vystudovala mimo učitelství také andragogiku, která má k poradenství blízko. Nejprve se věnovala výchovnému poradenství na základních i středních školách, následně se dle jejích slov uvolnila cesta samostatného kariérového poradce v souvislosti s chystaným kariérním řádem<sup>27</sup> (reforma, která byla v pokročilé fázi schvalovacího procesu zrušena<sup>28</sup>) a Barbora se tak na současné škole začala kariérovému poradenství věnovat naplno.

Pro Bedřicha je velkou motivací zlepšování sociální situace žáků:

„... protože když ty žáci si nedokážou pořádně vybrat obor, kterej budou chtít studovat, tak potom většinou je to nebaví, nepracujou, končej jako nekvalifikovaný, je horší sociální situace v daný oblasti, případně končej někdy jako nezaměstnaný, bezdomovci a na to se nabalujou další věci, jakože drogová závislost, alkohol.“ (Bedřich)

I když oba s Barborou učí na střední škole, v rámci náborů na základních školách se věnují také kariérovému poradenství, které je podle nich na základních školách často nedostatečné. K tomu všemu Bedřicha vedlo to, že se ptal svých studentů na důvody, proč si vybrali jejich školu, a buď nevěděli, nebo uváděli „divné“ důvody. Je pro něj důležité, aby učil studenty, kteří se chtějí zvolenému oboru opravdu věnovat, a vnímá to jako důležité i pro dobro studentů, jak vyplývá z výpovědi výše.

Bedřich i Barbora zároveň říkají, že je tato činnost naplňuje:

„A v týhleť chvíli, kdy vy přijдете do tý devítky a vidíte tam tu bandu pubertáků, který viděj tu proflákanou hodinu, kdy se nemusej učit, a odcházíte s tím, že vidíte ten zájem, že

27 <http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/karierni-rad>

28 [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/karierni-rad-ucitelu-u-poslancu-ztroskotat-zaveden-  
nebude\\_1707121902\\_ph](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/karierni-rad-ucitelu-u-poslancu-ztroskotat-zaveden-<br/>nebude_1707121902_ph)

*se ptaj a že si to uvědoměj, že to tam prostě blikne, tak to je supr. To proto to člověk dělá.“*  
(Barbora)

*„Ale oni i ty děcka to oceněj, když dostanou správný informace a dozvěděj se nové věci, o kterých opravdu ani netušili, že existují.“* (Bedřich)

Velmi osobní příběh uvedl Eduard. Ten ještě před návratem do školství byl zapojený v projektu, ve kterém pracoval s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi. Tam dostal na starosti skupinu mladých lidí, kteří měli pouze základní vzdělání a mnohdy nedokončené střední vzdělání. Důvodem jejich situace byla často nějaká chyba na konci základního vzdělání.

*„To znamená, že neměli vlastně žádnou představu, rodiče je v ničem nepodpořili, nebo je směřovali někam, kam nechtěli. Jo, takže ty lidi začali nějakou střední školu nebo učňák, ale nedodělali to, protože v prváku zjistili, že to je špatnej směr, že je to vůbec nebaví. A vykašlali se na to.“* (Eduard)

Tohle Eduarda „hlodalo“ a když se následně stal zástupcem ředitele, kariérové poradenství se stalo jeho „srdcovkou“. Výhodou je, že má zmapovanou strukturu problematiky a vidí v tom velkou budoucnost.

### 5.2.2 Účel a přínos kariérového poradenství

*„Přitom to těm dětem dá hodně. To, že nebude umět nějaké vyjmenované slovo, to se asi [nic nestane].“* (Eduard)

V této kapitole se podíváme na účel kariérového poradenství, tedy jaký je podle respondentů cíl či hlavní smysl kariérového poradenství, v čem spočívá jeho význam pro školu a jaký další přínos kariérového poradenství vnímají. Uvědomuji si rozdíl mezi záměrným účelem a přínosy, které mohou být vedlejším efektem hlavních cílů kariérového poradenství. Nicméně v dalším popisu je rozlišovat nebudu, protože to není pro účely práce tolik důležité. Rozlišovat ovšem budu přínosy budoucí a okamžité. Některé získané znalosti, dovednosti či postoje budou mít efekt až za delší dobu, jiné ale pocítí žáci a jejich učitelé již během jejich studia na škole.

## Výběr střední školy

Nejprve uvedeme budoucí přínosy. Nejběžnějším účelem kariérového poradenství na základní škole je pomoci žákům s výběrem střední školy. Dana k tomu říká, že i když se dnes dá měnit směr kdykoliv pomocí různých rekvalifikačních kurzů, tak stejně je výběr dalšího směřování pro další tři, čtyři roky velmi důležitý. Žáci by měli získat alespoň základní představu o směru, jakým se chtějí vydat, zda budou zaměřeni humanitně nebo přírodovědně.

Pro Bedřicha s Barborou je výběr vhodné školy klíčový, jak jsme viděli v předchozí kapitole, a také proto se ze své střední školy vypravují na základní školy a snaží se tuto volbu podpořit svým kariérovým poradenstvím v rámci náborů na svoji školu (o těch více v kapitole Prezentace na ZŠ z pohledu SŠ). Snaží se tak minimalizovat riziko, že žáci přijdou na školu, ve které se učí něco, co vůbec nechtěli a odchází jinam.

Pro Anetu je zase důležité, aby žáci „*nešli jako slepý ovce*“. Zdůrazňuje význam vlastní volby dítěte a upozorňuje na velký vliv rodičů, spolužáků i společnosti.

*„Že prostě není špatné, když budu dělat něco jiného, když je to odlišné od toho, co se teď děje. Jestliže chci být truhlářem, tak prostě ať jsem truhlářem, i když jde zbytek třídy na střední školu, mně to je jedno.“ (Aneta)*

Podle Anety je důležité, aby si děti své rozhodnutí odůvodnily i v případě, že jej přejaly od někoho jiného.

Cyril ještě k výběru školy dodává, že rolí učitelů je také odhadnout, jaké jsou reálné možnosti dítěte a případně korigovat jeho představy o sobě: „*aby se třeba nepodceňovalo nebo naopak, aby hned nepřestřelilo a pak někde nestrádalo, prostě zoufalství na škole, na které by vůbec nemuselo být třeba.*“

## Orientace

*„Já si myslím, že důležité je to z toho důvodu, že ty děti jsou úplně mimo, že jo. Ty děti žijou v úplně jiném světě.“ (Aneta)*

Významným úkolem kariérového poradenství je pomoci žákům zorientovat se ve světě práce, ve školském systému i ve svém vlastním životě. Podle Anety to začíná u uvědomění, co vlastně dělají

jejich rodiče, jestli dělají to, co sami vystudovali. Také je nutné představit dětem, co je čeká, že půjdou na střední školu a jak vlastně funguje školský systém.

Barboře a Bedřichovi jde o nasměrování žáků, o otevírání různých možností. Nesnaží se žákům říkat, kam mají přesně jít. Barbora uvedla, že děti mají často černobílé vidění, levá nebo pravá. Kariérový poradce potom musí ukázat, že tomu tak není, že je mnoho různých možností. Pro oba je důležité žáky k ničemu nenutit, pouze jim ukazovat možnosti a nasměrovat je. Podobně to vyjádřil i Eduard: *„Kariérové poradenství je právě ta podpora, ta podpora toho ukazovat dětem tu cestu, společně jí s nimi sdílet, hledat ty možnosti.“* Dana v podobném duchu zmiňuje: *„Takže já se snažím víceméně nasměrovat, kam by, co by, jak? Doporučit, najít nějakou vhodnou alternativu.“*

Významnou součástí orientace žáků je sebepoznávání. Eduard ho shrnuje takto: *„Co můžu, co vlastně chci, co je moje silná stránka, co je moje slabá stránka. Na čem můžu pracovat, s čím můžu počítat.“* Také Aneta vidí sebepoznání jako klíčovou součást kariérového poradenství: *„V tom vidím kariérové poradenství, v poznání sama sebe a toho, co chci vlastně dělat.“*

Cyril vnímá kariérové poradenství jako pomoc s nahlížením na své možnosti, v rozlišení toho, co člověk může dělat a co je naopak mimo jeho možnosti. Také jde podle něj o pomoc se vkročením do systému. K tomu dodává, že výběr konkrétní školy neznamena, že to bude člověk dělat celý život, doby, kdy bylo zaměstnání na celý život, už jsou pryč.

Dana a Cyril ještě zmiňují svoji roli v korekci představ, se kterými žáci do školy přichází. Ať jde o představy o možných zaměstnáních či školách, tak o svých reálných možnostech či o cestě, kterou si vytyčili. Ať jde o přeceňování či podceňování (Cyril) nebo třeba o výběr zaměstnání, které vyžaduje určité úsilí, jež žák nevyvíjí, a jak se k tomu následně postavit (Dana).

Aneta žákům říká, že *„můžou dělat cokoli, když to budou dělat dobře a rádi a budou v tom šťastní“*. Podobně Bedřich uvádí, že jeho úloha je pomoci žákovi, *„aby byl v životě dobře nastavenej, aby byl uplatnitelnej, aby se mu dařilo.“*

### **Adaptabilita**

K problematice čím dál častějších změn na trhu práce a s tím souvisejících častějších změn povolání se dostanu v kapitole 5.3 Budoucnost. Tyto změny v rozhovorech zmiňovali Aneta, Barbora, Cyril i Eduard. V jejich důsledku je úkolem kariérového poradenství žákům pomoci s jejich *adaptabilitou* – schopností reagovat na tyto změny. Dle Eduarda je nutné se učit reagovat na změny už od malička. Také říká, že *„si žáci musí strádat okruhy těch dovedností, co vlastně já umím*

a dovedu a co v sobě mohu podporovat dál, abych dokázal reagovat na ty změny a řídit si to.“ Bedřich k tomu také přidává, že musí žáky připravit, aby pro ně tyto změny nebyly příliš drastické a aby je ustáli. Barbora zase říká, že děti musí na změny být připraveny a čím dřív si to uvědomí, tím líp:

„Kariéra je něco, co si sice můžou nějakým způsobem rámcově připravit, ale je to něco, co se jim celý život bude měnit.“ (Barbora)

### **Přínos pro současnost**

Eduard navštívil v zahraničí několik škol, ve kterých s kariérovým poradenstvím umí dobře pracovat, a podle něj to je na dětech vidět:

„Že opravdu přebírají zodpovědnost za svoje vzdělávání. Protože v tom vidí nějaký ten svůj osobní posun. V tom svém procesu toho řízení. Je to fakt skvělý, když ty děti mluví o tom, co chtějí dělat. Jo, jsou motivovaný. Mě baví tohle, jde mi tohle, proto chci jít třeba na tuhle školu. A je to opravdu krásný.“ (Eduard)

Podle něj tedy kariérové poradenství vede ke zvýšení motivace žáků do vlastního učení. Dále také zmiňuje, že se v žácích zvyšuje pocit, že to mohou ovlivnit, že to mají ve svých rukou. Jeho popis odpovídá konceptu self-efficacy, neboli vnímání vlastní účinnosti (Bandura, 1977), který se v souvislosti s kariérovým poradenstvím i se školstvím skloňuje, případně teorii růstového nastavení mysli (Dweck, 2006). Podle Eduarda také kariérové poradenství a škola vůbec učí děti rozhodování, o malých i velkých věcech.

Nábory, které dělají Bedřich s Barborou na základních školách, podle nich vedly ke snížení předčasných odchodů ze školy.

### **5.2.3 Přístupy ke kariérovému poradenství**

„Tady jsou pořád otevřené dveře, oni vědí, že kdykoliv můžou, že my jsme tu každý den. Jsme ve spojení přes Facebook a všude.“ (Barbora)

Z rozhovorů vystoupilo několik základních rozdílů v přístupu ke kariérovému poradenství. Barbora a Bedřich měli zřejmě nejpromyšlenější systém (opět zde připomínám, že působí na střední odborné škole). Vytvořili si vlastní koncepci kariérového poradenství, která je přizpůsobená

potřebám školy. Svoji činnost sepisují do reportů a deníků, koncepce je pro ně plánem, podle kterého se snaží postupovat. Tato koncepce není veřejná, protože Barbora s Bedřichem své služby kariérového poradenství považují za konkurenční výhodu vůči jiným středním školám a bojí se kopírování.

Barbora s Bedřichem mají rozdělené role, Barbora se věnuje spíše měkkým dovednostem, jako je sebepoznání nebo porozumění vlastním emocím, Bedřich se věnuje především technickým věcem a praktickým informacím k profesím. Oba dva jsou v životech žáků přítomni. Podle svých slov mají alespoň jedno setkání ke kariérovému poradenství za měsíc. Tato setkání se odehrávají většinou v suplovaných hodinách. Zároveň podle Barbory mají žáci „*pořád otevřené dveře*“ a žáci vědí, že se na ně mohou kdykoliv obrátit. Barbora dokonce zná všechny žáky ve škole jménem, i díky tomu, že učí v každé třídě alespoň jednu hodinu. Svoji aktivitu nesměřují jen dovnitř školy, ale také mimo ni, ať už účastí na veletrhu středních škol nebo náborů na základních školách, během těchto aktivit si budují kontakty. Dle jejich slov se u nich na malém městě každý s každým zná a kontakty hrají velkou roli také u zprostředkovávání práce studentům.

U Cyrila ve škole má na starosti kariérové poradenství ředitel školy. Obrací se na něj individuálně rodiče a Cyril rodiče také radši posílá za ředitelem. Ředitel má podle něj největší přehled o školách a „*o těch papírech, třeba ty přihlášky a tak*“. Úplně jasnou představu o tom, jak ředitel pracuje, ale nemá. Cyril sám však ke kariérovému poradenství přispívá jako třídní učitel například tím, že se s žáky jejich budoucnost probírá a především organizováním ročníkových projektů, které často zaměřuje na kariérové vzdělávání.

Podle Eduarda hraje kariérové poradenství pro školu velkou a důležitou roli. Podílí se na něm celá škola, „*je to proces, jehož součástí je hrozně moc aktivit*“.

„*Snazíme se být školou, která je zaměřena na ty žáky. A to všechno se pořád protíná do toho kariérového poradenství.*“ (Eduard)

V rozhovoru Eduard několikrát opakoval, že „*je to cesta*“. Podle něj mnohé z toho, o čem mluví, je zatím jenom vize. Kdybychom se přišli podívat do jeho školy, zjistíme, „*že to není úplně ideál*.“ Do budoucna má vedení školy s kariérovým poradenstvím velké plány, zatím je na škole nestihli všechny implementovat. Podle jeho teorie se změny ve škole dějí po třech letech. Přišel spolu s ředitelem do vedení školy před šesti lety a vždy po třech letech se měnil školní vzdělávací plán.

V současnosti pracují na dalších změnách ŠVP. Eduard by chtěl ukázat učitelům, kde všude se dá kariérové poradenství objevit (tedy v jejich vlastních předmětech).

Dana je kariérovou poradkyní, ale také učí Občanskou výchovu, kde se kariérovému poradenství a vzdělávání věnuje. Ve výuce se snaží s žáky diskutovat, nemá žádnou předem danou osnovu, snaží se vycházet z podnětů, které jí sami žáci dají. Její hlavní činností jsou tzv. profi testy, které spolu se školní psychologkou zadávají všem žákům a následně nad výsledky diskutují v tripartitách s žáky i s rodiči. V současnosti Dana odchází na mateřskou dovolenou, svoji práci kariérové poradkyně si však ponechá i během ní. Na vyhodnocování testů tak bude do školy dojíždět, protože *„přeci jen znám ty děti nejlíp.“*

Poněkud v kontrastu je přístup Anety, která ve svých hodinách předmětu Volby povolání dává úkoly *„za jedničku“*: *„pokud to není spojeno s nějakým výsledkem, s nějakou známkou, tak nás to vůbec nezajímá...“* Podle ní je potřeba žáky trochu *„šťouchat“*. Musím upozornit, že zde jde jen o malý výsek celé práce, která u Anety sahá od výchovného poradenství přes výuku předmětu Volby povolání až po projektové dny na téma volby povolání.

#### **5.2.4 Podmínky kariérového poradenství**

Z rozhovorů vyplynula řada podmínek, které mají vliv na kvalitu kariérového poradenství na škole. Respondenti na ně nebyli dotazováni explicitně, nejedná se tedy o vyčerpávající výčet, pouze o ilustrativní vzorek možných podmínek.

Bedřich s Barborou, kteří jezdí na desítky základních škol dělat nábor, tvrdí, že záleží na *výchovném poradci*, který zde pracuje, ale také na kvalitě školy, respektive *kvalitě studentů*, kteří na tuto školu chodí. Podle Bedřicha jsou mezi školami znatelné rozdíly. Cyril se potýkal s rozdílnými schopnostmi žáků ve skupinách, ve kterých byli žáci rozděleni v ročníkových projektech. Některé skupiny musely s projektem skončit předčasně, protože nebyly schopné plnit zadanou práci.

Aneta nepřímo narazila na další podmínku, když hovořila o sebepoznávacích aktivitách, které dělají během výuky předmětu Volba povolání. Podle ní záleží na tom, jaká třída je (*charakter třídy*) a jaký má se třídou *vztah*, jestli tyto žáky zná a jestli vůči nim má *důvěru*. Stejně tak si Cyril všiml, že s některými třídami jeho projekty fungovaly výborně a jinde *„narážíme na to, že je máloco zajímavá, hrozně obtížně se pro něco nadchnou.“*

Další podmínkou je *podpora vedení*. Tu zmiňuje Barbora v kontextu své předchozí práce na základní škole, kde se snažila nastavit kariérové poradenství na prvním stupni, narážela ovšem na

nesouhlas svého ředitele. Cyril potřebuje podporu vedení pro realizaci svých ročníkových projektů, protože podle svých slov tím rozbije rozvrh a ještě k tomu potřebuje další učitele jako dohled při pohybu žáků mimo školu.

Pro Danu je důležitou podmínkou *kultura školy*. Na její škole pracují učitelé, kteří sledují moderní trendy. Naopak na jiných školách jsou někdy učitelé, „kteří si jedou takový ten svůj systém, výklad, nezkoušejí nic nového, nepracují s novými technologiemi. A to je potom pro ty žáky brzda.“ Další poněkud okrajovou podmínkou je také *prostředí*, ve kterém se kariérové poradenství odehrává. Dana dostala „*křesílko a gaučik*“, aby bylo při jednání s rodiči oběma stranám příjemně. Jinak by museli sedět na lavicích, takto je to podle ní pohodlnější a rodiče se mohou cítit komfortně. To může mít mírný dopad i na samotnou poradenskou činnost.

Barbora a Dana shodně uvádějí, že mají dobrý učitelský kolektiv a komunikace funguje velmi dobře a otevřeně. O dobrých vztazích uvnitř ročníkového týmu se zmiňuje také Cyril. *Klima učitelského sboru* je další podmínkou, která může mít na kvalitu kariérového poradenství vliv i vzhledem k vysoké míře spolupráce facilitátora s učiteli, ke které se dostaneme v kapitole 5.6 Spolupráce. Všechny uvedené podmínky jsou pro přehlednost zachyceny v tabulce 2.

Kvalita facilitátora kariérového poradenství
Kvalita žáků (ve škole, ve třídě)
Důvěra (kvalita vztahu) mezi facilitátorem a žáky
Charakter třídy
Podpora vedení
Kultura školy (progresivní × konzervativní)
Fyzické prostředí
Klima učitelského sboru

Tabulka 2: Vnímané podmínky kariérového poradenství

### 5.2.5 Problémy kariérového poradenství

Největší shoda mezi respondenty panovala v tom, že v jejich škole není kariérové poradenství tématem, které by se mezi učiteli probíralo, což uvedli všichni kromě Bedřicha a Barbory. Aneta řekla, že se mluví s vybranými učiteli o konkrétních žácích, ale třeba na společných poradách se nic takového neřeší. Podobně i Cyril a Dana uvádějí, že se kariérové poradenství probírá spíše

individuálně, diskutuje se například o konkrétním znevýhodněném žákovi a jak mu pomoci. Na poradách, popř. v celém týmu však o výrazné společné téma nejde.

Aneta navíc vůbec nepoužívá termín kariérové poradenství, místo toho volí jiné termíny: „*Budoucí povolání, co vlastně chtějí v životě, čím by chtěli v životě být, co by chtěli v životě dosáhnout.*“ Podobně to má i Dana, kde tomu podle ní neříkají vůbec nijak, a ona sama je známá jako „*paní přes přihlášky*“. Eduard ještě přidává, že učitelé občas jdou někam na exkurzi, kde se žáci mohou setkat s různými profesemi, což by se za kariérové poradenství považovat dalo, ale je to nahodilé, učitelé s tím nepracují koncepčně.

Barbora s Bedřichem považují za hlavní problém, že neexistuje systematická podpora kariérového poradenství.

„*Víte co, problém je, že to kariérové poradenství je tady v republice všeobecně novinka, není to nějak ukotvený. A v podstatě jak to je na přesahu ministerstev, ať už školství nebo MPSV... Všichni se toho bojejí a nikdo prostě jako neumí pořádně představit, co pod tím je a je problém potom hledat nějaký pádný informace...*“ (Barbora)

S tím souvisí také nedostatečná síť institucí, které by poskytovaly školám podporu. Z jejich zkušenosti je také možno narazit na řadu „*velice špatných lektorů*“, kteří kariérové poradenství nepochopili, nebo kteří „*žijí stále 30 let zpátky*“. Za „*tragický*“ považuje Barbora fakt, že je v České republice pouze 76 certifikovaných kariérových poradců. Tento údaj může být zavádějící, protože vzdělávacích programů pro kariérové poradce existuje v ČR více a zkouška kariérových poradců je pouze jednou z možných certifikací, kterou lze získat. Nicméně, ze všech těchto důvodů podle Barbory lidé na základních školách neumí s kariérovým poradenstvím pracovat: „*s téma dětma opravdu vůbec nikdo nemluví*“.

Barbora kritizuje kariérové poradenství na základních školách velmi podrobně, a to z pozice bývalé výchovné poradkyně a také ze zkušeností nasbíraných na nábořech na základních školách.

„*Tak na základce je ta situace naprosto tristní. Tam se kariérovému poradenství věnujou výchovní poradci, který na to prostě ten čas nemají. Sice mají sníženou úvazek, ale to, co se tam všechno hrne v rámci inkluze na výchovný poradce, to absolutně nedovoluje jakýkoliv větší rozjezd v kariérovém. A na těch základkách je kariérové nastavený celkově úplně špatně.*“ (Barbora)

Podle ní spočívá typické kariérové poradenství v návštěvě úřadu práce a v rozdání a pomoci s vyplněním přihlášek. Když pracovala jako výchovná poradkyně na základní škole, „schovávala si“ kariérové poradenství pod Občanskou výchovu. Další problém, na který v tomto kontextu narážela, je věkový průměr a postoje ředitelů, kteří jsou podle ní 30 let zpátky a kariérové poradenství nevidí jako důležité, redukuje se pro ně pouze na vyplňování přihlášek. Situace je podle ní špatná i na školách, kam s Bedřichem jezdí dělat náboru a v rámci nich se také věnují kariérovému poradenství. A žáci z těchto škol se potom mnohdy obrací namísto svého výchovného poradce na ni:

„A potom to dopadá tak, že před Kauflandem na parkovišti vás oslovujou devátáci, já paní učitelko, já si vás pamatuju, vy jste u nás byla, já potřebuju poradit, můžu vám napsat?“  
(Barbora)

Nicméně Barbora toto nemá za zlé samotným školám, ale právě systému, který není dobře nastaven:

„Protože oni i kdyby třeba stokrát chtěli to na těch základkách dělat, tak oni neví jak. Ta podpora tady není. Není z MŠMT, není z úřadu práce, není z MPSV, neexistuje žádná literatura, která by vám pomohla, neexistuje žádná kuchařka, která by vám řekla: takhle se to začne, rozjedeš to a už jedeš.“ (Barbora)

Podobně vzpomíná Eduard i na své zkušenosti s kariérovým poradenstvím, když byl ještě žák:

„Já když si vzpomenu na sebe, tak samozřejmě dělala to výchovná poradkyně, kterou to nebavilo. A bylo to o ničem. Jako ztráta času.“ (Eduard)

Podle něj se kariérovému poradenství nedává na školách dostatečný prostor a je kritický i vůči své škole, kde podle něho není ideální prostředí a dá se na něm ještě hodně pracovat. Škola nicméně má omezené možnosti a nedokáže vše.

Několik respondentů považuje za překážku také nedostatečný stav materiálů a zdrojů pro kariérové poradenství, čemuž se blíže věnuje kapitola 5.5 Zdroje. Některé problémy se pak týkají respondentů samotných, ty jsem zařadil do podkapitoly 5.2.7 Sebereflexe facilitátora kariérového poradenství.

## 5.2.6 Facilitátor kariérového poradenství

„Jako dělat to papírově, tak to radši nebudu dělat vůbec.“ (Barbora)

V této kapitole se zaměříme na roli facilitátora kariérového poradenství, a to konkrétně na tři oblasti: jaké kvalifikační předpoklady respondenti pro svoji roli mají, jak je to s jejich úvazkem pro tuto roli a jaké jsou podle nich požadavky na facilitátora kariérového poradenství. Čtvrtá podkapitola se pak věnuje případu výchovné poradkyně Anety a specifikům její role výchovného poradce.

### Kvalifikace

Barbora s Bedřichem složili zkoušku kariérových poradců. Podle jejich slov je v republice pouze 76 takto proškolených poradců. Zkoušku skládali pod institutem, který opakovaně chválili. Oba podstoupili řadu kurzů kariérového poradenství a tento institut byl podle nich nejlepší. Bedřich uvedl, že mu kurzy pomohly pojmenovat to, co už sám dělal a „dozvěděl se z tohohle hlediska spoustu novinek, spoustu pojmů.“ Na zkoušku kariérových poradců je podle nich potřeba se řádně připravit, ale „pokud kariérové poradenství děláte, tak čerpáte z vlastní praxe a není třeba tolik studovat.“ Barbora v souvislosti s tím zmiňuje, že v kontaktu s dítětem jsou teorie stejně k ničemu.

Barbora mimo kurzy a zkoušku kariérového poradenství získala magisterský titul z andragogiky a personálního řízení, což ji podle ní dobře připravilo pro kariérové poradenství:

„Co se týká konkrétně mě, tak já jsem andragog. Já to tam mám. Takže já čerpám i ze svého studia.“ (Barbora)

Mimo andragogiky Barbora vystudovala i učitelství pro střední školy a absolvovala sociálně psychologický výcvik.

Aneta absolvovala studium speciální pedagogiky, k tomu ještě studium pro výchovné poradce, které studovala dálkově celkem tři roky. Toto studium podle jejích slov bylo z velké části opakování ze studia speciální pedagogiky, ale „nebylo nepřínosné“. Navíc první dva roky byla dle svých slov „dost zaměstnána různými kurzy a semináři...“

Co se týče Cyrila, ten dokonce ani nemá magisterský titul pro učitelství, ale vytvořil si vlastní vyučovací předmět, který zapadá do jeho aprobace, aby naplnil literu zákona a mohl legálně učit. O žádné další kvalifikaci pro kariérové poradenství se nezmiňoval, naopak řekl, že si není jistý,

jestli je opravdu on tím správným pro tento rozhovor, protože se tématem kariérového poradenství nezabývá.

Dana ani Eduard se o žádné specifické kvalifikaci pro kariérové poradenství nezmiňovali. Eduard má ale předchozí zkušenost z projektu, ve kterém pomáhal dlouhodobě nezaměstnaným mladým lidem, a také měl možnost navštívit několik škol v zahraničí (Belgie, Itálie, Holandsko) a inspirovat se jejich přístupy ke kariérovému poradenství. Eduard také uvedl svoji účast na několika českých i zahraničních akcích (konference, setkání s dalšími poradci a aktéry) ke kariérovému poradenství.

### **Úvazek**

Jak je to s úvazky facilitátorů? Zaujímají nás dvě věci – jestli je nějak změněná výše úvazku a jestli je za výkon role facilitátora respondent také finančně odměňován. Aneta je typickým případem, protože je výchovná poradkyně. Ta má podle zákona a podle počtu přidělených žáků snížený počet přímé pedagogické činnosti o tři hodiny týdně, takže učí 19 hodin týdně, placena je jako za plný úvazek. Získává tím tedy necelých šest hodin týdně navíc (protože do plného úvazku 22 hodin je ještě započítána nepřímá pedagogická činnost ve výši 18 hodin), ovšem rozsah práce, kterou má v rámci role výchovné poradkyně, je obrovský. Na kariérové poradenství tedy moc času nezbyvá.

Barbora i Bedřich mají pozici kariérového poradce hrazenou ze šablon, konkrétně z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělání (MŠMT, 2017a), tedy jde o dočasný projekt financovaný penězi od Evropské unie. Oba mají svoji roli jako 0,1 úvazku navíc ke svému úvazku (Barbora má celkem úvazek 1,1 a výše Bedřichova úvazku uvedena nebyla). Aneta i Barbora zmiňovali současné debaty ohledně možnosti vymezení speciální role kariérového poradce, které ovšem podle nich zatím nikam nepokročily. Barbora zmiňovala možnost sníženého úvazku, který je podle ní utopie.

Dana má podobně jako Barbora a Bedřich funkci kariérové poradkyně, která se nedávno vydělila z kompetencí výchovné poradkyně. Ta byla kvůli administrativě okolo inkluze již přetížená. Dana má také nesnížený úvazek, svou práci kariérové poradkyně pak dostává zaplacenou v podobě osobního hodnocení:

*Dana: Mám osobní příplatek, v rámci osobního ohodnocení.*

*Marek: Takže je to za to kariérní poradenství?*

*Dana: Ano, ale takhle se to tam úplně nejmenuje. Dělam toho o trochu víc, než to, co ten osobní příplatek obsahuje.*

Dana ještě zmiňuje gauč jako bonus ke své roli: „já jsem k tomu dostala do kabinetu gaučík, takže já jsem spokojená (smích).“

V Eduardově škole má roli kariérového poradce vždy vyučující předmětu Volba povolání. Nejistil jsem však, zda je nějak speciálně ohodnocen, či jak je jeho role ohodnocena. Cyril zase žádnou speciální roli nezastává a své činnosti provádí především v podobě ročníkových projektů, které jsou na jeho škole standardní náplní práce třídního učitele.

### **Požadavky**

Bedřich a Barbora měli ze všech respondentů nejjasnější představu o tom, jak má kariérové poradenství ve školách vypadat a také, jak vypadat nemá. Na facilitátora kariérového poradenství měli několik požadavků. Opakovaně zdůrazňovali nutnost jeho vnitřní motivace: aby „to chtěl dělat“, aby „to nedělal papírově, to radši vůbec.“ Naráží na to, že úroveň kariérového poradenství na jimi navštěvovaných základních školách je v oblasti kariérového poradenství nedostatečná:

„Protože pokud to ten kariérový dělá jenom proto, že měsíčně mu na účet přijde o pár korun víc a vyplní čtyři papíry, aby to měl z krku, k čemu to je?“ (Barbora)

A v jiné části rozhovoru:

„A on když to pak vezme kariérový poradce, který za to bude mít měsíčně pár korun a rozdá jim ty přihlášky a vyplní to s nima, jestli je to ono, jestli to na těch školách chceme.“ (Barbora)

Další požadavky jsou, aby byl kariérový poradce proškolený a informovaný (oba v rozhovoru zmiňují řadu klíčových hráčů, kteří jsou v myšlení „30 let zpátky“), aby měl certifikát kariérového poradce, a „aby na to měl cit“.

### **Výchovný poradce**

Aneta byla jediná výchovná poradkyně, která se do výzkumu zapojila. Její poznámky k práci výchovné poradkyně leží trochu stranou samotného kariérového poradenství, ale také se s ním propojují.

Specifickou situací Anety je její kombinace rolí, kdy je zároveň speciální pedagožkou pro druhý stupeň. Na prvním stupni je jiná speciální pedagožka a ještě ve škole působí třetí speciální

pedagožka, která má na starosti práci s dětmi s odlišným mateřským jazykem a s nadanými dětmi na obou stupních. Výše jsem zmiňoval snížený úvazek, Aneta si v průběhu rozhovoru víckrát stěžovala na nedostatek času, a to i proto, že je jedinou výchovnou poradkyní pro celou školu.

Jako výchovná poradkyně zastává různou administrativní činnost, jako je práce se zprávami z vyšetření z poraden, tvorba a vyhodnocování individuálních vzdělávacích plánů, podílení se na řešení problémů ve škole včetně zapisování během vyšetřování problému. Další náplní je spolupráce s orgánem sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD), s pedagogicko-psychologickou poradnou (PPP), s rodiči a s dalšími učiteli (více o spolupráci v kapitole 5.6 Spolupráce), práce ve školním poradenském týmu, individuální práce se žáky a řada dalších činností. Kariérové poradenství se potom částečně propojuje se speciálním poradenstvím. Výchovný poradce (obzvláště zde v kombinaci s funkcí speciálního pedagoga) pracuje dlouhodobě s žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, zná dobře jejich omezení, životní situaci a může mít s těmito žáky také vybudovanou důvěru. Aneta říká, že se těmito žáky věnuje v kariérovém poradenství intenzivněji. Tomuto tématu se věnuje samostatná kapitola 5.8 Znevýhodnění žáci.

Jak již bylo řečeno výše, Aneta přiznává, že činností je mnoho a času málo. Navíc ale také mezi řečí naznačila, že by jí nevadilo, kdyby se funkce kariérového poradce oddělila a kdyby tuto činnost převzal někdo jiný. K výchovnému poradenství má blíže než ke kariérovému poradenství.

### **5.2.7 Sebereflexe facilitátora kariérového poradenství**

Jak se respondenti sami hodnotí? Někteří si uvědomují řadu nedostatků a omezení, se kterými musí pracovat. Aneta přiznává, že do své role se dostala díky podnětu od vedení, a i když výchovné poradenství přijala ráda, kariérové poradenství by s radostí přenechala někomu jinému. Uvědomuje si řadu svých omezení, například že nemá tolik zkušeností s pracovním pohovorem, sama jej naposledy dělala hned po studiu a od té doby pracovala na stejné škole a myslí si, že *„současná doba pohovorů je někde zcela jinde, než byla“*, není si proto jistá, zda žáky může na pohovory dobře připravit. Rovněž si uvědomuje, že je tak trochu *„v uzavřené bublině, v tom svém školství“* a že pro svoji roli by potřebovala čerstvější informace o trhu práce, měla by se více sebevzdělávat. Aneta si taky uvědomovala, že by měla častěji aktualizovat své materiály, které kvůli nedostatku času používá opakovaně, zatímco *„ty věci se obnovují“*. Nicméně říká, že se snaží dělat pro přípravu svých žáků na budoucnost co nejlépe.

Cyril si své nedostatky v kvalifikaci pro kariérové poradenství uvědomuje také zcela transparentně, sám během rozhovoru říká, že neví, proč zrovna jeho jsem pro tuto práci vybral. Eduard je ke kariérovému poradenství na své škole kritický, podle něj zatím není ideální. V průběhu rozhovoru mnohokrát zmiňoval, že „*je to cesta*“: snaží se jej zlepšovat po malých krůčcích. Také připouští, že je „*trošku idealista*“ a výše jsem zmiňoval, že kariérové poradenství je pro něj „*srdcovkou*“. Když popisoval činnosti z předmětu Volba povolání rozvíjející sebepoznání, tak reflektoval, že jako učitel nemá kvalifikaci na terapii, proto je třeba být opatrný ohledně vzájemného sdílení žáků, které může otevírat citlivá témata.

Barbora s Bedřichem v rozhovoru podobně jako Eduard zmiňují, že kariérové poradenství teprve začínají a že jde o prototyp, nicméně i tak z nich je cítit nadšení pro věc a silné sebevědomí:

*„Opravdu můžu říct, že jsme se v [kariérovém poradenství] našli, že nás to oba dva strašně baví a děláme to srdcem, tím že to chceme, a děláme to pro tu školu a pro ty děti.“*

(Barbora)

Během rozhovoru se chválili sami i navzájem, Barbora například vyzdvihla svoji kvalifikaci („*víc v tomhle oboru už nejde*“), Bedřich zase řekl „*děláme to jinak, po svém*“, načež Barbora dodala: „*a děláme to dobře.*“

A konečně Dana v kontextu svého odchodu na mateřskou, během které ale svoji funkci kariérové poradkyně bude dál plnit, reflektuje: „*Já mám ty děti ráda a teď ty, co půjdou do devítky, tak to jsou zrovna třídy, kde mám tu angličtinu od třetí třídy. Takže ty děti opravdu hodně znám. Takže tam je to spíš i taková srdcová záležitost, nechci je nechat úplně na holičkách.*“

### 5.2.8 Postoje ke kariérovému poradenství

Tato kapitola nás seznámí s hodnotami respondentů a jejich postoji ke kariérovému poradenství, které se mi nepodařilo zařadit do žádné jiné jednotící kategorie, ale byla by škoda o ně přijít, protože dokreslují uvažování dotazovaných facilitátorů o kariérovém poradenství. Půjde o poněkud nesouvislý výčet hodnot a postojů, které respondenti vyjádřili napříč svými rozhovory.

Aneta mluvila o tom, že chlapci mají z její zkušenosti slabší schopnost o sobě hovořit. V té souvislosti zmínila příklad chlapce, který do dotazníku k volbě střední školy napsal, že neví, co chce, a že by s tím potřeboval pomoci. Aneta se ho následně zeptala, jestli chce pomoci od ní nebo od rodičů, a on si řekl o pomoc své mámě. Tento drobný čin Aneta vnímala jako velmi významný.

Můžeme v tom vidět, že Anetě jde o relativní posun svých žáků. Zatímco u někoho by toto bylo velmi málo, u jiného žáka i takto drobný krok může mít velký dopad. Aneta ještě přidala, že obecně je introvertům těžší pomoci, protože o sobě neradi hovoří a potřebují citlivý přístup.

Na tuto příhodu Aneta navázala tvrzením, že je důležité, aby se žák měl na koho obrátit:

*„... tohle je pro mě důležitý. Jestli to dítě je schopný o tom s někým mluvit a je mi úplně jedno, jestli je to škola obecně, já, nebo jestli jsou to rodiče, ale aby to byl někdo, kdo jim s tím pomůže, protože si myslím, že je to fakt těžký.“ (Aneta)*

Aneta v jiné části rozhovoru vyjádřila své přesvědčení, že by děti neměly být tlačeny na určitý druh školy:

*„A já si myslím, že není prostě nutné, aby každé dítě šlo do učebního oboru, ale zas na druhou stranu, aby každé dítě šlo za každou cenu na střední školu, to si taky nemyslím.“ (Aneta)*

Barbora rozvíjí podobnou myšlenku „nestrannosti“ kariérového poradce:

*„Ten kariérový poradce tady u nás ve škole má strašně jako super úlohu, my jsme nestranný. Nám je to jedno, co to dítě bude dělat...“ (Barbora)*

Pro Bedřicha je podstatné, aby se jeho žáci *„živilo poctivě, prací, ať intelektuální, manuální, to je úplně jedno.“*

Jindy Barbora tvrdí, že kariérové poradenství je potřeba rozvíjet už od mládí, čím dřív, tím líp. S Bedřichem vnímají kariérové poradenství jako prestižní službu, která zvyšuje atraktivitu školy. V průběhu rozhovoru odmítli zveřejnění své *„kuchařky“* a koncepce kariérového poradenství, vidí v ostatních středních školách konkurenci. Trochu jsem viděl rozpor v tom, že na jednu stranu tvrdili, že je pro školy těžké s kariérovým poradenstvím začít, protože nejsou k dispozici ony *„kuchařky“* (návody, jak s kariérovým poradenstvím začít), na druhou stranu takový návod sami vypracovali, ale odmítli jej zveřejnit. Tento rozpor lze vysvětlit tím, že oba upřednostňují prospěch své školy před prospěchem ostatních škol, a když volají po *„kuchařce“*, tak ji chtějí po ministerstvu školství (případně po jiné veřejné instituci), nevnímají to jako svoji zodpovědnost.

Eduard vidí jako velmi důležité následné kariérové poradenství na středních školách:

*„Že ty děti, když se rozhodnout jít dál, tak tu podporu potřebují taky.“ (Eduard)*

Kariérové poradenství se podle něj v poslední době posouvá dopředu. Na české úrovni se účastní odborných diskuzí i napříč kraji a má pocit, že „*se na tom pracuje*“. Kariérové poradenství je v jeho očích jedním z pilířů budoucího školství.

### 5.3 Budoucnost

*„Takže s tou budoucností asi počítat musíme, ale myslím si, že svět je teď nastavený tak, že vůbec neznáme hodiny, neznáme dny.“ (Cyril)*

Téma budoucnosti s kariérovým poradenstvím úzce souvisí a v rozhovorech bylo zmiňováno často. Respondenti se převážně shodovali v tom, že společnost a tedy i svět práce se mění čím dál tím rychleji. Cyril a Aneta zmiňují, že budoucnost je nejistá a nelze se tak na ni zcela připravit. Eduard přidává, že spousta profesí se promění, mimo jiné také vlivem robotizace. Naopak je podle něj potřeba děti připravovat na změny, aby na ně uměly reagovat a řídit svůj život navzdory změnám. Podle Dany je změna směru v dospělosti čím dál tím snazší.

Aneta, Barbora i Cyril, každý v trochu jiných slovech, převyprávěli téměř stejný příběh. Doba, kdy člověk celý svůj život vykonával jedno povolání, které vystudoval, je nenávratně pryč. Naopak žáci mohou očekávat, že budou dělat něco jiného, než vystudují, že svoji práci budou častěji měnit a i díky tomu nemá rozhodnutí o střední škole tak obrovskou váhu, jako ji mělo v minulosti.

Dana zmiňuje rychlost změn také v souvislosti s rolí škol. Podle ní se společnost mění tak rychle, že na to školy nestíhají reagovat. Podobně mluví i Cyril, podle něj škola připraví žáky v krátkodobém rozmezí, ale je otázkou, jak je to s dlouhodobou perspektivou.

*„... ty děti se připravují prostě na nějaký svět, který bude za 10 let vypadat zase úplně jinak. Takže teď aktuálně děláme, co teď lze, ale nevíme, jak to bude za 10 let. Budeme doufat, že něco zůstane z těch osvojených návyků nebo strategií, jak si poradit v nějaké situaci, s nějakými úkoly.“ (Cyril)*

Dana tvrdí, že i proto jejich škola nezrušila praktické činnosti. „Učíme děti vařit, spravovat, zatloukat hřebík. Když jedeme na výjezd, tak jedeme na vodu, kde si sami vaří, že to není o ubytování s jídlem a tak. Že se snažíme připravit je.“ Některé dovednosti podle Dany budou potřeba vždy, a ty se jejich škola snaží své žáky naučit.

V souvislosti s budoucností je také zajímavá častá otázka dospívajících žáků ve škole: „K čemu nám to bude?“ A především, jak na ni odpovídají učitelé. Na tuto otázku jsem se zeptal pouze Anety. Podle ní záleží na konkrétních předmětech. U něčeho je využití zřejmé (například zeměpis pro žáky, které zajímá cestování, nebo pravopis), ale jsou věci, které okamžitě smysl nedávají a je potřeba vysvětlovat, proč jsou důležité. Podle Anety učitelé více méně umí pracovat s významem učiva pro budoucnost, nicméně z její odpovědi vyplynulo, že se tomuto tématu škola specificky nevěnuje.

## 5.4 Činnosti

Činnosti zahrnují veškeré aktivity zmíněné v rozhovorech, ve kterých lze spatřit přínos pro kariérové poradenství. Pro přehlednost jsem tyto aktivity ještě rozdělil do čtyř menších kategorií. V kategorii Poradenství jsou činnosti přímo pracující s osobností žáka. Patří mezi ně individuální i skupinové poradenství, sebepoznávání či diagnostika žáka. Kategorie Výběr navazující školy obsahuje různé aktivity, které žákům pomáhají zorientovat se ve světě školství, poznat navazující školy a vybrat si tu správnou. V kategorii Povolání uvedeme aktivity, při kterých se žáci seznamují s profesemi a jejich nároky. Nakonec v kategorii Výukové formy jsou ucelenější formy výuky, jako jsou předměty nebo projekty, které kariérové poradenství naplňují. Ve vyučovacích předmětech a projektech se z velké části odehrávají aktivity z předchozích tří kategorií, tato kapitola tak představí různé možnosti zařazení aktivit kariérového poradenství do vyučování.

Byť je celá práce zaměřená na základní školy, činnosti jsou popisovány a analyzovány také s ohledem na jejich využití na středních školách. Z toho důvodu používám na některých místech termín „navazující škola“ namísto „střední škola“ (např. „výběr navazující školy“ místo „výběr střední školy“), aby se tím zdůraznilo možné využití také na střední škole.

Na začátku každé kategorie je uvedena tabulka s přehledem všech činností v kategorii a jejich parametry. Parametr **Škola** uvádí, zda je činnost vhodná na základní školu (ZŠ) a střední školu (SŠ). Ostatní parametry mají hodnotu vyjádřenou hvězdičkami (☆). Nejnižší hodnota parametru je jedna hvězdička, nejvyšší jsou tři hvězdičky.

**Časová náročnost** říká, kolik času zabere samotná činnost. Jednorázové aktivity mají jednu hvězdičku, dlouhodobé tři hvězdičky.

**Náročnost na přípravu** udává množství času, úsilí a zdrojů, které je potřeba pro přípravu dané činnosti. Jedna hvězdička zde znamená nulovou nebo nízkou náročnost přípravy, tři hvězdičky znamenají nutnost dlouhodobějšího plánování a příprav, což může obnášet například shánění zdrojů, vytváření výukových lekcí nebo komunikaci a koordinaci s osobami mimo školu.

**Dostupnost** uvádí, zda je daná činnost dobře dostupná v celé České republice. Některé činnosti jsou vázány na konkrétní datum a místo (například veletrhy středních či vysokých škol), jiné mají vysoké vstupní náklady (školní psycholog) a některé jsou limitovány nabídkou v regionu (náborní středních škol, exkurze do firem).

**Přínos pro kariérové poradenství** je parametr udávající, jak moc tato činnost přispívá ke kariérovému poradenství. Některé činnosti jako individuální, či skupinové poradenství jsou přínosné na tři hvězdičky, protože jde o přímou činnost kariérového poradenství. Oproti tomu slovní hodnocení s kariérovým poradenstvím přímo nesouvisí a má hvězdičku jednu. Tento parametr si však ani zdaleka nenárokuje určovat efektivitu či přínos aktivity pro budoucí kariéru žáka. Taková zjištění nebyla cílem této práce.

Všechny hodnoty parametrů jsou mé odhady, ve kterých jsem vycházel z teoretické části a z nasbíraných dat. Nejde o objektivní měřítko. Více než udávání absolutních hodnot mají parametry za cíl posloužit čtenářům k rychlému porovnání různých činností.

### 5.4.1 Poradenství

V této kategorii jsou zahrnuty činnosti, ve kterých se pracuje s osobností a vlastními dispozicemi žáka. Jde především o činnosti kariérového poradenství v užším pojetí, ale nejen o ně.

Činnost	Škola	Časová náročnost	Náročnost na přípravu	Dostupnost	Přínos pro KP
Individuální konzultace	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆	☆☆☆	☆☆☆
Skupinové konzultace	ZŠ, SŠ	☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Tripartitní konzultace	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆	☆☆☆	☆☆☆
Diagnostika žáků	ZŠ, SŠ	☆(☆☆)	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Práce s rodiči	ZŠ, SŠ	☆☆	☆	☆☆☆	☆☆
Školní psycholog	ZŠ, SŠ	?	?	☆	☆☆
Sebepoznávání	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Třídnické hodiny	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Slovní hodnocení na vysvědčení	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆ <sup>29</sup>	☆☆☆	☆

Tabulka 3: Přehled činností kategorie Poradenství a jejich parametrů. Hodnoty parametrů jsou odhadem autora.

#### Individuální konzultace

Individuálními konzultacemi máme na mysli možnost žáka promluvit s poradcem o své budoucnosti. Barbora s Bedřichem tyto konzultace poskytují těm, kterým nestačí skupinové konzultace. O tématu rozhoduje sám žák. Aneta zase své žáky sleduje v průběhu času, dělá si o nich poznámky a nabízí individuální konzultace žákům, u kterých v jejich rozhodování nevidí posun. Mimo to má také individuální konzultace v rámci speciální pedagogiky a výchovného poradenství, probíraná témata samozřejmě také mohou souviset s kariérovým poradenstvím.

Individuální konzultace s žákem nebyly dle rozhovorů příliš běžné. Častěji jsou zmiňovány konzultace s rodiči i žáky zároveň, o kterých bude řečeno více později v kapitole Tripartitní konzultace.

<sup>29</sup> U slovního hodnocení se překrývá příprava a samotná činnost, jeho velkou časovou náročnost jsem zahrnul pouze do prvního parametru, časy se tady totiž nesčítají.

## Skupinové konzultace

Bedřich s Barborou mají propracovaný systém skupinových konzultací. Tyto konzultace probíhají obvykle během suplovaných hodin nebo v případě Barbory i v hodinách Občanské výchovy. Každá třída ve škole má zhruba jednu takovou konzultaci měsíčně. Témata řešená na konzultacích závisí na aktuálních potřebách třídy. Zvýšenou péči mají závěrečné ročníky.

První oblastí konzultací je studijní poradenství, kdy svým žákům oba poradci radí se studiem, například jim dávají informace o závěrečných zkouškách, doplňkových zkouškách (např. svářečský průkaz) či o maturitách. V posledním ročníku je tématem přechod do zaměstnání, přihlášení na úřad práce, řešení různých situací dle jejich kvalifikace a směru, kterým chtějí jít. Probírají se rodinné finance, daně, nutné výdaje, ale i práce načerno:

*„Obrovský téma bylo práce načerno. Proč to není dobrý. Proč to nedělat. Oni oči takhle, protože všichni si myslí, že dostanou těch čtyřicet takhle a jdou domů, jo. Říkám, když budeš marodit, nebo když budeš mít holku po škole, bude těhotná a ty budeš žádat o mateřskou, nic nedostanete. A to jsou ty reálný věci, který oni nevědí, neznají, nikdo se s nima o tom nebaví. A k tomu kariérovýmu to bezpochyby patří.“ (Barbora)*

V prvním ročníku si povídají o jejich očekáváních od školy, snaží se zjistit, jestli se jim tu daří, ve vyšších ročnících připravují studenty na praxe. Každý ročník má svoje zásadní témata.

Další velkou oblastí konzultací je sebepoznávání, které zajišťuje Barbora. Popis sebepoznávacích aktivit bude v samostatné kapitole Sebeoznávání. Bedřich zase žákům poskytuje technické konzultace, tedy možnosti profesí, kvalifikací, dalšího studia, ale také výběr konkrétní profese u žáků v posledních ročnících. Podle toho jim také Bedřich doporučuje praxe, aby si měli možnost vyzkoušet a vybrat to, co jim vyhovuje nejvíc.

První skupinovou konzultaci poskytují studentům už na adaptačním kurzu na začátku prvního ročníku, kterého se účastní všichni noví studenti najednou. Tam se Barbora s Bedřichem poprvé studentům představí, seznámí je s informacemi o oborech a uvedou je do kariérového poradenství, které jim budou poskytovat po celou dobu studia.

## Tripartitní konzultace

Posledním druhem konzultací jsou tripartitní konzultace, které se odehrávají za účasti facilitátora, rodiče i žáka najednou. Tyto schůzky nabízí Aneta, Eduard a Dana. Zatímco v případě Anety

s Eduardem leží iniciativa na straně rodičů, kteří se na ně mohou obrátit s žádostmi o konzultace, pokud si nevědí s výběrem rady, Dana má vytvořený systém, ve kterém se účastní schůzek velká část rodičů a předchází jim také diagnostika žáka.

Eduard nabízí všem rodičům možnosti konzultací k výběru střední školy. Obracelo se na něj každý rok jen několik rodičů:

„Jsou to jednotlivé případy, většinou je to prostě mlha, tma. Rodič neví, dítě neví. Proto potřebují konzultovat.“ (Eduard)

Podle něj tyto schůzky fungovaly dobře. Dítě mělo prostor vyjádřit své představy a zájmy, Eduard přidával své vyzorované poznatky o žákovi a vše s rodiči diskutovali a snažili se najít směr a konkrétní profese, které by mohly danému žákovi vyhovovat.

Podobně to funguje u Anety, na kterou se obrací rodiče nebo žáci v jednotkách případů. Aneta tyto tripartitní schůzky nabízí žákům a také některým rodičům, pokud je zná a potkává. Rodiče některých znevýhodněných žáků si Aneta pozve přímo, protože ví, že je to potřeba.

Pro Danu jsou tripartitní konzultace vlajkovou lodí kariérového poradenství a spolupracuje na nich se školní psycholožkou. Probíhají v deváté třídě. Na konci října žáci vyplní diagnostické testy a dotazníky (o obou více v kapitole Diagnostika žáků). Tyto testy a dotazníky s psycholožkou ručně zpracují. Od poloviny listopadu do Vánoc potom probíhají konzultace. Na naplánování všech schůzek využívají rezervační systém, kdy rodiče dostanou časový harmonogram a žáci se potom zapíší na vybraný termín. Na tento systém jsou rodiče zvyklí z konzultací v rámci rodičovských schůzek.

Před schůzkami se Dana s psycholožkou sejdou vždy hodinu předem a projdou si žáky, kteří ten den přijdou. Na začátku každé schůzky představí žákovi a jeho rodičům výsledky diagnostického testu a dotazníku. Probírají potom představy žáka a rodičů, porovnávají je s žákovými výsledky v testu i s jeho výkony ve škole. Pokud má žák nereálné představy, tak se mu je snaží buď vymluvit, nebo mu navrhnout, jak se k jeho situaci postavit. Rodiče někdy s poradci nesouhlasí, ale většinou jsou chápaví a nechají si poradit. Během schůzky se všichni snaží dospět ke společnému řešení, konečné rozhodnutí je ale na žákovi a jeho rodičích.

Celý proces je velmi časově náročný:

„No, prostě mě doma moc nevidí.“ (Dana)

V devátých třídách je přibližně 60 žáků a tripartitních konzultací se zúčastní asi dvě třetiny žáků a jejich rodičů. Zbylí žáci už mají vybráno nebo nemají o schůzku zájem. Rodiče jsou podle Dany rádi, že jsou jim tyto schůzky nabízeny.

### **Diagnostika žáků**

Mezi aktivity kariérového poradenství patří také diagnostika. Celkem jsem identifikoval pět různých diagnostických nástrojů. Prvním z nich jsou *srovnávací testy společnosti Scio*, které vyplňují žáci na Eduardově škole. Žáci díky nim získají srovnání s konkurencí v podobě koláčového grafu. Mohou porovnat výsledky se svými ambicemi. Výstupem testu je také doporučený typ střední školy.

Další diagnostickou metodou, kterou však neprovádí samotná škola, je *vyšetření k volbě povolání od pedagogicko-psychologické poradny*. Eduard jej zmínil jako službu, kterou jeho škola sama nabídnout nemůže, jelikož jde o testy na psychologické bázi. A proto především nerozhodnutým žákům doporučuje zajít do PPP. Toto vyšetření zmiňovaly také Aneta a Dana.

Další diagnostickou metodou, kterou uvedla Aneta, je test typologie RIASEC založený na Hollandově teorii profesní volby (Holland, 1959). Žáci vyplní test a vyjdou jim tři písmena ze šesti, které odpovídají určitému typu osobnosti: R = realistic (praktický), I = investigative (zkoumající), A = artistic (umělecký), S = social (společenský), E = enterprising (podnikavý) a C = conventional (tradiční). Žáci na základě svého výsledku získají seznam mnoha různých povolání. U každého povolání je uveden stupeň školy, který pro něj potřebují. Na základě toho získávají přehled nejen o různých povoláních, ale také o školském systému a jeho různých úrovních a s tím souvisejících pojmech.

Dana využívá dvě hlavní diagnostické metody – dotazník a profil test. Dotazník obsahuje následující otázky:

„*Tam se ptáme, co by si tak děti představovaly, jestli s tím rodiče souhlasí, jak se připravují na výuku, co je v životě baví a nebaví, jak tráví volný čas apod. Kdo jsou jejich vzory, koho považují za nějakou autoritu atd.*“ (Dana)

Někteří žáci odpovídají stručně, často jsou odpovědi zajímavé. Dana tvrdí, že žáky většinou v deváté třídě už poměrně dobře zná a tento dotazník je tak spíš doplňuje celkový pohled na dítě.

Profi test má tři části, testuje slovní zásobu, automatické schopnosti a představivost. Podle Dany je hodně podobný IQ testu. Výsledkem je křivka, která udává předpoklady žáka pro další studium, zdali má předpoklady studovat vysokou školu, nebo zda „*ty jeho výsledky, co ve škole předvádí, jsou fakt vydržený, že prostě na víc nemá než na dvojky*“. Test vyhodnocuje Dana se školní psycholožkou ručně. Tento test je hlavní náplní kariérového poradenství na Danině škole v kombinaci s dotazníkem a tripartitní konzultací.

### **Práce s rodiči**

V rámci práce s rodiči jsme již mluvili o tripartitních konzultacích, které využívá Aneta, Eduard a především Dana. Další způsob práce s rodiči nastínila Aneta v podobě informační schůzky pro rodiče ohledně přihlášek a přijímacích zkoušek, a to nejen pro rodiče žáků devátých tříd, ale také pátých a sedmých, kteří chtějí odejít na víceleté gymnázium. Někteří rodiče se zapojují do kariérového poradenství také aktivně, když představují žákům svoje profese. Spolupráci s rodiči se věnuje také kapitola 5.6 Spolupráce a podkapitola 5.7.2 Rodiče kapitoly 5.7 Lidé.

### **Školní psycholog**

Podíl na kariérovém poradenství může mít také školní psycholog. V aktivitě Diagnostika žáků jsem pojednával o spolupráci Dany jakožto kariérové poradkyně se školní psycholožkou, která pomáhá s vyhodnocováním profi testů a dotazníků a účastní se následných tripartitních konzultací.

Eduard zmiňoval školního psychologa v jeho původní roli, kdy pracuje se žáky individuálně. K tomu ale potřebuje podpis rodičů, že s tím souhlasí. Školní psycholog se u Eduarda také účastní některých třídnických hodin a může do nich vstupovat. Eduard zde rozlišuje mezi klinickým psychologem a psychoterapeutem. Klinický přístup se podle něj moc neosvědčil, protože tíhne ke stanovování diagnózy, zatímco problémy ve škole jsou spíš terapeutické povahy, kdy žáci „*potřebují jen nastínit, jak věci řešit*“.

### **Sebepoznávání**

Důležitou oblastí kariérového poradenství na základní škole je sebepoznávání. Sebepoznávací aktivity se odehrávají na různých místech. V hodinách předmětů Volba povolání (Aneta, Cyril a Eduard), Občanská výchova, Etická a osobnostní výchova (obojí Aneta) a v předmětu Styly učení

a možnosti sebepoznání (Cyril), ale také ve třídnických hodinách (Aneta a Eduard) či během skupinových konzultací kariérového poradenství během suplovaných hodin (Barbora).

Ještě než se dostaneme ke konkrétní náplni aktivit, zastavme se u jejich formy. Může se jednat jak o skupinové, tak o individuální aktivity. Mezi ty skupinové patří například diskuzní aktivity v kruhu, vzájemné hodnocení žáků a jeho následná reflexe, sebepoznávání s kartami. Mezi individuální aktivity patří nejruznější sebepoznávací testy.

Nyní se dostáváme k obsahu aktivit. V některých z nich se žáci snaží identifikovat své slabé a silné stránky, v čem jsou dobří a co jim naopak nejde. Aneta pro identifikaci silných a slabých stránek využívá dotazníku sebehodnocení vlastních schopností. Podle Eduarda žáci moc o svých silných a slabých stránkách mluvit neumí a spíš se zaměřují na to, co jim dělá potíže. Rolí učitele je pak pomoci jim identifikovat, v čem jsou úspěšní.

Dále žáci poznávají, co je baví a nebaví, jak se u čeho cítí. Barbora k tomu například využívá karty Dixit<sup>30</sup>, na kterých je obrázek a žák říká, jak se u toho cítí. Podle Barbory si z toho žáci nejdřív dělají legraci:

*„... ale když to tam pak zkusíte za měsíc a za půl roku, tak už z toho máte fakt nějaký reálný výstupy, že oni začínají chápat, že třeba bych to chtěl radši takhle nebo takhle, je mi to bližší není mi to bližší“ (Barbora)*

Cyril na podobnou věc naráží v kontextu zkoušení profesí, kdy si jeho žáci na pár hodin vyzkoušeli práci v mateřské škole:

*„Ale tak dobrý je, že můžou zjistit, že to vůbec nechtěj dělat. Že jim ty děti třeba lezou na nervy.“ (Cyril)*

Další oblastí sebepoznání je práce s emocemi. Mezi to se řadí porozumění lidským vlastnostem, například „co znamená, když jsem egoista“ (Eduard). Především jde o rozpoznávání a pojmenovávání vlastních pocitů. V tom opět pomáhají již zmiňované karty Dixit. Barbora k tomu podotýká, že je to zvláště obtížné pro chlapce, a ještě k tomu když se jich „ptá ženská, jak se cítí, to je pro ně nadlidský úkol.“ Následně se propojují emoce také se zvolenými obory:

---

30 Karetní společenská hra Dixit: <https://www.dixit.cz/>

„A k čemu ti bude ten obor? Proč to budeš dělat? Bude ti v tom dobře?“ (Barbora)

Podle Barbory je lepší těmto aktivitám s kartami věnovat delší dobu bez přerušení a 45 minut, které na ně během suplované hodiny má, je příliš málo.

Aneta pro rozlišování emocí využívá projektivní techniku „*emoční strom*“. Využívá obrázků velkého stromu, na kterém na různých místech sedí panáčky v nejrůznějších pozicích. Někteří se objímají, někteří visí na větvi, jiný padá, jeden sedí úplně nahoře. Žáci si mají za úkol vybrat jednoho panáčka, se kterým se identifikují, a napsat proč. V druhé části aktivity pak žáci určují, co by jejich zvolený panáček mohl dělat za povolání. Příkladem může být panáček na vrcholu stromu, který by mohl být třeba ředitelem banky nebo školy. Dalším příkladem jsou objímající se panáčky, kteří mohou být nějakou sociální profesí, například zdravotní sestrou nebo učitelem. Aneta tyto dvě aktivity propojuje, aby si žáci uvědomovali spojitost sebepoznávání s volbou povolání.

Barbora zmiňuje další oblast sebepoznávání, kterou je motivace a osobní vize: „*Co budu za pět šest let, jak se k tomu dostanu.*“ Jde tedy též o práci s osobními plány a cíli. Eduard přidává poznávání odlišností (levák, pravák), aktivity na postřeh a aktivity osobnostní výchovy (do nich ale nejspíš patří velká část již uvedených). Bedřich ještě připojuje vedlejší efekt těchto aktivit, a to je rozvoj vyjadřování. Mnoho studentů podle něj neumí „*ani kloudně promluvit*“ a zlepšení projevu je připravuje na ústní zkoušení, ke zkouškám i k pracovním pohovorům.

Eduard k sebepoznávání poznamenal, že sdílení žáků není vždy na místě, některé oblasti jsou citlivé. Nelze podle něj zacházet do terapie, protože na to učitel většinou nemá kvalifikaci. Diskuze často zůstává „*tak trošku na povrchu*“, ale i přesto podle něj má pro děti svůj přínos. Aneta u aktivit na sebehodnocení žákům zdůrazňuje nutnost být k sobě upřímný, protože jinak to podle ní nemá smysl.

### **Třídnické hodiny**

Potenciálně mocným nástrojem pro kariérové poradenství mohou být třídnické hodiny. Ty velmi okrajově zmínila Aneta jako prostor pro práci se sebepoznáváním a sebehodnocením. Více se o tématu otevřel Eduard. Na zavedení třídnických hodin na jeho škole se shodl celý pedagogický sbor a společně také pracoval na jejich nastavení, aby nešlo jen o vyplňování docházky a řešení kázeňských problémů. Třídnické hodiny jsou zavedeny pevně v rozvrhu. Každá třída ve škole má jednu třídnickou hodinu týdně, obvykle je to první nebo poslední hodina výuky. Tuto hodinu vede třídní učitel, někdy může být přítomný také školní psycholog.

Všichni učitelé byli především na vedení třídnických hodin vyškoleni. Vedení školy zaplatilo kurzy od externí organizace. Kurzy měly formu workshopů, kde se pracovalo na společné představě pedagogů, školitelé pak učitelům nabízeli jednotlivé aktivity, aby si je mohli sami na vlastní kůži vyzkoušet. Eduard připustil, že bude nutné znovu všechny přeškolit, protože od prvního školení je to již pět let a na škole je mnoho nových učitelů, kteří školením neprošli.

A co se v třídnických hodinách děje?

*„Jsou to různé aktivity v kroužku, komunikační hry, hry s kostkami, hry s obrázky. Je to zase spousta aktivit. Tady vlastně v něčem jsou si podobný, protože ty postupy ať je to v rámci [předmětu Volba povolání] nebo třídnické hodiny, tak ty techniky jsou podobný.“*  
(Eduard)

Podle Eduarda jde o další podporu žáků v řízení vlastního života. Také se pracuje na klimatu třídy, s čímž někdy pomáhá školní psycholog, který zde byl již několikrát zmiňován.

Třídnické hodiny mají řadu přínosů. Nejvíce se projevují na klimatu školy, které je dle Eduarda mnohem lepší než před jejich zavedením. Děti si „zvykly na to sdílení a ta atmosféra je opravdu znát“. Sice se tím neeliminuje šikana, ale třeba zvládání inkluze, tedy přijímání odlišností znevýhodněných žáků, se dramaticky zlepšilo. Podle Eduarda to školy bez vedení třídnických hodin mají těžší a také z toho mohou vyplývat negativní názory k inkluzi celkově. Podle něj takové školy řeší „úplně jiné problémy“.

### **Slovní hodnocení na vysvědčení**

Slovní hodnocení je aktivita, která na první pohled s kariérovým poradenstvím úplně nesouvisí. Zahrnul jsem jí přesto, že ji Cyril zmiňoval tak trochu mimochodem, když mluvil o ročníkových projektech. Slovní hodnocení žákovi poukazuje na jeho silné a slabé stránky, dává mu objektivnější pohled na jeho výkony a zaměřuje jeho pozornost na důležité oblasti, které by jinak nedostaly prostor. Slovní hodnocení na vysvědčení je u Cyrila ve škole oficiální dokument s razítkem. Je psané po předmětech, a proto je poměrně dlouhé. Začíná oslovením a končí rozloučením, podobá se dopisu. Jeho součástí je také hodnocení zmiňovaného ročníkového projektu:

*„... v rámci ročníkového projektu jsi prokázal, že máš přehled.“ (Cyril)*

## 5.4.2 Výběr navazující školy

S výběrem navazující školy se musí potýkat každý žák. I na školách, kde není kariérové poradenství rozvinuté, některé z těchto aktivit přítomny jsou. Na rozdíl od rozvíjení sebepoznání a profesního vzdělávání jde o naléhavou potřebu a nečinnost v této oblasti by byla viditelná. Některé z těchto činností respondenti uváděli jako něco základního, co dělá každá škola obvykle v kontrastu s jinými a pro ně důležitějšími činnostmi:

*„[hovoří o ročníkových projektech a jeho přínosech]... Ne jenom, že máme splněno, když je vezmeme prostě na [veletrh středních škol], a tím je to hotovo, nebo že děti dostanou knížky, že prostě dojdou do ředitelny vyzvednout přehled škol.“ (Cyril)*

Činnost	Škola	Časová náročnost	Náročnost na přípravu	Dostupnost	Přínos pro KP
Letáčky od navazujících škol	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆☆	☆
Katalog navazujících škol	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆	☆☆
Veletrh navazujících škol	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆	☆☆
Dny otevřených dveří navazujících škol	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆☆	☆☆
Prezentace navazující školy	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆	☆
Povídání bývalých studentů o navazující škole	ZŠ, SŠ	☆	☆☆	☆☆	☆☆
Pomoc s přihláškami	ZŠ, SŠ	☆☆(☆)	☆☆	☆☆☆	☆☆
Získávání přehledu o školském systému	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Prezentace na ZŠ z pohledu SŠ	SŠ	☆☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆

*Tabulka 4: Přehled činností kategorie Výběr navazující školy a jejích parametrů. Parametry jsou odhadem autora.*

### Letáčky od navazujících škol

Letáčků ze středních škol chodí podle Dany mnoho. Jako kariérová poradkyně tyto materiály organizuje a předává žákům:

*„... moje dveře slouží jako nástěnka, na kterou tyto informace lepím.“ (Dana)*

Někdy letáčky také nakopíruje a donese do tříd, kde je připne na nástěnku. Facilitátor kariérového poradenství může být kurátorem propagačních materiálů z navazujících škol. Organizuje a třídí příchozí informace a dává je žákům k dispozici.

### **Katalog navazujících škol**

Katalog středních škol okrajově zmínili Aneta, Cyril a Dana. Aneta poznamenala, že „*chodí z pedagogicko-psychologické poradny a jsou dobrý*“. Cyril o nich mluvil jen jako o něčem, co je naprostý základ, který by sám o sobě neobstál. Dana tomuto katalogu říká „*atlas škol*“ a žáci jej obdrží na veletrhu středních škol. Obsahuje všechny střední školy z kraje. Za katalogy navazujících škol lze považovat také některé internetové portály, například často zmiňovaný InfoAbsolvent. Na internetové portály se zaměřuje hlavní kategorie Zdroje v kapitole 5.5.3 Druhy zdrojů.

### **Veletrh navazujících škol**

Veletrhu středních škol se účastní všichni respondenti včetně Barbory, která je na opačné straně barikády, tedy v roli prezentující. V každém regionu se veletrhu říká trochu jinak, ale v zásadě jde vždy o prezentaci jednotlivých škol, které mají „*stánečky s nějakými letáčky*“ (Dana). Mnohdy střední školu na stánku prezentují také její studenti.

K veletrhu respondenti přistupují různě. Aneta a Dana absolvuje s žáky ještě před veletrhem přípravu:

„... ukážeme si, na co se ptají, mohou ptát, jak se mají ptát na určité škole, co je vlastně zajímavá, nebo nezajímavá.“ (Aneta)

Dana pro změnu během přípravy žáky nabádá, aby se ptali na rozšiřující služby školy, například, zda střední škola zaměřená na cestovní ruch nabízí stáže v zahraničí.

Obvykle berou učitelé na veletrhy žáky 9. tříd, na Eduardově škole se účastní také žáci 8. třídy a Aneta žákům 8. třídy účast na veletrhu doporučuje, nicméně musí jít sami mimo vyučování. Pro 8. třídu jde o základní orientaci v nabídce škol. U Eduarda tito žáci dostávají pracovní list, který je vede, aby se zorientovali. Na pracovním listu mají návodné otázky a součástí úkolů je také udělat „*nějaký rozhovor*“. Žáci devátých tříd dostanou také pracovní list, úkoly ale směřují k oslovení školy, na kterou chtějí jít, a na zjišťování informací o ní. Eduard také vyzdvihuje možnost popovídat si se studenty z dané střední školy. Žáci tak mohou zjistit relevantnější a praktičtější informace: „*jak se do té školy dostanu, jestli tam jezdí autobusy... co tam funguje, co tam nefunguje*“.

Aneta doprovází žáky devátých tříd a dává jim rozchod na hodinu a půl. Vždy jdou na závěr vyučování, aby žáci mohli pokračovat v prohlídce i po skončení vyučování, pokud jim určený čas nestačí. Aneta nebrání tomu, aby se k žákům na veletrhu připojili rodiče. Podle ní zůstane na veletrhu déle zhruba polovina žáků a naposledy se přidali tři nebo čtyři rodiče. Dana dává svým žákům na veletrhu také rozchod. K veletrhu se potom vrátí následující společnou hodinu.

Veletrh zmiňuje také Barbora, a to v roli prezentující. Ovšem prezentaci školy tam má na starosti její kolega, který se kariérovým poradenstvím nezabývá. Barbora „*si tam chodí stoupnout, aby ty lidi viděli.*“ Což je v souladu s jejím přístupem ke kariérovému poradenství, které vnímá jako významnou přidanou hodnotu školy, snaží se, aby byla vidět, a navazuje kontakty s budoucími studenty ještě před jejich příchodem na školu.

### **Dny otevřených dveří navazujících škol**

Na dny otevřených dveří obvykle studenti chodí sami, což zmínili Barbora a Eduard. Eduard navíc uvádí, že žáci jsou v případě účasti uvolněni z výuky. Barbora s Bedřichem zmiňují dny otevřených dveří své střední školy, a to hned několikrát. Zvou na ně žáky během náborů na základních školách a s některými z nich se potom na dni otevřených dveří opravdu potkají. Žáci se k nim sami hlásí, protože si je z náborů pamatují. Den otevřených dveří uvádí Barbora ještě v kontextu spolupracujících firem, které se na dni otevřených dveří také prezentují. Nakonec se ke dni otevřených dveří vrací během kritiky kariérového poradenství na základních školách, kdy je uvádí jako jednu z mála aktivit, které se tam odehrávají:

„*Do toho tam máte jeden rodičák, kde rodičům řeknete, aby jezdili na dny otevřenejch dveří, aby se chodili ptát, že jste tam pro ně. Oni stejně nepřijdou.*“ (Barbora)

### **Prezentace navazující školy**

Střední školy posílají na základní školy nabídky prezentace své školy. Zástupce střední školy potom přijede na základní školu a skupině žáků (obvykle z osmé, či deváté třídy) představuje svoji školu. O těchto aktivitách mluvila Aneta. Zmiňovali je také Bedřich s Barborou, ovšem ti o nich hovořili z pozice prezentujících, jejich přístup je poměrně netypický a budu se mu věnovat ve zvláštní kapitole Prezentace na ZŠ z pohledu SŠ.

Aneta dle svých slov prezentace ze středních škol „odmítá, vybere si některé“. Chce, aby žáci měli pestrý vzorek. Vybere zástupce soukromé školy, veřejné školy, učebního oboru a gymnázia. Také se snaží vybrat různé role prezentujících:

*„Takže když je to někde třeba někdo, kdo má na starosti opravdu reklamní část a rozvoj té školy a není to učitel, tak toho záměrně sem přizvu, pak je to někdo, kdo má na starosti nábor někde nejlépe úplně na učebním oboru, tak toho taky vezmu, protože oni každý povídají jinak, každý fungují jinak.“ (Aneta)*

Následně potom se žáky tyto prezentace reflektuje. Snaží se vzbudit kritický náhled na předávané informace. Dokonce zmiňuje jistého prezentujícího, kterého zve každý rok. Dalo by se říci, že jej využívá jako negativní příklad:

*„On je hrozně upovídaný, ale na druhou stranu [žáci] vlastně zjistí na konci, že nic neví. Že ty podstatné, že vlastně se cítili, že je strašně lanařil, že jim hlavně řekl, jak je to působivý, jak je to o penězích, jak je to řemeslo skvělý, ale že vlastně jim neřekl nic opravdového o té škole, že z něj cejtili takové to pozlátko.“ (Aneta)*

Aneta tedy tyto prezentace využívá také pro zvyšování informační gramotnosti a citlivosti žáků na reklamní sdělení. Nesnaží se dávat jen negativní příklady, jiná opakovaně zvaná prezentující ze soukromé školy se pro změnu výhradně drží faktů, takže žáci mají srovnání.

Z přístupu Anety je vidět, že se snaží informace od středních škol dávat do kontextu a uvědomuje si rizika reklamy a nevyváženosti informací. Při zapojení této aktivity do programu kariérového poradenství je vhodné být ostražitý a nezařazovat ji bez uvážení.

### **Povídání bývalých studentů o navazující škole**

Podobná aktivita jako předchozí je pozvání bývalého studenta školy, který studuje na navazující škole, aby vyprávěl o svých zkušenostech se svou novou školou. Podle Eduarda je taková prezentace lepší než „poslat nějakou paní z kanceláře“. Ne všichni ředitelé středních škol jsou ale ochotní své studenty poslat. Nejzajímavějším aspektem těchto prezentací je podle něj dialog mezi bývalými a současnými žáky školy. Bývalí žáci mohou popsat, jak si sami vybírali střední školu.

Aneta na svoji školu zve bývalé žáky pro deváté třídy, a to zhruba do prosince. Na rozdíl od Eduarda tvrdí, že střední školy o takové prezentace mají zájem a někteří žáci musí jít prezentovat

svoji střední školu dokonce povinně. Před prezentací Aneta vyzývá žáky, aby si připravili otázky. Na bývalé žáky apeluje, aby byli upřímní, a během povídání se sama ptá na „*hnusné*“ otázky:

*„Splnilo to tvoje očekávání? Co bys udělala jinak, kdybys věděla, že (...) Jestliže vy jste tam šli s nějakým nadšením, vy jste tam šli s nějakou představou, tak jaká ta vaše představa byla a jak jí ta škola splnila? Anebo nakolik je ta škola schopná to splnit, tu představu, jestli ji vůbec může splnit, a nakolik třeba vy máte do té představy něco vložit? Jestli to vaše učení, přípravy a tak dále, řeknete, tam je to těžký, ale jestli pro to něco děláte?“ (Aneta)*

Další otázky míří také na praxe a na jejich budoucí zaměstnání. Aneta tedy využívá toho, že žáci se necítí povinni dělat své škole reklamu a mohou odpovídat upřímněji a dávat objektivnější pohled na svou střední školu.

Aneta také ráda zve žáky z různých ročníků školy. U jedné konkrétní školy má už své bývalé studenty ve všech čtyřech ročnících, takže je plánuje pozvat všechny. Podle ní totiž žáci postupem času vidí svoji školu jinak. To je opět v souladu s její potřebou vyváženosti informací z minulé kapitoly.

K této aktivitě je dobré poznamenat, že je nutné udržovat kontakty s bývalými žáky a sledovat jejich následné vzdělávání, což nebývá mezi školami vždy pravidlem. V Anglii tuto činnost vykonává kariérový vedoucí povinně, jak bylo zmíněno v kapitole 3.2 Anglie.

### **Pomoc s přihláškami**

Přihlášky na střední školu jsou pro žáky výzvou a školy se jim s jejich vyplňováním snaží pomoci. Každá škola má trochu jiný systém. Aneta pomáhá žákům, kteří to potřebují, následně ode všech přihlášky vybírá a vyplňuje zadní část se známkami. Vyplňování také trénují v rámci předmětu Volba povolání, stejně to mají žáci u Eduarda ve škole. Podle Eduarda mají systém, který funguje dobře.

Dana tiskne přihlášky žákům již předvyplněné, takže stačí vyplnit jen název školy, obor a číslo. Navíc žákům vypracovala manuál, který každému žákovi dává. Vypisuje také konzultace, takže žáci mohou dostat podporu. Problémy nastávají spíše v neaktualizovaných údajích ze systému, například když někdo nenahlásil změnu bydliště, a pak jej bude mít na přihlášce špatně.

## Získávání přehledu o školském systému

Aby žáci mohli učinit kvalifikované rozhodnutí o výběru navazující školy, musí být dobře seznámeni se školským systémem. Na tento aspekt nezapomněli Aneta, Bedřich, Cyril ani Eduard. Aneta si uvědomuje, že žáci často nerozumí pojmům, různým druhům škol. K tomu dospěla při probírání jednotlivých profesí. Každá profese potřebuje různou úroveň vzdělání a je třeba pochopit jednotlivé úrovně a nároky na ně. Aneta se tomuto tématu věnuje v předmětu Volba povolání:

*„Letos jsme brali, co je střední škola, když se řekne střední odborné učiliště, co je to škola s maturitou, škola bez maturity...“ (Aneta)*

Cyrl tuto aktivitu zařadil přímo do svého ročníkového projektu. Žáci v rámci hry během školního roku postupovali svojí kariérou od mateřské po vysokou školu. V každé fázi si vylosovali povolání, na které jim stačí daný stupeň školy, a toto povolání zpracovali:

*„Takže oni vlastně procházejí tím labyrintem toho vzdělávacího systému, tím si dají dohromady nějakou představu o tom, co tedy potřebují.“ (Cyril)*

Bedřich o dalších vzdělávacích cestách mluví se svými žáky během technických skupinových konzultací. Hovoří například o možnostech výstupů svého oboru a možných dodatečných zkoušek vždy se zaměřením na to, co budou chtít žáci v budoucnu dělat a co by se jim hodilo. Eduard pak jen stručně zmiňuje, že v předmětu Volba povolání v deváté třídě probírají „*různé školy*“.

## Prezentace na ZŠ z pohledu SŠ

Bedřich s Barborou věnují velké množství času prezentacím na základních školách. Sami jim říkají nábořky a v rozhovoru jsme jim věnovali velký prostor, proto je uvádím v samostatné kapitole. Během začátku školního roku Bedřich s Barborou objedou okolo třiceti základních škol v dojezdové vzdálenosti k jejich škole. Prezentace se účastní jedna nebo dvě deváté třídy a trvá jednu vyučovací hodinu.

Na prezentaci jedou dva učitelé, jeden technicky a jeden ekonomicky zaměřený. Technicky zaměřený je Bedřich, ekonomicky Barbora, ale občas místo ní jedou její kolegyně vyučující ekonomické předměty. Před nábořem se snaží vždy přijet s předstihem, domluvit se s místním učitelem na programu a zjistit od něj charakteristiku třídy, především zda mají žáci již vybranou

školu. Na základě této informace ještě program upravují. Jako dohled je ve třídě vždy přítomný místní učitel, obvykle výchovný poradce nebo zástupce ředitele školy.

Samotný program má dvě části – poradenskou a náborovou. Poradenská část má formu skupinové konzultace kariérového poradenství. Nejprve žákům představují, co je čeká:

*„Začínáme obecným vypravováním o tom kariérovém poradenství, co studenty, nebo žáky čeká, jaká je tam legislativa, kde si mají vybírat, co všechno mají zvážit při výběru dalšího vzdělávání. Jaký jsou výstupy z toho dalšího vzdělávání.“ (Bedřich)*

Vysvětlují žákům koncept RVP a ŠVP, co znamenají čísla oborů. Ukazují jim, kde tyto informace mohou najít a ověřit si je. Také s žáky konzultují jejich výběr školy, pokud už mají zvoleno. Snaží se jim rozšířit spektrum otázek, které by měli zvažovat, například na dojíždění, odborný výcvik, pracovní uplatnění nebo cenové náklady. Tyto konzultace dle svých slov směřují na všechny žáky, nejen na ty, které chtějí nabrat.

V náborové části představují své obory, snaží se ale také zdůraznit význam života školy, hovoří o školních akcích. Na každý nábor také berou letáčky a ty žákům rozdávají. Na závěr vždy žáky zvou na návštěvu k sobě do školy.

Podstatou náborů je dle Barbory navázat se žáky kontakt. Necháávají jim svoje e-mailové adresy, nabízejí jim možnost individuální konzultace, žáci je mohou navštívit u nich ve škole. V přespříštím roce vznikne samostatná kancelář pro kariérové poradenství, kde budou mít na tyto konzultace prostor. Barbora se snaží žákům ukázat, že jsou ochotní se jim věnovat. S žáky se po nábořech opravdu potkávají, hlavně na navazujících akcích, jako je den otevřených dveří nebo veletrh středních škol. Žáci se k nim sami hlásí. Dokonce někdy tyto žáky potkají náhodně mimo školu a ti je prosí o možnost konzultace. Barbora ale dodává, že nestačí jen navázat kontakt, ale potom se těm žákům, kteří si jejich školu nakonec zvolí, věnovat po celou dobu jejich studia. S oběma se žáci budou potkávat jako s učiteli i jako s kariérovými poradci.

Mimo nábořů navazují žáci některých základních škol ještě kontakt se školou skrze pracovní činnosti, na které chodí do místních dílen a vyučují je mistři z této školy. Díky tomu se žáci mohou seznámit s prostředím střední školy. Barbora toho také využívá a během roku do jedné z hodin vstoupí jako kariérový poradce a mluví se žáky.

Prezentace Bedřicha a Barbory mají velmi dobrou odezvu. Základní školy si je zvou opakovaně a dávají jim prostor v cennějších dopoledních hodinách (oproti prvním návštěvám, kdy je zařazovaly až na odpoledne). Dohlížející vyučující jsou obvykle mile překvapeni, „protože to těm žákům nebo studentům opravdu vysvětlíme, (...) očekávají to, co vždycky, že přijdeme jenom chválit naši nejlepší školu“. Vyučující se taky někdy dozvědí něco nového. Ohlasy jsou „veskrze pozitivní“. Žáci také reagují dobře:

„Oni jsou zvyklí na nábory. (...) A když tam potom přijedeme my, spadne jim prvních deset minut nezájem, a pak jim spadne brada, a pak nestačíte odpovídat na ty dotazy. A tohle má kolega perfektně vypilovaný, že fakt na to reaguje a ukáže jim co a jak.“ (Barbora)

„A v týhle chvíli, kdy vy přijdete do té devítky, a vidíte tam tu bandu pubertáků, který vidí tu proflákanou hodinu, kdy se nemusí učit, a odcházíte s tím, že vidíte ten zájem, že se ptají a že si to uvědomí, že to tam prostě blikne, tak to je supr.“ (Barbora)

Podle Barbory se od zavedení těchto náborů zvýšil počet přihlášek na dvojnásobek. K tomu ale Bedřich obratem dodává:

„Ono nejde o ten dvojnásobek lidí, ono jde o to, aby sem šli studenti, který by to bavilo.“  
(Bedřich)

Na závěr je třeba uvést tuto aktivitu do kontextu. Barbora v průběhu rozhovoru opakovaně vyjadřuje svoji frustraci ze zoufalé kvality kariérového poradenství na základních školách. Kvalitní kariérové poradenství by žáci rozhodně neměli dostávat od náborářů ze středních škol, kteří nemusí mít zájem žáků na prvním místě, ale přímo od svých kariérových nebo výchovných poradců. Svým přístupem i svojí frustrací však Barbora dává najevo, že kariérovému poradenství na základních školách nevěří a snaží se ho svými nábory kompenzovat. To rozhodně není optimální stav, a proto je třeba tuto aktivitu brát jako zajímavou ilustraci, nicméně z pohledu celého školského systému nejde o příklad dobré praxe.

### 5.4.3 Povolání

V kategorii povolání jsou uvedeny činnosti, které žáky blíže seznamují s různými profesemi, a to do šířky (např. Poznávání povolání a Veletrh práce) i do hloubky (např. Vyzkoušení povolání nebo Přiblížení povolání od profesionála). Řada činností je poměrně časově nenáročná, ale o to bývá náročnější na přípravu, především na komunikaci a koordinaci s profesionály, kteří jsou zapojeni.

Činnost	Škola	Časová náročnost	Náročnost na přípravu	Dostupnost	Přínos pro KP
Trh práce a pracovní právo	ZŠ, SŠ	☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Pohovory nanečisto	ZŠ, SŠ	☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆
Poznávání povolání	ZŠ, SŠ	☆☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Veletrh práce	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆	☆☆
Návštěvy pracovišť	ZŠ, SŠ	☆	☆☆	☆☆	☆☆☆
Vyzkoušení povolání	ZŠ, SŠ	☆	☆☆	☆☆	☆☆☆
Přiblížení povolání od profesionála	ZŠ, SŠ	☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Samostatný rozhovor s profesionálem	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆☆	☆☆☆
Návštěvy pracovišť	ZŠ, SŠ	☆	☆☆	☆☆	☆☆☆
Besedy od úřadu práce	ZŠ, SŠ	☆	☆	☆☆	☆(☆)
Zprostředkování praxe nebo zaměstnání	SŠ, (ZŠ)	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆

Tabulka 5: Přehled činností kategorie Povolání a jejich parametrů. Parametry jsou odhadem autora.

#### Trh práce a pracovní právo

V rámci předmětů Volba povolání nebo Občanská výchova se probírá trh práce a pracovní právo. Prochází se konkrétní legislativa, co by měla obsahovat pracovní smlouva, jaké jsou druhy pracovních poměrů, co je to daňové přiznání. Eduard s žáky probírá také specifika podnikání, zaměstnání a studia. Často se trénuje psaní životopisu, což může být aktivita i do českého nebo cizího jazyka. Aneta se s žáky také věnuje otázkám platu. Barbora probírá také plánování rodiny a rozpočtu a věnuje se fenoménu práce načerno.

## Pohovory nanečisto

Aktivitu pohovorů nanečisto Aneta uvedla jako něco, co kdysi dělali, protože pohovory byly dříve často součástí přijímacích zkoušek. Domluvili se s ředitelem cizí školy, který hrál roli přijímajícího personalisty. Žáci museli na správný čas přijít, být správně oblečení, připravit si vlastní otázky a projít pohovorem. Všechny pohovory byly natáčeny na kameru. Po skončení pohovoru Aneta s každým žákem probírala, jak se cítili, jak na ně „personalista“ působil, jak oni na něj působili a jak si myslí, že to zvládli.

Po návratu do školy si společně pouštěli nahrávky z pohovorů:

*„Oni na sobě viděli, jak tam sedí, jak se ošívají před tím cizím člověkem anebo taky co říkají dobře. Kdo tam dobře vystupuje.“ (Aneta)*

Aneta připustila, že dnes už by jen stěží mohla žákům něco o pohovorech předat, protože sama jej naposledy absolvovala před dvaceti lety. Aktivitu považuje i tak za velmi užitečnou, má pocit, že to bylo pro žáky přínosné. Bohužel ji již neposkytuje, důvod proč tomu tak je, nevedla.

## Poznávání povolání

Pod poznáváním povolání rozumíme výuku, která zvyšuje znalost různých povolání a porozumění tomu, jaké jsou na něj požadavky a co obnáší. Obvykle se tato výuka odehrává v předmětech Volba povolání nebo Občanská výchova. První aktivitou je hledání zajímavých povolání, což dělá Aneta s žáky v rámci Hollandova testu povolání (viz Diagnostika žáků). Žáci dostanou dlouhý seznam povolání, která odpovídají písmenkům, která jim vyšla v testu. Z nich vybírají ta, které je zaujmou. Následně se diskutují o jednotlivých povoláních a probírají ta, která žáci neznají.

Eduard využívá portály InfoAbsolvent<sup>31</sup> a Národní soustava povolání<sup>32</sup>, na kterých žáci mohou hledat povolání a podrobnosti o nich. Na portálu InfoAbsolvent si žáci také mohou vyplnit profil test, aby „věděli, jak vypadá aktuální situace.“ Eduard dává důraz na pochopení, co obnáší dané povolání, a „co pro to musím udělat“. Dana s žáky zase probírá výhody a nevýhody jednotlivých povolání.

Významnou aktivitou, kterou uvedli hned čtyři respondenti, je propojení povolání a potřebného vzdělání. Aneta se je snaží propojovat už během probírání jednotlivých povolání. Toto zadání mají

---

31 <https://infoabsolvent.cz/>

32 <https://www.nsp.cz/>

také žáci na jejich oborových dnech. Každý zpracovává jedno vybrané povolání a musí uvést, jaká je k němu potřebná kvalifikace. Žáci propojují povolání s potřebným vzděláním také během ročníkového projektu u Cyrila ve škole, když mají za úkol zpracovat jedno povolání pro každý stupeň školy (základní škola, střední škola, vysoká škola). Výstupem jsou šestiúhelníkové karty se stručným popisem jednotlivých povolání, které jsou následně vystaveny a ostatní žáci si je mohou také prohlédnout (více o těchto projektech v kapitole Ročníkové projekty). Propojení povolání a potřebného vzdělání uvedli také Dana s Eduardem jako součást běžné výuky o povoláních.

Dana se svými žáky probírá povolání pomocí aktivity s myšlenkovou mapou. Žáky hodně baví a zabere zhruba dvě vyučovací hodiny:

*„Tvoříme myšlenkovou mapu, kde ústřední téma je ta práce a pak jsou tam větve, jako proč pracovat, proč nepracovat, jaké máme povolání, jaké ty povolání mají výhody nevýhody.“*

(Dana)

Žáci pracují ve skupinách a myšlenkové mapy sestavují sami. Následně pak své mapy procházejí společně a Dana jejich práce doplňuje. To je v souladu s výukovými metodami Dany, která často staví na předchozích znalostech žáků.

### **Veletrh práce**

O veletrzích práce mluvili Dana a Bedřich. Dana chodí na Živou knihovnu povolání<sup>33</sup>, což je akce pořádaná Svazem průmyslu a dopravy České republiky<sup>34</sup>, která má žáky motivovat ke studiu technicky zaměřených oborů. Několik firem z regionu připraví vlastní stanoviště, na kterých se žáci po 25 minutách střídají a mohou poznávat a vyzkoušet si práci, kterou firma prezentuje. Jako příklad Dana uvádí firmu vyrábějící brzdové systémy. Jejich prezentaci popsala následovně:

*„Co znamená ten brzdový systém. Co všechno je tam potřeba za lidi, že to nejsou jenom nějakí lidé u pásu.“* (Dana)

Žáci na program reagují velmi pozitivně, těší se na něj. Jedním z důvodů je, že firmy obvykle rozdávají dárky. Dana ale vítá, že tato aktivita rozšíří žákům obzory a zjistí, že existuje řada dalších povolání, která by je mohla bavit.

---

33 <https://www.zamestnanyregion.cz/cs/ziva-knihovna-povolani>

34 <https://www.spcr.cz/>

Veletrhu práce se se svým žáky účastní také Bedřich. Jsou zde zástupci firem (včetně těch, kam chodí žáci na praxe), vysokých a vyšších odborných škol, zastoupený je také místní úřad práce. Předtím s žáky Bedřich probere, co je bude čekat. Na veletrhu si žáci obejdou všechny stánky, „posbírají letáčky“ a na následné reflexivní hodině tyto letáčky probírají a Bedřich jim pomáhá na ně kriticky nahlížet:

„Víte co, důležitý pro ně je se vyznat v těch informacích na těch letáčkách, co je růžový nebe slibovaný a co je ta realita, kterou opravdu dostanou. A na tuhleto cestu je navést. Myslíš si, že když tady napíšou tohle, že jsou reálné možnosti, že to budeš mít? Že ti to dají? Jako když tam napíšou plat pětatřicet, opravdu to dostaneš po nástupu? Co bys musel udělat pro to, abys to dostal, kdy asi tak?“ (Bedřich)

### **Návštěvy pracovišť**

Dana chodí na exkurze na pracoviště s osmými a devátými třídami. S každou třídou absolvují dvě až tři exkurze. Jedna exkurze většinou vyjde na dvě až tři hodiny a Dana se snaží chodit místo méně důležitých předmětů, čímž má na mysli cokoliv mimo Matematiky a Českého jazyka, ze kterých žáci dělají přijímací zkoušky. V rámci exkurze se žáci mohou seznámit s různými profesemi, jako třeba nástrojář nebo IT specialista na úseku robotiky. Exkurze nabízí firmy na besedě výchovných a kariérových poradců, kterou blíže popisuje kapitola 5.5.3 Druhy zdrojů, a jsou někdy spojené se hrou pro žáky. Dana vyzdvihuje jednu exkurzi do firmy, ve které žáci vidí, jak se vyrábí plastová zásuvka. Tu montuje robot a žáci zjistí, že robota nemůže obsluhovat úplně každý. Zároveň vidí, že „není práce za počítačem jen práce za počítačem.“

Návštěvy pracovišť zmínil také Eduard, ale jen jako vedlejší produkt jiných aktivit. Některé třídy například chodí navštívit přírodovědnou fakultu, takže mohou zblízka vidět povolání vědce. Podle Eduarda tyto návštěvy nejsou systematické. Nakonec zmínil také jednu učitelku z prvního stupně, která se domluvila s rodiči žáků, a s dětmi šli navštívit své rodiče na pracovišti. Byli například na úřadě u pana starosty, který měl dítě v její třídě.

### **Vyzkoušení povolání**

Exkurze na pracoviště nemusí znamenat, že si žák dané povolání také vyzkouší. Aneta v rámci oborových dní uspořádala aktivitu nazvanou *Svět povolání* (na organizaci oborových dní se blíže podíváme v kapitole Oborové dny). Žáci si v průběhu roku mohli vyzkoušet několik různých

povolání. Vyzkoušeli si práci ve školství – učili ve škole, pracovali se školníkem, s uklízečkou. Dále do školy přišla zdravotní sestra, žáci si zkoušeli píchat injekce do pomerančů, měřit tlak, používat stetoskop. Byli u nich také modelka, fotograf a vizážistka, mohli si vyzkoušet focení. Každý z návštěvníků také samozřejmě promluvil o svém povolání a žáci se jej mohli na cokoliv zeptat. Dále byli s žáky na farmě, kde si ale nic vyzkoušet nemohli:

„*Má představa byla, že budou kydat, ale nekydali... A různě, jakože nakrmí slepice a tak dál, ale v tom množství to fakt není jako možný.*“ (Aneta)

Nakonec vzala paní advokátka žáky na jednání k soudu. Žáci si také museli vyzkoušet jednu libovolnou profesi ve svém volném čase. Bohužel se celého oborového dne účastnilo jen 15 žáků, kteří si tento obor zvolili. Více o organizaci oborových dnů v kapitole Oborové dny.

Cyril připravil v rámci ročníkového projektu něco podobného. Žáci si během pěti dní v průběhu roku vyzkoušeli pět různých povolání, na jednotlivých místech se střídali, takže všech pět míst bylo vždy plně obsazených. Tato organizace umožnila, aby se dvě třídy, které se projektu účastnily, mohly rozdělit do menších skupin a měly tak více prostoru pro zkoušení. V nabídce byl taneční kurz, práce letušky, návštěva televizního studia a praxe v mateřské školce, která byla velmi oblíbená. Ne vždy si žáci mohli práci vyzkoušet. Ve školce se žáci starali o děti, „*i kluci si tam zablblí s dětmi*“, hráli si s nimi, ukládali je ke spánku. Celkem vždy v daném zaměstnání strávili okolo tří hodin.

Eduard na toto téma zmínil několik příkladů. Jeden byl z jeho vlastní školy z předmětu Volba povolání. V rámci něj žáci dělají malé projekty, během nichž si zkoušeli různá povolání. Například se stavěl dům a žáci si museli rozdělit role podle profesí a zjišťovat, co kdo přesně dělá. Dalším příkladem bylo založení vlastní fiktivní firmy, což zahrnovalo průzkum trhu, vymýšlení produktu, nastavení fungování firmy a tvorba reklamy na ni. Eduard by rád více zapojoval lidi z reálných profesí, což zatím podle něj nedělají. Na toto téma zmínil projekt *Hiking*, který viděl na konferenci v Srbsku. Žáci vyrazili do města, dostali zadanou trasu, na které obcházeli různé profese, a u nich plnili zadané úkoly.

Zkoušet povolání lze v různých formách. Buď přímo na pracovišti, jindy může profesionál přijít do školy a přinést s sebou potřebné vybavení. Zkoušení profese se může odehrávat také bez přítomnosti profesionála, což je organizačně jednodušší, ale nemusí mít takový přínos. Profese

k vyzkoušení Aneta sháněla mezi rodiči, ve škole a přes své známé. Cyril všechny profese sehnal mezi rodiči žáků, ti podle něj daný rok byli hodně aktivní, což bylo „*fakt veliký štěstí.*“

### **Přiblížení povolání od profesionála**

Tato aktivita byla již do velké míry popsána v předchozích dvou kapitolách Návštěvy pracovišť a Vyzkoušení povolání. Popisují ji zde zvlášť, protože může jít o samostatnou činnost. Během zkoušení povolání na oborových dnech u Anety si některé profese žáci sami vyzkoušet nemohli, ale přiblížení práce profesionála bylo také velmi přínosné. Žáci si na ně často nachystali vlastní otázky. Podle Anety padne vždycky otázka na plat:

*„Já na to vždycky každého dospělého dopředu jako připravím, a řeknu jim, že padne otázka na plat a oni ať se z toho vylžou, jak chtějí.“ (Aneta)*

Profesionálové pak obvykle odpovídají řádově, například „*15 tisíc a výš*“.

Cyrilův ročníkový projekt zahrnoval také hlavně zkoušení profese, ale profesionálové samozřejmě svoji profesi podrobně představovali. Jeho kolegyně z jiného ročníku zvala rodiče žáků do školy, aby jim o svém povolání vyprávěli. Na tuto aktivitu byly dobré ohlasy, žáci zjišťovali navzájem povolání svých rodičů.

Tato aktivita je snadnější na organizaci, než když si žáci zároveň profesi mají zkoušet. Také se tím otevírá širší prostor pro profese, které by si žáci mohli vyzkoušet jen stěží, jako je třeba pilot nebo řidič kombajnu.

### **Samostatný rozhovor s profesionálem**

Ještě jednodušší forma seznámení se s povoláním je aktivita, kterou zadal Cyril v rámci jiného ročníkového projektu. Žáci měli za úkol najít jednoho profesionála a udělat s ním rozhovor. Otázky si mohli napsat sami, ale byla na ně určitá kritéria, aby měly dostatečnou informační hodnotu. Žáci měli také za úkol vytvořit fotopříběh z pracoviště dotazovaného. Podle Cyrila rozhovory žáky bavily, což šlo poznat právě z přiložených fotografií.

Stejnou aktivitu zadala také Aneta žákům v rámci svých oborových dnů. Ti si měli zvolit profesi, kterou následně podrobně popsali v oborové práci. Součástí tohoto popisu byl také rozhovor s člověkem, který profesi v současnosti dělá. Žáci si zvolili oblasti jako pohřebnictví, taxislužba a také trenér florbalu. K tomu Aneta podotkla, že nejspíš o povolání ani nejde, ale na to si žák musel přijít sám a je to tak správně, protože to je jeho zkoumání.

## **Besedy od úřadu práce**

Návštěvy informačního poradenského střediska úřadu práce (IPS ÚP) má za úkol výchovný poradce dle vyhlášky MŠMT, která je citována v kapitole Kariérové poradenství v užším pojetí – služby výchovného poradce. Jediným výchovným poradcem mezi respondenty je Aneta a ta explicitně uvedla, že IPS ÚP nenavštěvuje, zdůvodnění ale neuvedla, nejspíš ji program neoslovil.

Eduard se o návštěvách úřadu práce vyjadřuje negativně:

*„... tam je ten program tak šílený, to řeknu rovnou, že jsme řekli, tam se už chodit nebude. Tam se vracíte třeba do devadesátého roku třeba, jo. Tam ten posun není a je to škoda, protože to je důležitá instituce, tam jsou ty programy strašný. Když pustí dětem videokazety, jo (smích), víc k tomu říkat nebudu.“ (Eduard)*

Dana chodí na besedy úřadu práce s osmou a devátou třídou. Více se k nim nevyjadřuje, ale jelikož na ně chodí pravidelně, zřejmě na tyto besedy nemá negativní názor jako Eduard. Kvalita besed se může mezi různými regiony lišit.

## **Zprostředkování praxe nebo zaměstnání**

Bedřich a Barbora působí na střední odborné škole, kde jsou významnou součástí studia praxe. Účastní se jich vždy v posledních dvou ročnících. Bedřich pomáhá žákům praxe vybírat, vede si informace o tom, kdo je kdy na které praxi a na základě toho jim poskytuje podporu.

Ta ale nezůstává jen u praxe. Žáci dostanou během studia podporu se sháněním brigády nebo následně zaměstnání. Také absolventi se mohou obracet na kariérové poradce školy, například když přijdou o práci. Zatím je mohou kontaktovat jen přes paní sekretářku, plánuje se ale také zveřejnění přímého kontaktu na webu školy. Občas se žáci také ozvou třídním učitelům a ti je s kariérovými poradci propojí.

#### 5.4.4 Výukové formy

Poslední kategorií činností jsou výukové formy. Jedná se o ucelenější soubory činností kariérového poradenství formou předmětu nebo dlouhodobějšího projektu. Většina náplně těchto forem byla již popsána v předchozích kategoriích, proto zde nebudu zabíhat do podrobností a budu pouze popisovat každou výukovou formu jako celek.

Činnost	Škola	Časová náročnost	Náročnost na přípravu	Dostupnost	Přínos pro KP
Oborové dny	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Ročníkové projekty	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Předmět Volba povolání	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Předmět Občanská výchova	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆(☆)
Předmět Styly učení a možnosti sebepoznání	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆
Feuersteinovo instrumentální obohacování	ZŠ, SŠ	☆☆☆	☆☆	☆☆	☆☆
Odborné předměty	SŠ	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
Kariérové poradenství na 1. stupni	ZŠ	?	?	☆☆☆	☆☆☆

Tabulka 6: Přehled činností kategorie Výukové formy a jejich parametrů. Parametry jsou odhadem autora.

#### Oborové dny

U Anety ve škole se celý druhý stupeň účastní oborových dní, které jsou zařazovány v průběhu celého školního roku. Každý učitel může připravit jeden obor, obvykle nějak související s předměty, které vyučuje. Mezi tématy může být například tvorba filmu, cesta po památkách, netradiční sporty, zkoumání vesmíru a podobně. Vedoucí oboru na začátku roku vypíše anotaci svého oboru a jeho kapacitu (obvykle okolo 15 žáků), žáci z celého druhého stupně se potom ve dvou kolech zapisují a vybírají si svůj obor.

Oborové dny poté probíhají celkem pětkrát během školního roku. V těchto dnech je běžná výuka zrušena (první stupeň má rovněž speciální program) a žáci se účastní svého zvoleného oboru. Z každého dne musí žáci zpracovat stručný zápis. Během roku si také zvolí téma závěrečné práce, které musí patřit do vybraného oboru. V závěrečné práci jsou uvedené zápisy z jednotlivých

oborových dní, hlavní náplní je vlastní práce na zvolené téma. Odevzdávání práce je na konci roku a žáci své práce prezentují před ostatními.

Aneta připravila oborový den *Svět povolání*, jehož aktivity byly podrobněji zmapovány v kapitole Vyzkoušení povolání. Během každého dne si žáci zkusili různá povolání (zdravotní sestra, práce ve školství, fotograf, modelka a vizážistka, návštěva farmy, advokátka). Tématem práce potom muselo být jedno zvolené povolání, které žáci museli podrobněji zpracovat:

*„No a v rámci toho píšou oborovou práci a zpracovávají nějaké svoje zvolené povolání. Kdy ho tedy musí popsat. Musí k němu udělat rozhovor s osobou, která to povolání vykonává. Musí si alespoň na dvě hodiny to povolání zkusit. Musí k tomu povolání sehnat veškeré školy, které jsou v České republice, co by bylo potřeba k němu vystudovat.“ (Aneta)*

O tento oborový den měli zájem spíš žáci z vyšších ročníků od sedmé třídy výš. Aneta si na oborových dnech cení možnost žáků objevovat a přicházet si na věci sami.

Aneta připouští, že i během ostatních oborových dnů žáci často přijdou do kontaktu s lidmi ve výkonu jejich povolání. Nicméně tato setkání jsou nahodilá a nejsou nutně motivována kariérovým poradenstvím, jako spíš poznáním v oboru, které daný profesionál vykonává.

### **Ročníkové projekty**

Cyril kariérové poradenství naplňuje hlavně ročníkovými projekty. V každém ročníku vzniká tzv. ročníkový tým učitelů. Do něj patří třídní učitelé a učitelé „*stěžejních*“ předmětů, celkem okolo pěti učitelů. Ročníkový tým se schází každých 14 dní a jeho členové se domlouvají na provozu ročníku. Tyto týmy i rozvrhy učitelů jsou tvořeny záměrně tak, aby učitelé co nejvíce času učili ve svém ročníku. Podle Cyrila jsou v týmech velmi dobré vztahy a učitelé se vídají často i mimo školu.

Samotný ročníkový projekt Cyril se svým týmem plánuje obvykle na výjezdu v přípravném týdnu na konci srpna. Příprava projektu je poměrně náročná, ale zábavná. Často v týmu naplánují víc aktivit, než je možné zrealizovat. Projekty jsou propojené pro všechny třídy v ročníku (v Cyrilově případě byly v ročníku vždy dvě třídy). Grafický motiv projektu mají žáci na žákovské knížce. Pro seznámení s projektem, jeho průběžné reflexi nebo sdělování zážitků z projektu slouží spojené hodiny obou třídních učitelů. Zadáání projektů je zveřejňováno na webu školy.

Projekty žáci plní ve skupinách po pěti. Vytvořit vyrovnané skupiny je podle Cyrila náročné. Nejprve se je snažili tvořit sami učitelé, v dalších letech ale už nechali tvorbu skupin na žácích. Na

konci roku je vždy jeden vítězný tým, který vyhrává speciální odměnu, například večeři v restauraci. Hodnocení práce žáka v projektu je součástí slovního hodnocení na vysvědčení. Ve kvalitě výstupů jednotlivých skupin jsou podle Cyrila velké rozdíly. Skupiny, které nepracují, mohou být z projektu vyloučeny a přichází o možnost vyhrát.

Ne každý ročníkový projekt Cyril zaměřuje na kariérové poradenství. Takto zaměřené projekty uskutečnil dva. První popisovaný projekt sestával z návštěvy pracovišť a zkoušení různých povolání, což bylo popsáno v kapitole Vyzkoušení povolání. Tento projekt byl poměrně náročný na organizaci a byl jen zážitkový, takže žáci nemuseli vypracovávat žádné výstupy.

Druhý projekt, který ještě v průběhu rozhovoru stále probíhal, byl koncipován jako strategická hra. Žáci za plnění úkolů získávali body a za ně mohli nakupovat políčka na trhu práce ČR. Hracím plánem byla mapa ČR, která byla inspirována počítačovou vědomostní hrou *Dobyvatel*<sup>35</sup>. V průběhu roku skupiny procházely jednotlivými stupni vzdělávání (základní škola, střední škola, vysoká škola) a vždy se zabývaly povoláními, která lze vykonávat po vystudování daného stupně. Povolání si žáci losovali a následně k nim zpracovávali různé úkoly. První úkol v každé části byl informační, kdy měli vytvořit kartu s informacemi o daném povolání. Karty měly formát pravidelného šestiúhelníku a následně se vylepovaly na mapu povolání a vytvářely tak velký přehled různých povolání. Druhý úkol byl vždy praktický a v každé části roku byl jiný. Prvním takovým úkolem bylo vytvoření simulovaného rozhovoru mezi dvěma různými povoláními, například sanitář a hrobník. Druhým úkolem bylo najít skutečného zástupce daného povolání a udělat s ním rozhovor. Dalším úkolem byla simulace přijímacího pohovoru na vylosovanou pozici. Dál měli žáci za úkol hledat dané povolání v populární kultuře a v umění. Posledním úkolem bylo navštívit dané povolání přímo na pracovišti a vytvořit o něm fotopříběh.

Své splněné úkoly si skupiny navzájem prezentovaly, ať jde o videa simulovaných rozhovorů nebo fotopříběhy. Mapa povolání byla během roku vystavená na nástěnce, mohli se tak na ni dívat žáci z celé školy. Dalším zajímavým výstupem je kniha rozhovorů s profesionály, kterou Cyril po skončení projektu plánoval vytvořit.

Žáky tento projekt bavil a dle Cyrila z něj byla řada zajímavých výstupů. Součástí motivace k projektu byl ale také fakt, že se slovní hodnocení z vysvědčení převádělo na známky, které se počítaly do přijímacích zkoušek na střední školu, takže se žáci museli snažit i kvůli nim.

---

35 <https://dobyvatel.triviador.net/>

## **Předmět Volba povolání**

Vzdělávací oblast Člověk a svět práce z RVP ZV nemá na rozdíl od jiných vzdělávacích oblastí svůj tradičně pojmenovaný předmět. Pro připomenutí, do této vzdělávací oblasti jsou zařazeny uživatelské pracovní dovednosti, jako je práce v dílnách, pěstování nebo vaření, druhá oblast souvisí s volbou povolání, témata jsou trh práce, školský systém a střední školy, druhy povolání a pracovní právo. Více se vzdělávací oblasti Člověk a svět práce věnuje kapitola 2.1 Kariérové vzdělávání – vzdělávací oblast Člověk a svět práce v teoretické části práce.

Mezi respondenty na základních školách bylo různé rozčlenění tohoto obsahu. U Anety jsou zvláštní předměty pro různé podoblasti: *Dílny*, *Vaření*, *Laboratorní práce* a *Volba povolání*. U Dany jsou pracovní dovednosti v předmětu *Praktické činnosti*, oblast volby povolání je vyučována v rámci předmětu *Občanská výchova*. U Eduarda je oblast rozdělena mezi předměty *Výchova k volbě povolání* a *Informatika*. Uživatelské dovednosti jsou u Eduarda zúženy pouze na digitální dovednosti. Konečně u Cyrila ve škole je předmět *Člověk a svět práce*, jehož obsahem je celá vzdělávací oblast Člověk a svět práce. Cyril ale tento předmět neučí, takže neznáme mnoho podrobností.

Pro předměty *Volba povolání* u Anety a *Výchova k volbě povolání* u Eduarda používám napříč touto prací zastřešující termín *Volba povolání*. Používám jej jako zastřešující pojem pro všechny předměty, které se zabývají pouze kariérovou částí oblasti Člověk a svět práce. V této kapitole shrnu své poznatky o předmětu *Volba povolání* u Anety, Eduarda a o předmětu *Člověk a svět práce* u Cyrila. Obsahu výuky Dany se bude věnovat následující kapitola Předmět Občanská výchova.

Aneta je vyučujícím předmětu *Volba povolání*. Předmět je vyučován v osmé a deváté třídě s dotací 0,5 (jedna vyučovací hodina za 14 dní). Aneta si stěžuje na nedostatek času, občasné odpadání se projeví výrazněji než u předmětů s vysokou hodinovou dotací. V první polovině osmé třídy je náplní sebepoznávání. Na přelomu pololetí žáci poznávají různá povolání. Ve druhém pololetí se věnují středním školám, cvičnému vyplňování přihlášky a souvisejícím administrativním dovednostem. V první polovině deváté třídy je práce zaměřená na výběr konkrétního povolání a střední školy, jde o období těsně před podáváním přihlášky na střední školu. Druhá polovina deváté třídy je věnována trhu práce a pracovnímu právu, psaní životopisu, náležitostem pracovní smlouvy a podobně.

Stejně jako u Anety, i podle Eduarda je na tento předmět málo času, protože hodiny často odpadají a témat je hodně. *Volba povolání* je zde vyučována od druhého pololetí sedmé třídy do prvního

pololetí deváté třídy, vždy jednu vyučovací hodinu týdně, což je oproti Anetě dvojnásobná dotace. Eduard si nebyl jistý současnou podobou předmětu, protože jej v posledních dvou letech neučil, mluvil proto o náplni z doby, kdy jej vyučoval on. První probíranou oblastí je sebepoznávání, kterému se věnují ve druhém pololetí sedmé třídy. Celá osmá třída je zaměřená na poznávání povolání a středních škol. Žáci si zkouší povolání na vlastních projektech, zakládají fiktivní firmu, poznávají povolání a školy na webových portálech. V prvním pololetí deváté třídy se pokračuje trhem práce a výběrem konkrétní střední školy. Předmět končí v pololetí, protože přihlášky se odevzdávají na začátku března. Žáci tak mají více prostoru, který mohou využívat na osobní konzultace, včetně těch tripartitních s rodiči.

Cyril o předmětu Člověk a svět práce příliš nevěděl a část obsahu četl z tematického plánu. V šesté třídě jsou náplní dílny, v sedmé třídě design a konstrukce:

„*To většinou dělají nějaké Merkury. Rozebírají různé spotřebiče a pak je zase skládají nebo obráceně.*“ (Cyril)

Osmá třída je zaměřena na komunikaci, prostředky řeči, přijímací pohovory a psaní životopisu. V deváté třídě se věnují výběru povolání a střední školy. Mezi osmou a devátou třídu je také rozdělena finanční gramotnost.

Obsah předmětů je tedy poměrně podobný, některá oblast je občas zcela vynechána (třeba dílny u Eduarda). Poměrně zásadně se liší časové dotace. Obvykle je obsahu kariérového poradenství věnována zhruba jedna až dvě hodiny za celý druhý stupeň. Aneta, která má na předmět Volba povolání pouze jednu hodinu, některou související látku vyučuje v předmětech *Etická a osobnostní výchova* nebo *Výchova k občanství a zdraví*, které nahradily původní *Rodinnou a Občanskou výchovu*. Podobně i Cyril má část látky ukrytou ve svém volitelném předmětu *Styly učení, metody sebepoznání*. Skutečný rozsah je tedy těžko určitelný, protože hranice mezi obsahy a předměty nejsou jasně vymezené.

### **Předmět Občanská výchova**

Občanskou výchovu vyučuje Dana a Barbora a obě v ní do určité míry naplňují kariérové poradenství. Občanská výchova u Dany je jednu vyučovací hodinu týdně a zhruba jedna třetina obsahu spadá na kariérové poradenství. Mezi tématy jsou například druhy škol a druhy povolání, smysl práce a pracovní právo s přesahy do finanční gramotnosti. Dana se snaží nepřednášet, se

žáky diskutuje a případně doplňuje chybějící informace, často využívá skupinové práce. Není striktní v tématu hodiny, a pokud žáci přijdou s vlastními tématy, nebojí se své původní plány opustit. Během Občanské výchovy s žáky Dana také reflektuje návštěvy firem a další akce kariérového poradenství, které s nimi absolvuje.

Barbora vyučuje Občanskou výchovu na střední škole. Se žáky se učí psát životopis a motivační dopis, učí je pracovat s portály s nabídkami práce, ale také s platformami jako je LinkedIn nebo Facebook, na kterých se žáci mohou prezentovat. Na práci s internetem mají ve škole k dispozici sadu tabletů, jejich využívání si Barbora pochvaluje. O Občanské výchově se Barbora ještě zmiňovala, když mluvila o své předchozí práci na základní škole. Tam témata kariérového poradenství rovněž otevírala v tomto předmětu.

### **Předmět Styly učení a možnosti sebepoznání**

Na Cyrilově škole jsou běžnou součástí školní výuky volitelné předměty, které si žáci mohou vybírat. Jeden z nich vyučuje i Cyril a jmenuje se Styly učení a možnosti sebepoznání. V předmětu se žáci zamýšlí nad různými způsoby, jak se mohou učit:

*„... jak se dá učit, jaké jsou přístupy k učení, že se nemusím učit nazpaměť, že se dají některé věci prostě přijímat i jinými způsoby“ (Cyril)*

Dotýkají se zde také psychologických témat, jako je *temperament*. Podle Cyrila nejde o to, se tyto věci naučit, jako spíš žáky seznámit s rozdíly v osobnostech různých lidí. Zároveň se jim také otevírá možnost se zkoumat, uvědomovat si svoje dispozice a následně s nimi pracovat. A také si uvědomit, co už ovlivnit nelze. V závěru předmětu se žáci učí navzájem. Každý žák si zvolí vlastní téma, které mu připadá zajímavé:

*„Většinou to bývají nějaké koníčky. Vymýšlí přípravy a pak ty děti vedou samy tu hodinu. Aby ostatní něčemu přiučili. Teď jsme naposledy měli sushi, tak vždycky, když je to něco s jídlem, tak je to vítaný.“ (Cyril)*

Jinou hodinu zase jedna žákyně seznamovala ostatní s baletem a učila je kroky z Labutího jezera. Tento předmět podle Cyrila nebyl zamýšlený jako součást kariérového poradenství, dnes už si jeho přínos pro kariérové poradenství Cyril uvědomuje. A přínos je zřejmý, protože sebepoznání je jedním z pilířů kariérového poradenství.

## **Feuersteinovo instrumentální obohacování**

Jako další předmět související s kariérovým poradenstvím Eduard uvedl Feuersteinovo instrumentální obohacování (Feuerstein, Feuerstein, Falik, & Rand, 2006). Ten se nově zavedl v šesté třídě a žáci si během něj budují strategie pro řešení různých úkolů. V sedmé třídě pak mohou navázat pokračováním již v rámci volitelného předmětu. Pět učitelů včetně Eduarda bylo proškoleny na výuku tohoto předmětu. Eduard bude od nového roku tento předmět učit a těší se na něj. Podle něj s kariérovým poradenstvím hodně souvisí, protože pro něj je kariéra „*proces hledání a řízení života*“ a učit žáky se rozhodovat je hlavním úkolem kariérového poradenství.

## **Odborné předměty**

Na střední škole u Barbory a Bedřicha se učí odborné předměty. V rámci nich se žáci podrobněji seznamují s náplní různých profesí, což jim také pomáhá zorientovat se a zjišťují, které oblasti je baví a které ne. Mezi ekonomickými předměty zde mají předmět, ve kterém si žáci založí fiktivní firmu a řídí ji. Logicky odborné předměty patří především na střední odborné školy, nicméně výše zmiňované předměty jako jsou Dílny, Laboratorní práce, nebo Vaření jsou také odbornými předměty a na základní škole mají své místo. Řada dalších odborných předmětů pak může být zařazena jako volitelný předmět.

## **Kariérové poradenství na 1. stupni**

Má kariérové poradenství místo i na 1. stupni základní školy? Podle Barbory ano. Když ještě byla výchovnou poradkyní na základní škole, pokoušela se jej tam zavést:

*„Takže jsem se začala bavit i s téma malinkejma dětma. Co chceš dělat, kým chceš být?“*

*Mám děti v tom věku, takže jakoby tam je to všechno spojený se vším.“* (Barbora)

Bohužel však neměla podporu vedení a její vize se jí nepodařila prosadit. Eduard zmínil jednu aktivitu na prvním stupni, která se mu líbila. Paní učitelka se domluvila s rodiči a „*děti vyrazily za svými rodiči do práce*“. Na prvním stupni tedy aktivity kariérového poradenství být mohou, ale vyskytují se zatím spíše výjimečně. Řada zde uváděných činností je přitom na prvním stupni snadno realizovatelná. Ve Finsku je kariérové poradenství průřezovým tématem pro celý první stupeň od 1. do 6. ročníku a běžné jsou právě například návštěvy firem v okolí školy nebo návštěvy pracovníků ve škole a povídání o jejich zaměstnání. Kariérové poradenství na 1. stupni je proto oblastí s velkým potenciálem pro další rozvoj.

## 5.5 Zdroje

„Tak to už jsem tu trochu nastínil, že je to boj, je to chaos.“ (Eduard)

Jaké využívají respondenti zdroje? Je zdrojů dostatek, a jak s nimi respondenti pracují? Na tyto otázky odpovídá tato kapitola. Mezi zdroje zařazuji metodické materiály pro kariérové vzdělávání, podpůrné materiály pro kariérové poradenství (např. informační portály nebo třeba testy povolání), ale taky vzdělávací akce, jako jsou konference nebo workshopy.

### 5.5.1 Stav zdrojů

Ačkoli respondenti postupně uvedli poměrně hodně zdrojů, shodovali se na tom, že je náročné je dohledat. Eduard doslova řekl, že je to chaos. Dosud nemají pro předmět Volba povolání žádné učebnice. Podle něj se ale situace se zdroji začíná zlepšovat, „*dříve toho moc nebylo*“.

Aneta tvrdí, že zdrojů je dostatek, ale jejich vyhledávání vyžaduje velké množství času, který ona vždy nemá. Co se týče předmětu Volba povolání, podle ní je materiálů dost, i díky tomu, že se dá čerpat z předmětů jako Občanská výchova nebo Etická a Osobnostní výchova.

Barbora ke stavu zdrojů vyjádřila několik myšlenek. Hovořila o portálech práce, které jsou v její oblasti podle ní poměrně nevhodné, protože jejich škola je v menším městě a „*tady musíte mít osobní kontakt s těmi firmami*“. Více se proto jejich střední škola zaměřuje na propojování s partnerskými firmami, které „*chodí do školy velice často*“. Žáci se s nimi setkávají během prezentací, školních akcí, školního plesu, kde jsou partneři uváděni, dnů otevřených dveří a samozřejmě praxí, kdy chodí pracovat přímo do těchto firem.

Mezi řečí se vyjádřila Barbora také ke stavu vzdělávacích programů pro kariérové poradce. Ty jsou podle ní kvalitativně velmi rozdílné a najít opravdu dobrý program není snadné. Ale „*když člověk chce, tak si to najde*“. Rovněž drobnou poznámkou zmínila Barbora další problém – že vzdělávací akce bývají často v době výuky, a proto mohou být učitelům hůř dostupné.

Na zajímavý problém naráží v poslední době Aneta. Podle ní je řada materiálů vytvořena se záměrem nalákat žáky na konkrétní učební obor. Tyto materiály proto nevyužívá, i když jsou leckdy velmi povedené. Podobně je to s akcemi:

„A úplně odmítám, jak nás všechny ty učební obory poslední dobou zahrnují tím, že přijďte se podívat třeba na festival řemesel, a tak dále.“ (Aneta)

Aneta odmítání propagace učebních oborů ale nevysvětluje tak, že by pro žáky chtěla vyšší vzdělání než učební obory, ale spíš tím, že chce, aby byly informace vyvážené.

### 5.5.2 Způsob práce se zdroji

Aneta, Dana a Eduard prozradili, jak se zdroji pracují. Aneta s Danou mají podobný přístup. Když potřebují nějaký zdroj, pak vyhledávají na internetu, a to konkrétně přes vyhledávač Google. Ani jedna z nich nemá žádné oblíbené stránky, ke kterým by se vracela, vždy vyhledávají přímo s vyhledávačem a pracují s tím, co jim předloží. Dana materiály nepřebírá beze změn:

*„Ale já si ráda třeba nějaký pracovní listy vygooglím a pak si třeba z pěti pracovních listů poskládám jeden.“ (Dana)*

Všichni tři dlouhodobě sbírají materiály a ty využívají opakovaně. Eduard zmiňuje v této souvislosti, že materiály sbíral po různých konferencích a workshopech a potom je následně upravoval pro potřeby jeho školy. Aneta tuto dlouhodobou akumulaci vidí také jako svoji slabinu. Podle ní se spousta věcí rychle proměňuje a některé její materiály mohou být zastaralé, bohužel však nemá tolik času pro jejich aktualizaci.

### 5.5.3 Druhy zdrojů

Eduard popisuje jako svůj zdroj inspirace setkávání s lidmi z různých krajů ke kariérovému poradenství. Potkal díky tomu hodně zajímavých lidí a ví, jak různé kraje ke kariérovému poradenství přistupují. Jako další zdroj zmiňuje konference ke kariérovému poradenství. Zde také měl příležitost potkat se a diskutovat se zajímavými lidmi, navíc také „většinou získal nějakou publikaci“. Konkrétně zmínil konferenci k vyhlášení výsledků soutěže Národní cena kariérového poradenství<sup>36</sup>. Aneta také zmiňuje konferenci ke kariérovému poradenství, byla na ní však pouze jednou a o žádné další neví. Její přínos viděla ve výměně zkušeností s lidmi z jiných škol.

Eduard a Barbora se inspirují i v zahraničí. Barbora se obrací na západ (britské a americké školství), kde vyzdvihuje pozdní specializaci, kdy se žáci mohou rozhodovat o svém zaměření až po skončení střední školy, což podle ní může vést k lepší připravenosti na stále rychlejší změny na trhu práce. Za druhý zdroj inspirace považuje Francii, ve které se dle jejích informací hradí návštěvy kariérového poradce ze zdravotního pojištění, a to až jednu návštěvu měsíčně (tato informace není přesná, kariérové poradenství je ve Francii do určité míry bezplatné, ale není hrazeno ze

36 Např. ročník 2019: <http://www.euroguidance.cz/akce/2019/nvcp19.html>

zdravotního pojištění – viz kapitola 3.3 Francie). Nakonec zmiňuje jako zdroj inspirace severské státy, bez konkrétního doplnění.

Eduard zmiňuje několik škol, které osobně navštívil (Belgie, Itálie a Holandsko) a o všech tvrdí, že umí s kariérovým poradenstvím daleko lépe pracovat:

*„Protože to je vidět i na těch dětech. Že opravdu přebírají zodpovědnost za svoje vzdělávání. Protože v tom vidí nějaký ten svůj osobní posun. V tom svém procesu řízení. Je to fakt skvělý, když děti mluví o tom, co chtějí dělat. Jo, jsou motivovaný. Mě baví tohle, jde mi tohle, proto chci jít třeba na tuhle školu. A je to opravdu krásný.“ (Eduard)*

Někdy je zdrojem konkrétní člověk. V případě Barbory jde o několik lidí, kteří se kariérovým poradenstvím zabývají, buď vydáváním publikací a organizací konferencí, nebo organizací vzdělávacích akcí a Barbora je buď sleduje na internetu, nebo se s nimi zná a může se na ně v případě potřeby obrátit. Cyril zná osobně dva experty na kariérové poradenství, kteří jej zasvětili do tohoto světa. Dana má kamarádku z jiné části ČR, která se také věnuje kariérovému poradenství a se kterou svoji práci často konzultuje.

Na střední škole Barbory a Bedřicha jsou zdrojem zaměstnavatelé, se kterými škola spolupracuje a kam žáci chodí na praxe. Bedřich navíc sám pracuje v oboru, takže má poměrně aktuální informace o situaci na trhu práce ze své vlastní praxe:

*„Takže vím, jaký jsou třeba inzeráty, co konkrétně by chtěli, co konkrétně by chtěli zařadit do výuky, koho sháněj, kde sháněj, kde je volná praxe, kde není volná.“ (Bedřich)*

## Organizace

Barbora s Bedřichem uvedli řadu organizací, od kterých čerpají informace nebo inspiraci. Prvním z nich je Podpora krajského akčního plánování (P-KAP)<sup>37</sup>, kde jsou příklady dobré praxe. Zmiňován je úřad práce, materiály lze čerpat od MŠMT. Dalším zdrojem je organizace ESK<sup>38</sup>, která pořádá akce a má publikace na internetu. Zmínili také centrum Euroguidance<sup>39</sup>, které pořádá konference a také institut Q (název byl anonymizován, protože jde o lokální organizaci), který zase pořádá

---

37 <http://www.nuv.cz/p-kap>

38 <https://www.ekscr.cz/cs>

39 <http://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>

workshopy a podle Bedřicha i Barbory jde o „záruku kvality“ v oblasti vzdělávání kariérových poradců.

Dana jako zdroj uvedla besedu od Svazu průmyslu a dopravy České republiky<sup>40</sup>. Té se účastní výchovní a kariéroví poradci především ze středních škol: „*My jsme jenom taková okrajová skupinka, jako my základkáři.*“ Zástupci firem zde informují o aktuální poptávce po profesích a nabízejí možnosti exkurzí. Dana také zmínila jako zdroj své žáky:

*„Ale jak jsem říkala, ráda s těmi dětmi diskutuji a bavím se. Takže spíš nějaký podnět od nich. Nemám žádnou osnovu, co s nimi mám probrat, o čem by se děti měly něco dozvědět.“*

(Dana)

Dalším zdrojem je pro Danu učebnice Občanské výchovy, která některá témata pokrývá. Aneta zase uvedla katalogy škol, které dostává od PPP.

## Internet

Posledním zdrojem je internet. Už v předchozí kapitole Způsob práce se zdroji bylo zmíněno vyhledávání přes službu Google. K čerpání informací z internetu se přihlásil také Bedřich. Barbora uvedla Facebook jako nástroj pro komunikaci s žáky i místo, kde sleduje konkrétní osobu, jež jí je inspirací. Bedřich s Eduardem chválili portál InfoAbsolvent<sup>41</sup>, kde je „*spousta užitečnejch informací*“ (Bedřich) a který „*je dobrej, tam je ten profi test*“ (Eduard). Dana čerpá pracovní listy z portálu RVP.CZ<sup>42</sup>. Bedřich také s žáky pracuje s databázemi Národní soustava povolání<sup>43</sup> a Národní soustava kvalifikací<sup>44</sup>. První jmenovanou využívá nejspíš také Eduard, ovšem během rozhovoru si nemohl vzpomenout na její název.

## 5.6 Spolupráce

*„... samozřejmě když něco nevím, tak se o tom pobavím ještě s jeho třídní učitelkou.*

*Zeptám se jí, jaký na to má ona názor.“* (Aneta)

---

40 <https://www.spcr.cz/>

41 <https://www.infoabsolvent.cz/>

42 Metodický portál RVP.CZ: <https://rvp.cz/>

43 <https://www.nsp.cz/>

44 <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

Spolupráce je jednou z kategorií, které vyvstaly až během zpracování dat, žádná otázka na ně přímo neměřila. Postupně jsem identifikoval mnoho různých os spolupráce facilitátora kariérového poradenství. Ty se odvíjejí od jeho konkrétní role na škole. Toto množství spoluprací zapadá do náhledu na facilitátora kariérového poradenství jako na koordinátora, který především propojuje mnoho různých aktérů vně i uvnitř školy. V tabulce 7 je uveden přehled četností kódů z hlavní kategorie Spolupráce v jednotlivých rozhovorech. Je nutné připomenout, že absence kódu v určitém rozhovoru neznamená, že zde daná spolupráce neprobíhá, jen na ni nemusela přijít řeč.

Rozhovor	Aneta	Barbora a Bedřich	Cyril	Dana	Eduard
<b>Role facilitátora</b>	<b>Výchovná poradkyně</b>	<b>Kariéroví poradci</b>	<b>Třídní učitel</b>	<b>Kariérová poradkyně</b>	<b>Zástupce ředitele</b>
<b>Externí spolupráce</b>	3	7	0	2	1
<b>S vedením</b>	0	6	0	0	0
<b>V poradenském týmu</b>	2	7	0	3	3
<b>S rodiči</b>	4	0	4	0	8
<b>S/mezi žáky</b>	0	0	2	0	0
<b>S třídními učiteli</b>	3	0	0	2	1
<b>Mezi učiteli</b>	1	11	16	2	0
<b>Sdílení s poradci z jiných škol</b>	2	0	0	1	2

Tabulka 7: Četnost kódů kategorie Spolupráce v jednotlivých rozhovorech

Mezi externí spolupráce patří spolupráce se zaměstnavateli. Ta spočívá v domlouvání exkurzí do místních podniků, které žákům představují různá zaměstnání v reálných pracovních situacích. V případě Bedřicha bylo zmiňováno domlouvání praxí i doporučování konkrétních studentů na otevřené pozice. Dalším subjektem je úřad práce, který byl zmiňovaný v dobrém i špatném kontextu. Zdá se, že někde funguje proaktivně a nabízí vhodné programy, jinde jsou naopak zkušenosti „strašné“:

„... tam jsou ty programy strašný. Když pustí dětem videokazety, jo (smích), víc k tomu říkat nebudu.“ (Bedřich)

Z pozice výchovné poradkyně Anety jsou pak zmiňovány spolupráce s OSPOD a s PPP, o úřadu práce explicitně zmiňuje, že tam se žáky nechodí.

Mimo třídního učitele Cyrila byli všichni dotazovaní členy školního poradenského týmu a spolupráce v rámci tohoto týmu byla často zmiňována. Konkrétně byla uváděna spolupráce s výchovným poradcem ohledně konkrétních žáků a jejich problémů (Barbora), práce na testech povolání se školní psycholožkou (Dana), úzká spolupráce mezi kariérovými poradci (Barbora a Bedřich) a samozřejmě i běžné setkávání celého poradenského týmu, ve kterém se probírají výchovné i vzdělávací problémy konkrétních žáků či tříd.

Neméně důležitá je také spolupráce s třídními učiteli, kteří mají nejúplnější informace o jednotlivých žácích a mají na ně největší vliv. Například Aneta zmiňuje, že třídní učitele nabádá k tomu, aby se ptali rodičů na třídních schůzkách, co by jejich děti chtěly dělat. Dále zmiňuje výměnu informací s učiteli, se kterými „*si děti povídají*“. Jednotícím motivem je, že samotný facilitátor kariérového poradenství nemá dostatečné povědomí o zájmech, vlastnostech a dovednostech jednotlivých žáků, a proto je nutné sbírat informace i od dalších pedagogických pracovníků, kteří stejné žáky vidí v jiných situacích, rolích a mají s nimi často i vztah na jiné úrovni.

Ač byla spolupráce a komunikace mezi učiteli zmiňována mnohokrát, mimo školní poradenský tým většinou nejde o soustavnou, pravidelnou činnost, která by zahrnovala kariérové poradenství. Jsou zmiňovány i neformální rozhovory mezi učiteli:

„... jako v nějaké neformální rovině, když se třeba s někým potkáte.“ (Eduard)

Také je zmiňovaná komunikace s třídním či jiným vyučujícím daného žáka ve chvíli, kdy tyto informace dotyčný potřebuje. Ať už proto, že žák není rozhodnutý a je potřeba mít úplnější informace, či zkrátka proto, že jej moc nezná a chce si udělat nějakou představu pro budoucí práci s ním.

Významnou složkou školy je také spolupráce s rodiči. V kariérovém poradenství na základní škole je vstup rodičů pro mnoho žáků zcela zásadním:

„... když se nám podaří to dítě nějak motivovat, že získá představu, co by ho bavilo studovat, zabývat se tím dál... A děti s tím přijdou domů a rodiče, pak řeknou: co jste to

*s tím klukem udělali? Kluk prostě půjde tady na gympl! A je hotovo. Takže tady to prostě pořád drhne a dře.” (Eduard)*

Tématu rodičů se budeme věnovat v samostatné podkapitole v rámci kategorie *Lidé*. Spolupráce s rodiči byla rozličná. Na Cyrilově škole se snaží o zapojování rodičů do běžného chodu školy, rodiče pomáhají pořádat různé společenské akce. Cyril zmiňoval, že jeho kolegyně zvala rodiče žáků do školy, aby vyprávěli o svém povolání, což se setkávalo s pozitivními ohlasy dětí. Dana ve spolupráci se školním psychologem pořádá tripartitní konzultace se všemi rodiči a žáky devátých tříd, zapojí se tak velká část rodičů. Na těchto konzultacích mají rodiče příležitost seznámit se s výsledky profi testu i s názory kariérové poradkyně a společně s ní a se svým dítětem diskutovat o volbě střední školy a vůbec budoucího směřování. Podobně to funguje i u Anety a Eduarda, ovšem tyto schůzky nejsou povinné pro všechny rodiče. Zvou se obvykle především „problémoví“ žáci, tedy ti, kteří nejsou rozhodnutí, případně jsou nějak znevýhodněni a mají složitější výběr. Eduard zmínil, že mu systematictější podpora rodičům chybí a bude třeba ji postupně zařadit. Jeho škola k tomu má nakročeno, pořádají pro rodiče semináře na různá témata, například výhody a nevýhody víceletých gymnázií.

## **5.7 Lidé**

Kapitola *Lidé* shrnuje nejrůznější vyjádření směrem k různým aktérům procesu kariérového poradenství. Do tohoto procesu patří především žáci, ale také rodiče, učitelé a specificky třídní učitelé.

### **5.7.1 Žáci**

*„Je pro mě důležitý (...) aby tady pro něj někdo byl, kdo mu s tím pomůže, protože si myslím, že je to [výběr střední školy] fakt těžký.“ (Aneta)*

Žák je ústřední postavou kariérového poradenství a výběr střední školy je nejdůležitějším výstupem tohoto procesu. Aneta zdůraznila, že je „fakt těžký“. Podle ní je problém, že ještě v osmé třídě je to pro žáky vzdálené téma, musí je motivovat známkami, a teprve když na konci osmého ročníku vidí žáky z devátých tříd řešit přijímací zkoušky, začnou vnímat tlak na své o rok starší kamarády.

Barbora si myslí, že velkým problémem je, že s žáky „o té kariéře, o té profesi, o té budoucnosti vůbec nikdo nemluví.“ Často o ně nikdo nestojí, ve škole na to není čas a „s těmi dětmi opravdu vůbec nikdo nemluví.“

Žáci některé věci vědí. Například u Eduarda na škole žáci vědí na koho se obrátit, když potřebují pomoci. Podle Barbory na základních školách mají žáci informace „třeba z učitelských novin, co jim rozdá výchovný poradce, někdy v tom listopadu, prosinci, kdy přijdou, a mají vlastně lehký Hollandův test, který dělá IPSko. Na pracáku. Tím to zhasne.“

Častěji se však respondenti vyjadřovali, že žáci některé důležité věci neví. Neví, čím chtějí být, alespoň podle Anety. Neorientují se v profesích (Aneta), nerozumí vysokoškolským titulům (Eduard) a nemají představu o tocích peněz, daních a pojištění (Bedřich).

Aneta vnímá vliv vrstevníků na žáky při výběru školy, který je mnohdy nežádoucí:

„... Vlastně spousta z nich odchází se svými kamarády na školu jenom proto, že tam jde spolužák. Ne že tam chtějí oni. Ale protože tam jde kamarád a vlastně o té škole vůbec neví, ale je pro ně strašně důležité jít s někým, aby tam nebyli sami.“ (Aneta)

Vliv mohou mít ale také žáci devátých tříd na žáky osmých tříd, jak bylo psáno výše.

Dana i Aneta zmiňují nutnost vlastního vkladu žáků do jejich studia: „Oni pak musí makat doma.“ Dana ve svém rozhovoru několikrát zmiňovala rozdíly mezi žáky. Někteří „vědí, někteří nevědí vůbec nic a žijí ve svých bublinách.“ Jsou žáci, kteří se na budoucnost připravují zodpovědně (například se snaží v předmětech relevantních k jejich zvolenému směru) a jsou žáci, kterým je to jedno. Aneta také zmiňovala, že žáci si musí uvědomit roli jejich prospěchu, který jim může některé dveře uzavřít.

### 5.7.2 Rodiče

Rodiče mají v kontextu výběru střední školy a nasměrování dítěte velký vliv. V této oblasti také vyvstává řada problémů. Někteří rodiče podle Eduarda dítětem manipulují a snaží se ho nasměrovat tam, kam samo chce. Jindy podle něj rodiče rovnou rozhodují za dítě, a to se jim musí podřídit.

Konfliktů mezi přáními rodičů a přáními žáka si všímají i Aneta s Danou. Aneta se snaží tyto konflikty vytáhnout na světlo přímými otázkami na žáky i na rodiče (v rámci dotazníků, které žákům rozdává a rodičům zasílá):

*„... tak já mám tady konkrétní jeden bod, který jsem tam na podzim neměla, ale teď ho mám, a jmenuje se to: O jaké budoucí škole uvažuješ a o jaké škole uvažují pro tebe rodiče? A stejný takový bod jsem poslala domů rodičům: O jaké budoucí škole uvažujete pro své dítě a o jaké škole uvažuje vaše dítě?“ (Aneta)*

Touto strategií nutí rodiče i žáky, aby nad rozdíly v jejich přáních aktivně přemýšleli. Ale také tím může odhalit, zda si s nimi rodiče o tomto tématu vůbec povídají, jestli mají představu, co by jejich dítě rádo dělalo. Aneta i Dana se snaží hlavně zajistit, aby žáci stáli za svým rozhodnutím a nešli na školu, na které jim nebude dobře. Nejde jen o směr, ale také o náročnost školy:

*„... chtějí mít právníka (...) ale on bude rád, když dodělá střední školu s maturitou.“ (Dana)*

V kontextu výběru střední školy také rodiče tlačí na žáky, aby byli úspěšní u přijímacích zkoušek, čehož si všímá Aneta:

*„... ale víc tlačí rodiče, oni tlačí v současné době na vysvědčení, a pak je vidět u těch devátáků mnohem větší tlak, prostě, od začátku ledna, řekněme, to je tedy masírujou bez kůže, bych řekla, to je derou rodiče sami o sobě.“ (Aneta)*

Tlak na úspěch nemusí být nutně negativní, Aneta jej zmiňuje jako faktor přispívající k tomu, že žáci začnou svou budoucnost konečně řešit. Někteří rodiče podle Anety mají strach z neúspěchu svých dětí a z těchto důvodů mohou své dítě tlačit někam, kde je nižší pravděpodobnost neúspěchu a jít pod jeho optimální úroveň.

Nyní zaměříme pozornost směrem ke vztahu rodičů se školou. I zde nastávají konflikty. Eduard zmiňuje případy, kdy rodiče viní školu, že žáka ovlivňuje směrem, který si oni nepřejí („co jste to s tím klukem udělali“), a to ve chvíli, kdy žák konečně objevil něco, co ho baví a motivuje. Dana vyjádřila své rozladění z některých rodičů, kteří se školou na kariérovém poradenství nespolupracují. Eduard označuje za problém apatii některých rodičů, kterým „je to jedno a ty děti

v tom nechají plavat“. Také podle něj existují ve společnosti různé stereotypy a těmi trpí samozřejmě i rodiče.

Aneta, Barbora i Eduard si uvědomují, že mnohdy rodiče těžko mohou dítěti pomoci, protože „mají co dělat sami se sebou“, a možná by potřebovali kariérové poradenství sami:

„Což chápu, že to je takhle pro ty rodiče těžký, protože oni s tím vlastně taky bojují.“

(Eduard)

Konečná zodpovědnost za rozhodnutí o volbě střední školy je podle Anety a Dany na žácích a rodičích. Podávání přihlášky je povinností rodiče (dříve to dělala škola) a Aneta tak má omezené možnosti. Navíc to podle ní nemohou udělat samy děti, takže finální rozhodnutí má v rukou rodič. Pro Anetu je odevzdávání přihlášek hranice, přes kterou nepůjde, i kdyby rodina nebyla funkční. Podle ní je v rodině vždy někdo zodpovědný. Také Dana si tuto hranici uvědomuje. S většinou rodičů i žáků se setkává na tripartitních schůzkách a snaží se spolu s nimi najít ideální řešení pro budoucnost žáků, nicméně rozhodnutí není na ní, ale na rodičích a žácích.

### 5.7.3 Učitelé

K učitelům obecně se vyjádřil především Eduard. Podle něj mají učitelé o kariéře předsudky jako o něčem negativním. Následně mají pocit, že kariérové poradenství je zbytečné, což vyplývá z mylných představ, kdy kariéru nevidí jako „proces hledání a řízení vlastního života“. V jiném kontextu zase zmiňoval, že učitelé sami potřebují kariérní řád, podporu své vlastní kariéry. Podle něj někteří učitelé nevidí posun. Tím narážel na nedávnou reformu MŠMT<sup>45</sup>, která takový kariérní řád měla pro učitele zavést, ale nakonec nebyla schválena. Tuto reformu zmiňovala také Barbora, protože její součástí byla i možnost ustanovit pozici kariérového poradce jako samostatnou funkci se sníženým úvazkem.

### 5.7.4 Třídní učitelé

Aneta i Dana vnímají význam třídních učitelů v kariérovém poradenství. S třídními učiteli spolupracují a získávají o žácích přesnější informace. S žáky ve své třídě, kde jsou třídními učitelkami, mluví více a mají díky tomu lepší představu o jejich směřování. Podobně to vidí i Cyril, podle kterého téma budoucí školy a zaměstnání nelze vypustit, i když své žáky učí nesouvisející

---

45 <http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/karierni-rad>

předměty. Když je Aneta třídní učitelkou v deváté třídě, tak také komunikuje ve zvýšené míře s rodiči, mimo jiné také na tripartitních schůzkách, které mají na podzim a na jaře.

## 5.8 Znevýhodnění žáci

Na práci se znevýhodněnými žáky jsem se některých respondentů přímo ptal, jinde jsme na toto téma naráželi přirozeně během jiných částí rozhovoru. Nejblíže bylo toto téma pro Anetu, která je zároveň výchovnou poradkyní i speciální pedagožkou, takže se znevýhodněnými žáky pracuje i bez ohledu na kariérové poradenství. Právě rodiče těchto žáků se na ní obracejí s žádostí o individuální kariérové poradenství (jde řádově o jednotky rodičů za rok). Cyril znevýhodněné žáky probírá s ostatními učiteli v kontextu individuálních vzdělávacích plánů:

*„... Takže tam řešíme nějaké dítě, které má třeba nějaké horší podmínky, aby tedy taky mohlo pokračovat dál, jako normální děti.“ (Cyril)*

Dana se zase o znevýhodněné žáky *„zajímá o trošičku víc, abych jim dokázala poradit, kam s tím jejich hendikepem, nebo kam s tím jejich znevýhodněním.“*

Podle Eduarda se zvyšuje prostor pro individuální práci se žáky v rámci inkluze a je podle něj dobře, že se to na školách děje. V jeho škole podle jeho názoru ale všechno ideálně nefunguje a třeba individuální konzultace ke kariérovému poradenství se zde programově neodehrávají. Také Dana zmiňuje inkluzi, a to při srovnávání základních a středních škol. Myslí si, že řada středních škol se znevýhodněnými žáky neumí pracovat a moc se tím nezabývají, zatímco základní školy nemají na výběr:

*„My se s tím na základní škole musíme nějak poprat a snažíme se.“ (Dana)*

V rámci Eduardovy školy mají extra třídy pro žáky, kteří mají příliš závažné potíže na to, aby se mohli učit v běžné třídě. Tyto třídy jsou v oddělené budově, ale jsou vyučovány dle stejného ŠVP jako zbytek tříd, takže mimo jiné mají stejný předmět Volba povolání a dostávají tak podobnou podporu jako zbytek školy.

### 5.8.1 Druhy znevýhodnění

Existují různé druhy znevýhodnění a každé vyžaduje jiný druh pomoci. Aneta a Eduard diskutovali možnosti dětí s odlišným mateřským jazykem. Aneta takovým žákům věnuje speciální péči. Ptá se

jich, jestli potřebují s něčím pomoci, pomáhá s vyplňováním přihlášek. Na veletrzích středních škol si vezme takové děti do skupiny, chodí s nimi a zajišťuje, aby dobře rozuměli. Pomůže jim sestavit otázky, na které se poté ptají, když jdou s rodiči na den otevřených dveří středních škol. Jejich rodiče si vždy zve na individuální konzultaci, aby se ujistila, že všemu rozumí. Eduard u takových dětí zmiňuje jako prioritu, aby zvládli jazyk, a podle něj potom na kariérové poradenství nezbývá čas. Aneta také pomáhá žákům, kteří nejsou schopni samostatně komunikovat, těm se věnuje podobně jako žákům s odlišným mateřským jazykem.

Další kategorií jsou žáci s lehkým mentálním postižením. Aneta tvrdí, že u nich ve škole je to propojené s romským etnikem. Školou prošlo několik sourozenců z romské rodiny a všichni měli tuto diagnózu. První z nich nešel na střední školu, druhý už podle Anety snad odevzdal přihlášku, třetí se těší, že půjde do povolání. Aneta vnímá jako důležité, aby i tito žáci šli na střední školu. Snaží se spojit s rodiči a zjistit, zda je u nich zájem, aby jejich dítě pokračovalo. Pomůže jim vyplnit přihlášku, ale podle Anety už je na rodičích, aby přihlášku donesli na zvolenou školu. Aneta tak neví, jestli přihlášku odevzdají nebo ne. Dana má v okolí střední školu, která se zaměřuje na žáky s handicapem. Nicméně svým žákům říká, ať zkusí i běžné střední školy, musí si však zjistit, jestli k nim na nich budou přistupovat individuálně.

Žáci se sociálně znevýhodněného prostředí mají řadu jiných problémů. Eduard zmiňuje problém s docházkou, kdy musí učitelé řešit, aby žáci vůbec chodili do školy. Dana v tomto kontextu zmiňuje nutnost vysvětlovat, proč je dobré pracovat a nežít na dávkách. Neopomenula zmínit, že se to netýká romských žáků, kterých několik ve škole mají, ale všichni jejich rodiče pracují. V její poznámce bylo patrné, že si uvědomuje stereotyp, že „Romové nepracují a žijí jen na dávkách“. Poslední problém ze sociální oblasti řeší Dana při výběru střední školy. Žákům se snaží připomínat, že musí myslet také na finanční situaci rodiny a vybírat si školu, která nezruinuje rodinný rozpočet.

Mimo tyto skupiny Dana zmiňovala ještě konkrétního žáka se zdravotním znevýhodněním, který byl ze 70 % slepý, a tak mu Dana pomáhala s výběrem školy v rámci jeho omezení. Tento žák se dostal na gymnázium a právě odmaturoval, což Dana považuje za velký úspěch.

Aneta ještě v rámci kariérového poradenství a znevýhodněných žáků zmínila možnost podpůrných opatření u přijímacích zkoušek na střední školu. Snaží se radit žákům, kteří jdou do poradny, aby se na tyto možnosti ptali. Děti cizinců například můžou dostat k přijímacím zkouškám slovník.

Poslední znevýhodněnou kategorií jsou žáci, kteří se nedostali na žádnou střední školu. Těm se Aneta snaží pomoci hledat další možnosti a také pomoci s psaním odvolání.

## 6 Diskuze

V práci jsem se věnoval příkladům dobré praxe kariérového poradenství na základních školách. Do hloubky jsem popsal a zanalyzoval práci šesti facilitátorů kariérového poradenství na pěti školách. Čtyři z nich působí na základní škole, dva na střední škole, přičemž jeden z nich působil na základní škole v minulosti. Nešlo o vzorek reprezentativní, byli zvoleni záměrně respondenti, kteří by mohli být příklady dobré praxe. Dostali jsme komplexní obrázek jejich postojů ke kariérovému poradenství a nahlížení na kariéru, které bylo povětšinou v souladu s rozšířeným pojetím kariéry, které jsem popsal v teoretické části. Respondenti vnímají kariéru jako něco, co žáci prožívají již teď, co zahrnuje různé oblasti jejich života, jde o sled rozhodnutí, které žáci dělají každý den. Kariéra je teď a tady, je to „počítačová hra jménem Život“.

Respondenti přisuzovali velký význam kariérovému poradenství v souvislosti se stále rychlejšími změnami, kterými naše společnost a trh práce prochází. Ač někteří nezačali s kariérovým poradenstvím na vlastní popud, všichni jej vidí jako důležitou součást základního vzdělání a uvádí řadu vnitřních motivů pro jeho další rozvoj. Většina respondentů také reflektovala, že jejich program kariérového poradenství má k dokonalosti stále daleko a další rozvoj je potřeba.

### 6.1 Doporučení

Níže uvedu několik doporučení pro zlepšení situace kariérového poradenství na základních školách v České republice, která podložím poznatky z teoretické i empirické části. První dvě doporučení jsou systémová, třetí doporučení věnuji facilitátorům kariérového poradenství na základních, případně středních školách k tomu, jak nastartovat, či zlepšit svůj program kariérového poradenství.

#### 6.1.1 Doporučení 1: Oddělení role kariérového poradce od výchovného poradce

K úspěšné práci facilitátora kariérového poradenství je podle dat z empirické části potřeba podpora vedení, důvěra mezi žáky a poradcem, ale především pozitivní spolupracující klima uvnitř učitelského sboru. Spolupráce je klíčovou komponentou práce facilitátora. Je třeba spolupracovat s vedením, třídními učiteli, ve školním poradenském týmu, s rodiči, s úřady práce, zaměstnavateli a středními školami. Práce facilitátora je tak do velké míry koordinační, což je v souladu se zahraniční inspirací, kdy ve Finsku i v Anglii má facilitátor zodpovědnost za celý kariérový program a je v první řadě manažerem a až poté poskytovatelem kariérového poradenství, protože

na náplni programu se může podílet celý pedagogický sbor. V Anglii facilitátora kariérového poradenství nazývají kariérovým vedoucím (*career leader*), což lépe odpovídá popisu této role než kariérový poradce.

Tato proměněná role facilitátora kariérového poradenství automaticky klade vyšší nároky na jeho schopnosti a předpokládá jeho proaktivitu, schopnosti sebeřízení a efektivní komunikaci a zájem učit se neustále nové věci. S přihlédnutím k situaci, kdy na řadě škol není komplexní systém kariérového poradenství rozvinutý, je také vyžadována schopnost prosazovat změny, obhajovat je před vedením a dokázat přesvědčovat a zapojovat také ostatní učitele, pro které kariérové poradenství dosud nebylo prioritou.

Když uvedeme proměněné pojetí role facilitátora kariérového poradenství do českého kontextu, kde by měl mít kariérové poradenství na starosti výchovný poradce, jehož agenda je však mnohem širší, vede nás to nutně k potřebě vydělit na kariérové poradenství zvláštní roli kariérového poradce, jež je oddělena od výchovného poradenství. Tento krok je v souladu s předchozími českými výzkumy, s citovanými přístupy v zahraničí (Anglie, Finsko) a také s doporučením OECD (Kuczera, 2010). Situace všech respondentů hovoří rovněž pro oddělení obou rolí. Jediná výchovná poradkyně ve výzkumu je toho názoru, že by se na její škole kariérové poradenství mělo od výchovného poradenství oddělit, protože na něj není dostatek času. Ve čtyřech zbylých školách je již role kariérového poradce od výchovného poradenství oddělena a jedním z uváděných důvodů byl právě nedostatek času.

### **6.1.2 Doporučení 2: Sjednocení koncepce kariérového poradenství na základních školách**

Jednotící téma celé práce je roztříštěnost a variabilní kvalita služeb kariérového poradenství a nejednotnost celého systému. Kvalita kariérového poradenství ve škole nyní zcela závisí na osobnosti facilitátora, který svoji práci musí vykonávat spíš mimo systém než uvnitř něj. Kariérové poradenství také není jednotně vymezeno ve školské legislativě, jak bylo diskutováno v teoretické části. Jednou je zmiňováno jako vzdělávací oblast v RVP ZV, kterou musí škola naplňovat, podruhé jako výčet aktivit výchovného poradce, který má i bez kariérového poradenství práce nad hlavu. Chaos a nekonceptnost také panuje ve zdrojích a výukových materiálech pro vzdělávací oblast Člověk a svět práce.

Kariérové poradenství není pro české školství prioritou, což se může změnit spolu s chystanou Strategií vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ (Veselý et al., 2019), ve které je akcentována právě

roztržštěnost kariérového poradenství a nutnost jej propojit. Nicméně na prioritě kariérového poradenství neexistuje uvnitř vzdělavacího systému jednoznačná shoda, a proto není jisté, že se změny podaří také prosadit.

Co ale školy určitě potřebují, je jasné vymezení toho, co kariérové poradenství je a jakými aktivitami jej mohou naplňovat, podobně jako to udělali v Anglii, ve Francii i ve Finsku. Pro příklad, jak takové vymezení může vypadat, připomenu zprávu *Good career guidance* (Holman, 2014), která stála na počátku velké reformy kariérového poradenství na školách. Shrnovala příklady dobré praxe v Anglii i v zahraničí a stanovila osm srozumitelných a snadno uchopitelných indikátorů dobrého kariérového poradenství (*Gatsby benchmarks*). Každá úspěšná reforma musí být také doprovázena zdroji a nástroji pro realizaci a především regionálním podpurným systémem, který v ČR dlouhodobě chybí a kterému je ve Strategii vzdělavací politiky ČR do roku 2030+ také věnován prostor.

Další oblastí možné intervence jsou výukové zdroje pro kariérové poradenství. Neexistuje jednotný portál, ze kterého by šlo čerpat materiály a inspiraci pro výuku. Ač je zdrojů hodně, jsou roztržštěné a nejednotné. Tento problém může být podobný i v dalších oblastech školství, ale kariérové poradenství je na tom hůře i kvůli tomu, že se nejedná o tradiční vyučovací předmět. Názvy předmětů naplňujících vzdělavací oblast Člověk a svět práce jsou nejednotné a vyhledávání zdrojů je obtížnější než v tradičnějších předmětech.

### **6.1.3 Doporučení 3: Čím ve škole začít?**

Jakékoliv pokusy o zlepšení kariérového poradenství ve škole by měly začít jasným vymezením role facilitátora kariérového poradenství. Je potřeba zvolit jednu osobu – kariérového poradce, který bude vedoucím kariérového poradenství a bude jej posouvat dopředu. Dále je vhodné vést diskusi napříč učitelským sborem, sjednotit své chápání kariérového poradenství a vytvořit jednoduchou koncepci kariérového poradenství, které budou všichni učitelé rozumět a budou schopni podle ní také jednat. Zásadní podmínkou je podpora vedení a rovněž otevření a ochotní kolegové, kteří se chtějí na kariérovém poradenství podílet.

Je vhodné, aby se na různých oblastech kariérového poradenství podíleli různí lidé. Například učitelé předmětů jako je Matematika, Český jazyk nebo Přírodopis mohou do své výuky zapojovat také informace o profesích, ve kterých se dané poznatky nebo dovednosti využívají. Exkurze na pracoviště také nemusí podnikat nutně kariérový poradce. Například učitel přírodopisu může vzít

žáky na exkurzi do ornitologické stanice. Oblast sebepoznávání je zase vhodné rozvíjet v rámci třídnických hodin s třídním učitelem, protože k němu mají žáci většinou největší důvěru. Jak bylo zmiňováno výše, práce facilitátora kariérového poradce je do velké míry koordinační, a jeho hlavní rolí je garantovat, že se aktivity kariérového poradenství ve škole dějí a že se dějí promyšleně a navazují na sebe. Kariérový poradce poté může všechny tyto zkušenosti žákům propojovat, dávat je do kontextu a pomáhat jim přemýšlet nad svojí kariérou. Jedním z vhodných nástrojů je pro tento účel kariérové portfolio (inspirace z kapitoly 3.3 Francie), ve kterém žáci mohou své zážitky, sebehodnotící testy, certifikáty a další osobní materiály shromažďovat a dále s nimi pracovat například během hodin předmětu Volba povolání a využívat je jako podklad pro rozhodování o výběru střední školy.

V kapitole 5.4 Činnosti jsem podrobně popsal všechny aktivity, které respondenti výzkumu uvedli a tento seznam může sloužit jako zásobník nápadů pro facilitátory kariérového poradenství ze základních i středních škol. Některé činnosti jsou poměrně běžné na většině škol, jiné jsou náročné na organizaci nebo nejsou všude dostupné, facilitátor si ale může zvolit takové činnosti, které jsou v jeho kapacitách a ve finančních a regionálních možnostech školy.

Uvedu zde několik činností, které nejsou ve všech školách tak běžné, ale dle mého názoru mohou sloužit jako dobrý krok směrem k rozvinutému programu kariérového poradenství. První takovou činností je seznamování s povoláním rodičů. Tuto aktivitu mohou zrealizovat třídní i netřídní učitelé na prvním i druhém stupni. Jedním modelem je pozvání rodiče do školy, kde žákům své povolání představí a následně bude odpovídat na jejich otázky. Ještě před představením jeho povolání také mohou žáci hádat, co dotyčný rodič dělá, a ten může odpovídat pouze pomocí otázek ano/ne. Jde o jednoduchou hru, která ještě více rozvíjí přemýšlení žáků nad profesemi. Druhým modelem zapojení rodičů je návštěva pracoviště rodiče s celou třídou. Tato varianta je o něco náročnější na organizaci a není u všech profesí realizovatelná, ale jde o cennou zkušenost pro žáky. Aktivita v obou modelech vyžaduje v podstatě pouze oslovení rodičů a následnou komunikaci a dořešení organizačních záležitostí. Je zřejmé, že ne všichni rodiče se budou chtít zapojit, ale není nutné představit všechny rodiče, aktivita má smysl už s jediným zapojeným rodičem.

Druhou činností, která také využívá zdrojů zevnitř školy, je prezentace střední školy od vlastních absolventů. K tomu je nutné zůstat s žáky po dokončení jejich studia dál v kontaktu, což nebývá pravidlem, a je třeba, aby škola měla nastavený systém, jak tyto kontakty udržovat. Pro středoškoláka je návštěva bývalé školy motivační a prezentace před žáky své bývalé školy, mezi

kterými má mnohdy řadu kamarádů, může být prestižní záležitostí. Žáci základní školy na těchto prezentacích dostanou subjektivnější, přístupnější a nezkrácené informace o dané střední škole, než když přijde pracovník školy, jehož hlavním cílem je žáky přesvědčit, aby si tuto školu zvolili.

Třetí doporučenou aktivitou, která je poměrně nenáročná, ale může mít velký osobní přínos pro žáky, je zadat žákům za úkol provést samostatně rozhovor s dospělým o jeho povolání. Žák si musí sám sehnat kontakt na dospělého profesionála. Nejčastěji půjde o někoho známého, neznámé osoby bych zapojovat nedoporučoval, případně s obezřetností. Žák se s dospělým domluví na čase návštěvy (nejlepší je navštívit jej přímo na jeho pracovišti), připraví si otázky, udělá rozhovor a následně jej zpracuje. Jde o komplexní aktivitu rozvíjející organizační a komunikační dovednosti, samostatnost žáka i jazykové dovednosti. Výstupem potom může být zveřejnění rozhovoru ve školním časopise, na nástěnce ve škole, případně lze vydat soubor rozhovorů jako knížku, kterou mohou číst žáci všech tříd. Tím se násobí přínos pro kariérové poradenství celé školy.

Poslední aktivitou je inspirace z Finska a uvádím ji zde pro facilitátory kariérového poradenství na školách, kde je již kariérový program dostatečně rozvinutý. Ve Finsku žáci chodí již od sedmé třídy na několikadenní praxe do firem. Aktivita je náročná na organizaci a vyžaduje především zpočátku velké investice do budování vztahů se soukromými společnostmi v okolí školy a nastavení pravidel, aby byla naplněna litera zákona a byla zajištěna bezpečnost žáků. Žáci pak chodí do firmy pracovat, případně stínovat nějaké zaměstnání. Opět lze využít zaměstnání rodičů a nechat žáky pracovat u nich. Ještě jednodušší variantou je zadat takovou praxi po domluvě s rodiči žákům na prázdniny, kdy jsou žáci jinak doma a rodiče volno nemají (například letní, podzimní nebo jarní prázdniny). Zažít celý den (případně více dní) na pracovišti je opět zkušenost k nezaplacení. Během školní docházky je pracovní budoucnost žáků v nedohlednu. Praxe na pracovišti může být zážitkem, který silně ovlivní přemýšlení o vlastní kariéře a nastaví orientaci žáka od současného okamžiku také směrem do budoucnosti.

## **6.2 Limity práce**

Zásadním omezením práce je její zúžení na malý vzorek inspirativních škol. Během rozhovorů se respondenti opakovaně vyjadřovali na adresu jiných škol, obvykle v negativním kontextu, tyto domněnky ale nelze podložit daty. Ač jsem se snažil vždy tvrzení respondentů uvádět do kontextu a formulovat je pouze jako jejich názor, pravděpodobně se mi nepodařilo vždy zachovat neutralitu a nenechat se těmito názory ovlivnit.

Od počátku jsem zvažoval, zda zařadit do výzkumu také respondenty ze škol, jejichž program kariérového poradenství není kvalitní, nakonec však převážila negativa nad výhodami tohoto postupu. Bylo by například pravděpodobné, že by byl daný respondent v kontrastu s ostatními účastníky výzkumu vylíčen v negativním světle. Navíc, ač je vzorek poměrně malý, rozhovory byly nadstandardně dlouhé a jejich zpracování trvalo nakonec téměř rok, další rozšíření vzorku již nepřicházelo v úvahu.

Také nemůžu objektivně zhodnotit, zdali opravdu vybrané školy byly příklady dobré praxe, protože mi nejsou známy žádné výzkumy, které by objektivně zhodnotily úroveň jejich kariérového poradenství. Proces výběru byl proto pouze na základě nepřímých indicií, a ač jsou z mého pohledu výsledky pozitivní a mnoho příkladů dobré praxe jsem v práci popsal, nemůžu s jistotou říci, že na jiných školách taková praxe není běžná.

Další hlas, který ve výzkumu chybí, jsou žáci, případně další aktéři, jako rodiče, vedení či další učitelé. Především žáků se velká část výzkumu týká a bez jejich vyjádření znamenají sesbíraná data o nich pouze postoje a názory respondentů, které mohou (ale nemusí) být daleko od pravdy a je třeba to mít na zřeteli při interpretaci výsledků výzkumu.

Jelikož šlo o můj první kvalitativní výzkum a učil jsem se za pochodu, dopouštěl jsem se během formulování otázek a během rozhovorů chyb, které jdou proti doporučením v kvalitativním výzkumu. Vícekrát jsem kladl uzavřené otázky, na které lze odpovědět ano/ne, některé otázky jsem neměl předem konkrétně formulované a během rozhovoru jsem je vyslovil nepřesně či neúplně. Při zpětném pročítání přepisů rozhovorů jsem si několikrát všiml, že respondent odpověděl na něco jiného, než jsem se chtěl zeptat, právě kvůli špatné formulaci otázky. Všechny tyto nedokonalosti jsem musel brát v potaz při následném vyhodnocování dat. Výhodou kvalitativního výzkumu je, že každá odpověď má svoji hodnotu a také neúmyslné kroky mimo původní téma lze využít pro následnou analýzu.

Dalším omezením bylo, že deník výzkumníka jakožto nástroj pro zajištění důvěryhodnosti výzkumu jsem psal pouze po čas zpracování dat pomocí otevřeného kódování, třídění kategorií a psaní textu. V ideálním případě bych do něj chtěl zachytit už proces formulování otázek a provádění rozhovorů a tím zvýšit důvěryhodnost výzkumu, bohužel jsem ale tento čas promeškal a začal jsem příliš pozdě.

Nakonec považuji za slabinu práce také nízkou návaznost na předchozí české výzkumy. V teoretické části jsem jim nevěnoval moc prostoru a rozhodl jsem se jít cestou nepopsaného listu, také s ohledem na nereprezentativní vzorek, kterému jsem se věnoval a na kvalitativní povahu mého výzkumu.

### **6.3 Náměty na další výzkum**

V práci jsem otevřel řadu zajímavých oblastí pro další výzkum. Věnoval jsem se problematice role facilitátora kariérového poradenství, a otázce, kdo má vlastně kariérové poradenství na starost, jestli výchovný poradce, kariérový poradce, nebo jestli je vytvořena jiná role. Bylo by přínosné udělat další šetření, které by poskytlo lepší představu o plnění této role (předchozí výzkumy jsou už několik let staré a mohlo dojít k větším posunům) také o plnění kariérového poradenství mimo tuto roli, tedy mezi učiteli a dalšími členy školního poradenského týmu.

Z omezení výzkumu v předchozí podkapitole také vyplynula potřeba objektivního zhodnocení kariérového poradenství škol a zjištění, zdali je na základních školách opravdu tak špatná situace, jak ji někteří respondenti vykreslovali. Tomuto výzkumu však nutně musí předcházet vymezení kritérií kvality kariérového poradenství, což dále naráží na nutnost určení jasně definovaného cíle kariérového poradenství. A tím se vracíme k doporučení diskutovanému v kapitole 6.1.2 Doporučení 2: Sjednocení koncepce kariérového poradenství na základních školách.

Původním záměrem práce bylo podniknout případovou studii na vybrané škole, která by podrobněji popsala viditelné i skryté procesy, které kariérové poradenství naplňují. Řada učitelů některé aktivity dělá nahodile nebo s jinými cíli, nebo své aktivity zkrátka nepovažují za kariérové poradenství, protože neznají jeho širší pojetí a nespojí si, že jde o kariérové poradenství. K objevení těchto skrytých procesů je třeba mluvit s učiteli a také s žáky a vedením, je třeba poznat nejen výukové plány a harmonogram akcí, ale také nepsaná pravidla a kulturní zvyklosti školy. Takové šetření by bylo dobrým doplněním obrazu, který vykreslila tato práce.

Řada témat z hlavních kategorií by byla také možná hlouběji prozkoumat, například téma spolupráce, zdrojů nebo kariérového poradenství pro znevýhodněné žáky. Kariérové poradenství na základních školách je v ČR málo zkoumané téma a další výzkum v této oblasti bude přínosný, aby bylo možné rozumět potřebám škol a kvalifikovaně se rozhodovat při následné implementaci změn a reforem.

## Závěr

Cílem výzkumu bylo prozkoumat a popsat, jak může vypadat kvalitní kariérové poradenství na základní škole se zaměřením na druhý stupeň. V práci jsem se zabýval příklady dobré praxe kariérového poradenství na základních školách, oproti původnímu záměru také na jedné střední škole. Velkou neznámou bylo především, zdali se podaří vybrat vhodné respondenty, kteří by se příklady dobré praxe mohli stát. To se podle mého názoru podařilo. Každý z respondentů přispěl řadou aktivit a postřehů, které byly v empirické části práce popsány a kariéroví, či výchovní poradci se jimi mohou inspirovat. Celkem bylo identifikováno 36 různých činností a výukových forem naplňujících kariérové poradenství. Činnosti byly pro přehlednost uspořádané do tabulek spolu s jejich parametry, jako je časová náročnost činnosti, náročnost na přípravu nebo dostupnost činnosti. Pestrý vzorek respondentů v různých rolích a s různými přístupy a postoji ke kariérovému poradenství navíc pomohl vykreslit velmi komplexní obraz kariérového poradce, jeho chápání kariéry a kariérového poradenství, a také postojů a přístupů ke kariérovému poradenství. Otevřena a popsána byla také témata spolupráce, zdrojů a práce se znevýhodněnými žáky. Část práce se věnovala též postojům respondentů k žákům, rodičům, učitelům a specificky třídním učitelům.

Cíl práce se podařilo naplnit také v teoretické části, kde byla popsána řada inspirativních přístupů ze zahraničí s konkrétními návrhy pro adaptaci v České republice, které byly dále rozebrány v diskuzi. Opakovaným tématem byla potřeba vytvoření ucelené koncepce kariérového poradenství nejen pro základní školy, ale také v celoživotní perspektivě, aby byla zajištěna návaznost mezi jednotlivými stupni vzdělávání a pracovního života, a také nutnost oddělení role kariérového poradce od ostatních rolí, protože na zajištění kvalitního programu kariérového poradenství je potřeba mnohem víc času, než současné nastavení systému umožňuje. Součástí diskuze je také doporučení pro kariérové poradce na základních školách, kteří mají zájem kariérové poradenství dále rozvíjet, včetně návrhů několika aktivit, které jsou dostupné, nejsou náročné na realizaci a mohou mít velký přínos.

## Seznam použitých zdrojů

- Alakoski, T., & Toivola, T.-M. (2014). Me & My City: A society of youth's own. In M.-C. Pantea (Ed.), *Young People, Entrepreneurship & Non-Formal Learning* (pp. 215–216). SALTO-Youth Participation Resource Centre. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2578367>
- Andrews, D., & Hooley, T. (2018). *The Careers Leader Handbook: How to Create an Outstanding Careers Programme for Your School Or College*. Trotman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Cedefop. (2019). *Investing in career guidance*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2227>
- Drahoňovská, P., & Eliášková, I. (2011). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha.
- Ďurišová, L. (2016). Kariérové poradenství v základních školách: výzkumné šetření mezi kariérovými poradci. *Lifelong Learning – Celoživotní Vzdělávání*, 6(2), 23–54. Retrieved from <http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/l11602/lifele2016060223.pdf>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House Digital.
- ELGPN. (2015). *ELGPN Glosář*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- Euroguidance. (2020). Guidance System in Finland. Retrieved from <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland>
- Feuerstein, R., Feuerstein, R. S., Falik, L., & Rand, Y. (2006). *Creating and enhancing cognitive modifiability: The Feuerstein Instrumental Enrichment Program*. Jerusalem: ICELP Publications.
- Finnish National Agency for Education. (2012). Lifelong Guidance in Finland. Retrieved from [https://cica.org.au/wp-content/uploads/25493\\_Lifelong\\_guidance\\_in\\_Finland.pdf](https://cica.org.au/wp-content/uploads/25493_Lifelong_guidance_in_Finland.pdf)
- Finnish National Agency for Education. (2016). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*. Retrieved from [http://www.oph.fi/download/139848\\_pops\\_web.pdf](http://www.oph.fi/download/139848_pops_web.pdf)
- Hansen, E. (2007). *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy.
- Hloušková, L. (2014). Role škol v oblasti kariérového poradenství. In *Školní poradenství* (pp. 161–175). Praha: Grada publishing as.

- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*.  
<https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holman, J. (2014). *Good career guidance*. London.
- Hooley, T. (2015). *Důkazy k celoživotnímu poradenství*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce.
- Hooley, T. (2019). Career guidance in the UK. Retrieved from  
<https://adventuresincareerdevelopment.wordpress.com/2019/03/25/career-guidance-in-the-uk/>
- Jílková, J., Jirsáková, J., & Chalupová, E. (2016). Kariérové poradenství ve Francii – inspirace pro Českou republiku. *Lifelong Learning – Celoživotní Vzdělávání*, 6(3), 172–177. Retrieved from  
<http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/111603/zpravy.pdf>
- Kuczera, M. (2010). *Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika*. OECD. Retrieved from  
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45030212.pdf>
- Lähdemäki, J. (2019). Case Study: The Finnish National Curriculum 2016—A Co-created National Education Policy. In J. Cook (Ed.), *Sustainability, Human Well-Being, and the Future of Education*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Long, R., & Hubble, S. (2018). *Careers guidance in schools , colleges and universities. Briefing paper: Number 07236*.
- MŠMT. (2015). Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Retrieved from  
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-vzdelavaci-politiky-2020-1>
- MŠMT. (2016). Vyhláška č. 27/2016 sb., O vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění účinném od 1. 9. 2017. Retrieved from  
<http://www.msmt.cz/dokumenty-3/vyhlaska-c-27-2016-sb-o-vzdelavani-zaku-se-specialnimi-1>
- MŠMT. (2017a). Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání. Retrieved from  
<https://opvvv.msmt.cz/o-programu>
- MŠMT. (2017b). Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání. Retrieved from  
<http://www.nuv.cz/t/rvp-pro-zakladni-vzdelavani>
- Národní poradenské fórum. (2014). *Akční plán NPF prosinec 2014 – červen 2016*. Retrieved from  
<https://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/akcni-plan-npf-2014-2016-27.pdf>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin. Retrieved from  
<https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog/page/n76>

- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Kariérový rozvoj a systémová teorie*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce.
- Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2013). *Pedagogický slovník*. Praha: Portál.
- Pýchová, S. (2018a). Finové mají 50 let zkušeností s kariérovým poradenstvím. *Školní Poradenství v Praxi*. Retrieved from <https://www.rizeniskoly.cz/cz/aktuality/finove-maji-50-let-zkusenosti-s-karierovym-poradenstvim-otevreny-clanek.a-3828.html>
- Pýchová, S. (2018b). Kariérové poradenství ve Francii se řídí zákonem. *Školní Poradenství v Praxi*. Retrieved from <https://www.rizeniskoly.cz/cz/casopis/skolni-poradenstvi-v-praxi/karierove-poradenstvi-ve-francii-se-ridi-zakonom.m-4017.html>
- Pýchová, S. (2018c). Úkolem kariérového poradce je postarat se o každého žáka. *Školní Poradenství v Praxi*. Retrieved from <https://www.rizeniskoly.cz/cz/casopis/skolni-poradenstvi-v-praxi/ukolem-karieroveho-poradce-je-postarat-se-o-kazdeho-zaka.m-4300.html>
- Riglová, H. (2006). Výchovný poradce v oblasti kariérového poradenství. In J. Zapletalová & H. Vaňková (Eds.), *Kariérové poradenství - přítomnost a budoucnost* (pp. 9–15). Praha: IPPP.
- Šprlák, T. (2019). Čím by sme sa v kariérovom poradenstve mohli inšpirovať od Francúzov. *Kariérové Poradenstvo v Teórii a Praxi*, (16), 89–91. Retrieved from [https://www.euroguidance.sk/document/casopis/13\\_KPJ\\_2-2019\\_Sprlak.pdf](https://www.euroguidance.sk/document/casopis/13_KPJ_2-2019_Sprlak.pdf)
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meanings of work*. US Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 6(1), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Švaříček, R., & Šedová, K. (2014). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách* (2. vyd.). Praha: Portál.
- Sweet, R., Nissinen, K., & Vuorinen, R. (2012). *An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families*. Jyväskylä: ELGPN.
- The Careers & Enterprise company. (2017). *State of the Nation 2017: Careers and Enterprise Provision in England's Schools*. London: The Careers & Enterprise Company.
- The Careers & Enterprise company. (2018). *Careers and Enterprise Provision in England's Secondary Schools and Colleges: State of the Nation 2018*. London: The Careers & Enterprise company. Retrieved from [https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/1084\\_state\\_of\\_the\\_nation\\_v9\\_digital2.pdf](https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/1084_state_of_the_nation_v9_digital2.pdf)

The Careers & Enterprise company. (2019). State of the Nation 2019: Careers and enterprise provision in England's secondary schools and colleges. London: The Careers & Enterprise company. Retrieved from [https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/state\\_of\\_the\\_nation\\_2019\\_digital.pdf](https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/state_of_the_nation_2019_digital.pdf)

The Careers & Enterprise company. (2020). About us. Retrieved from <https://www.careersandenterprise.co.uk/about-us>

Veselý, A., Fischer, J., Jabůrková, M., Pospíšil, M., Prokop, D., Sáblík, R., ... Štech, S. (2019). Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, pracovní verze ze dne 31. 10. určená k diskusi. Retrieved from <http://www.msmt.cz/file/51582/>

Watts, A. G. (2009). *The relationship of career guidance to VET. National Institute for Careers Education and Counselling (OECD Report)*. Retrieved from <http://www.oecd.org/education/innovation-education/44246616.pdf>

Yrityskylä. (2020). Activities - Yrityskylä. Retrieved from <https://yrityskylä.fi/en/activity/>

## Seznam zkratk

<b>CEC</b>	The Careers & Enterprise company
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ELGPN</b>	Evropská síť politik celoživotního poradenství
<b>ETF</b>	Evropská nadace odborného vzdělávání
<b>KP</b>	kariérové poradenství
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
<b>NPF</b>	Národní poradenské fórum
<b>OECD</b>	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
<b>P-KAP</b>	projekt Podpora krajského akčního plánování
<b>PPP</b>	pedagogicko-psychologická poradna
<b>RVP</b>	rámcový vzdělávací program
<b>RVP ZV</b>	rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání
<b>SL1</b>	strategická linie 1
<b>SŠ</b>	střední škola
<b>ŠVP</b>	školní vzdělávací program
<b>UNESCO</b>	Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu
<b>ZŠ</b>	základní škola

# Seznam příloh

**Příloha I:** Deník výzkumníka

**Příloha II:** Přepisy rozhovorů

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Větve kariérového poradenství na základní škole.....	18
Tabulka 2: Vnímané podmínky kariérového poradenství.....	50
Tabulka 3: Přehled činností kategorie Poradenství a jejích parametrů.....	62
Tabulka 4: Přehled činností kategorie Výběr navazující školy a jejích parametrů.....	70
Tabulka 5: Přehled činností kategorie Povolání a jejích parametrů.....	78
Tabulka 6: Přehled činností kategorie Výukové formy a jejích parametrů.....	85
Tabulka 7: Četnost kódů kategorie Spolupráce v jednotlivých rozhovorech.....	96