



# Nejste na to sami

**Zdroje školního kariérového poradce**



**IMPULS**  
PRO KARIÉRU  
A PRAXI

**Jhk.cz**



**JIHOČESKÁ  
HOSPODÁŘSKÁ  
KOMORA**



**Jihočeský kraj**

Tato publikace „*Nejste na to sami. Zdroje školního kariérového poradce.*“, vznikla v rámci aktivity **Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi při Jihočeské hospodářské komoře** díky realizaci projektu „Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje III“, který je spolufinancován Evropskou unií. Registrační číslo projektu CZ.02.3.68/0.0/0.0/19\_078/0018246

Elektronická verze publikace je k dispozici na **www.impulsprokarieru.cz**

**Tento výstup lze užít v souladu s licenčními podmínkami Creative Commons**

**BY-SA 4.0 International.** <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Publikaci připravily:  
Helena Košťálová a Markéta Cudlínová,  
EKS, z.s. Bubenská 47, 170 00 Praha 7  
[www.ekskurzy.cz](http://www.ekskurzy.cz)

Grafická úprava a sazba:  
Čestmír Sukdol  
[brandi.cz](http://brandi.cz)

Vydala:  
Jihočeská hospodářská komora

2021

## Moje vnitřní zdroje

- Tři role kariérového poradce
- Buď sám sebou. Anebo ne?
- Vzdělávání kariérových poradců – Co musím, co můžu...?
- Kde načerpat další informace

## Školní zdroje

- Smysl kariérového poradenství a vzdělávání na základní škole
- Kompetence, které kariérové poradenství a vzdělávání rozvíjí
- O co se můžeme opřít? Ukotvení školního kariérové poradenství v legislativě
- 3 kroky k zmapování kariérových aktivit na škole aneb Poradce v roli detektiva
- Jak poznat tu správnou míru kariérových aktivit na škole? Reflexe je základ
- Kde načerpat další informace

## Lidské zdroje

- O čem si povídají stromy aneb Kariérové poradenství jako lesní ekosystém
- Jak rozvíjení naší empatie přispívá k posílení vzájemné spolupráce
- Na cestě k druhým začněme od sebe
- Komunikace ve škole jako improvizální divadlo
- Kdo patří do mojí sítě
- Kde načerpat další informace

## Informační zdroje

- Bez informací by to nešlo...
- Poradce (si) poradí! (Jak s informacemi pracovat?)
- Trh práce 21. století – mýty a omyly
- A co na to naši mladí? (Motivace žáků)
- Kde načerpat další informace

## Použitá literatura a další zdroje

Milé čtenářky, milí čtenáři,

dostává se vám do rukou publikace, která je určena **školním kariérovým poradcům**. V praxi českého školství to může být výchovný poradce, třídní učitel, kariérový koordinátor, kariérový vzdělavatel, školní psycholog či jiný expert. Někdy je to jedna osoba, jindy celý tým. Pro zjednodušení se v publikaci držíme pojmu **kariérový poradce**, s vědomím, že oslovujeme širší skupinu.

Je evidentní, že kariérové poradenství prožívá období rozvoje, který rozpohybovaly především impulzy „z terénu“. Vykročit na kariérní cestu je pro dnešní mládež o poznání složitější, než bývalo před lety. Nabídka možností dalšího studia je pestřejší a nepřehlednější. Svět práce se mění takřka před očima, vznikají nová povolání s prapodivnými názvy a nabízené studijní obory ani nemohou na tak rychlé změny reagovat. Od zaměstnanců se očekává flexibilita, kreativita a samostatnost. Rodiče žáků chtějí pro své děti to nejlepší, přitom práce v jejich představách odpovídá spíše tradičnější podobě z 20. století.

Ano, a v tom všem se pohybuje školní kariérový poradce, od jehož pomoci si mnozí slibují takřka zázraky. Dobrá zpráva je: **Nejste na to sami!** Máte k dispozici zdroje, které vám zde představujeme.

První kapitola **Vnitřní zdroje** se zaměřuje na vás samotné a ukotvení potřebných znalostí a dovedností. V části nazvané **Školní zdroje** se věnujeme vymezení kariérového poradenství na škole a přinášíme praktické tipy jak využít již fungující aktivity. Třetím tématem jsou **Lidské zdroje** – zde přibližujeme význam spolupráce a představujeme aktéry, kteří by se měli na poradenství podílet. Poslední kapitola přináší přehled **informačních zdrojů**, ze kterých můžete při své práci čerpat. Zde najdete také odkaz na **videospoty do výuky** a tipy na aktivity, jejichž cílem je v žácích probudit zvědavost a zájem o budoucnost. Pro další rozvoj kariérových aktivit na vaší škole můžete využít **pracovní listy**, kterými jednotlivé kapitoly prokládáme.

Současně jsme zohlednili skutečnost, že nezačínáme od nuly – je tu celá řada dalších publikací, které lze v kariérovém poradenství využít. V každé kapitole proto naleznete odkazy na zdroje, kde se můžete dočíst o tématech, kterým se záměrně nevěnujeme.

Přejeme příjemnou cestu za kariérovými dobrodružstvím

## Vysvětlení symbolů

Tip pro mentoring



Pracovní listy

Volně ke stažení v elektronické podobě na stránkách  
[www.impulsprokarieru.cz/karierove-poradenstvi](http://www.impulsprokarieru.cz/karierove-poradenstvi)



Doprovodné video



# Moje vnitřní zdroje



„Je to tvoje mysl,  
která vytváří tento svět“.

Buddha

## Tři role kariérového poradce

Představy o tom, kdo je **kariérový poradce** a co vlastně dělá, se často liší. Je to tím, že samostatná pozice poradce není v ČR zcela jasně ukotvena a – aby toho nebylo málo – v češtině jsme si pro tento relativně mladý obor (cca 120 let existence) nevybudovali jednoznačnou terminologii.

Samotný pojem **kariérové poradenství** se tedy používá jak v zúženém významu (poskytování individuálních či skupinových konzultací, předávání informací o kariéře), tak i ve významu širším, zastřešujícím (soubor veškerých aktivit podporujících schopnost volit a řídit vlastní kariérní dráhu, vč. kariérového vzdělávání). V českém školství je na individuální konzultace obvykle málo prostoru, současně ale všechny školy organizují nějaké exkurze do škol či firem, besedy na téma povolání či sebepoznávací aktivity. Je tedy evidentní (a velmi správné), že se na školách realizuje kariérové poradenství v širším slova smyslu (kariérové poradenství + kariérové vzdělávání).

Pro vybudování dobrého školního kariérového poradenství není obvykle nutné vytvářet aktivity nad rámec běžné školní práce (stačí efektivně propojit to, co již existuje) ani v jedné osobě obsáhnout vše (stačí využít práci kolegů).

Důležité je, aby tu byl **kariérový poradce** – osoba, která se v tom všem vyzná a která se na aktivitách kariérového poradenství podílí. Činnost kariérového poradce stojí na třech rolích:

	Kariérový koordinátor (leader)	Kariérový poradce	Kariérový učitel (vzdělavatel)
Proč je potřeba	Školy realizují řadu aktivit kariérového poradenství (exkurze, projekty, sebepoznávací aktivity atd.) napříč ročníky i předměty. Někdo to musí celé řídit (nastavit cíle, sbírat výstupy, koordinovat návazné činnosti atd.).	Žáci i jejich rodiče se mohou při rozhodování o budoucí kariéře cítit bezradní a potřebují si promluvit s někým, kdo by jim pomohl utřídit si myšlenky.	Udržet tempo v rychle se rozvíjejícím světě práce nebude snadné. Aby mladí lidé obstáli, budou potřebovat celou škálu kompetencí. Někdo tyto kompetence musí rozvíjet.

	Kariérový koordinátor (leader)	Kariérový poradce	Kariérový učitel (vzdělavatel)
Co dělá	Plánuje školní poradenské aktivity a hlídá jejich vzájemnou provázanost i návaznost na ŠVP. Organizuje vybrané akce, stanovuje cíle poradenství, komunikuje s partnery, monitoruje a vyhodnocuje efektivitu aktivit. Navrhuje zlepšení, zjišťuje potřeby žáků, spolupracuje s kolegy na škole i externími partnery.	Naslouchá, klade otázky, otevírá obzory, ukazuje souvislosti a jiné úhly pohledu.	Zařazuje do výuky aktivity na podporu tzv. kariérových kompetencí, tj. realizuje kariérové vzdělávání: samostatně (Člověk a svět práce, třídnické hodiny, projekty...) či integrované v jiných předmětech.
Co musí umět především	Plánovat a stanovovat cíle Evalúovat Komunikovat Koordinovat Delegovat úkoly Aktivizovat Aktivně pracovat se ŠVP Celoživotně se vzdělávat a osobně se rozvíjet Zvládat digitální gramotnost Síťovat uvnitř i vně školy	Komunikovat na vysoké úrovni Vést poradenský rozhovor Být empatický Orientovat se v informačních zdrojích Pracovat s informacemi (vyhledávat, třídit, posuzovat pravdivost a relevanci) Kriticky myslet Aktivizovat Motivovat Celoživotně se vzdělávat a osobně se rozvíjet Zvládat digitální gramotnost	Rozvíjet kompetence u mladých lidí Zvládat didaktiku Plánovat Reflektovat Aktivizovat Motivovat Celoživotně se vzdělávat a osobně se rozvíjet
Co ještě by podle vás měl umět?			
Kdo by to mohl být v realitě života školy	kariérový poradce, výchovný poradce, zástupce vedení školy, koordinátor ŠVP, popř. jiný pracovník	kariérový poradce, výchovný poradce, školní psycholog, třídní učitel	kariérový poradce, učitel předmětu Člověk a svět práce (Volba povolání), třídní učitel a jakýkoli jiný pedagogický i nepedagogický pracovník školy

Při pohledu na tabulku je jasné, že počet osob, které se na kariérovém poradenství na dané škole podílejí, je omezen pouze počtem zaměstnanců školy. Nezastupitelná je však role kariérového koordinátora. Jak budou ostatní role rozděleny, záleží na prioritách i možnostech školy, kapacitě zúčastněných a řadě dalších faktorů. Na některých školách většinu aktivit zastává jen jedna osoba. V tom případě doporučujeme neklást na sebe příliš velké ambice a soustředit se na priority školy (Nezapomeňte nastavit cíl kariérového poradenství a důkladněji využijte to, co se již na škole děje.). Máte-li oporu v širším týmu, nezapomeňte si jasně rozdělit kompetence a nastavit pravidla spolupráce. A pokud máte možnost, neváhejte využít podpory externího mentora, který vám pomůže nastavit si práci tak, jak bude vyhovovat vašim potřebám. O spolupráci mezi zúčastněnými se můžete dočíst v kapitole Lidské zdroje.



Zkuste se ještě jednou podívat na předchozí tabulku a barevně si vyznačte ty dovednosti, které již máte. Jinou barvou si vyznačte ty, které jste ochoten/na se učit. Třetí barvou označte ta témata, která byste nejraději předal/a někomu z kolegů či kolegyně. Pravděpodobně nepůjde vše vyřešit najednou. Popřemýšlejte nad tím, s čím můžete snadno začít – ať už jde o vaše vzdělávání nebo dělbu práce s kolegou.

Máte-li chuť, jsou tu ještě další otázky k zamyšlení: Které dovednosti využíváte i v roli učitele? Myslíte si, že v roli poradce je využijete stejně, nebo jiným způsobem? Která z rolí vám asi bude nejvíce „sedět“? Koho ještě zkusíte oslovit v budoucnu?

## Bud' sám sebou. Anebo ne?

Každý poradce je unikátní osobnost. Stejně jako se gepard netrápí tím, že nemá osm chapadel, a orel tím, že si neumí vyhrabat podzemní chodbu, nemá smysl ztrácet energii srovnáváním se s kolegy. Mnohem lepší je zaměřit se na rozvoj vlastního potenciálu – půjde vám to snadněji, bude vás to bavit a je to cesta, jak zazářit.

Samozřejmě, všeho s mírou a rozumem. Máte-li vykonávat nějakou pozici dobře, je důležité vědět, jak se ono „dobře“ pozná. Kompetence ani náplň práce aktuální legislativa přímo nenařizuje. Pro vaši orientaci však můžete vycházet z kvalifikačního standardu Národní soustavy kvalifikací (NSK).

### Co je NSK?

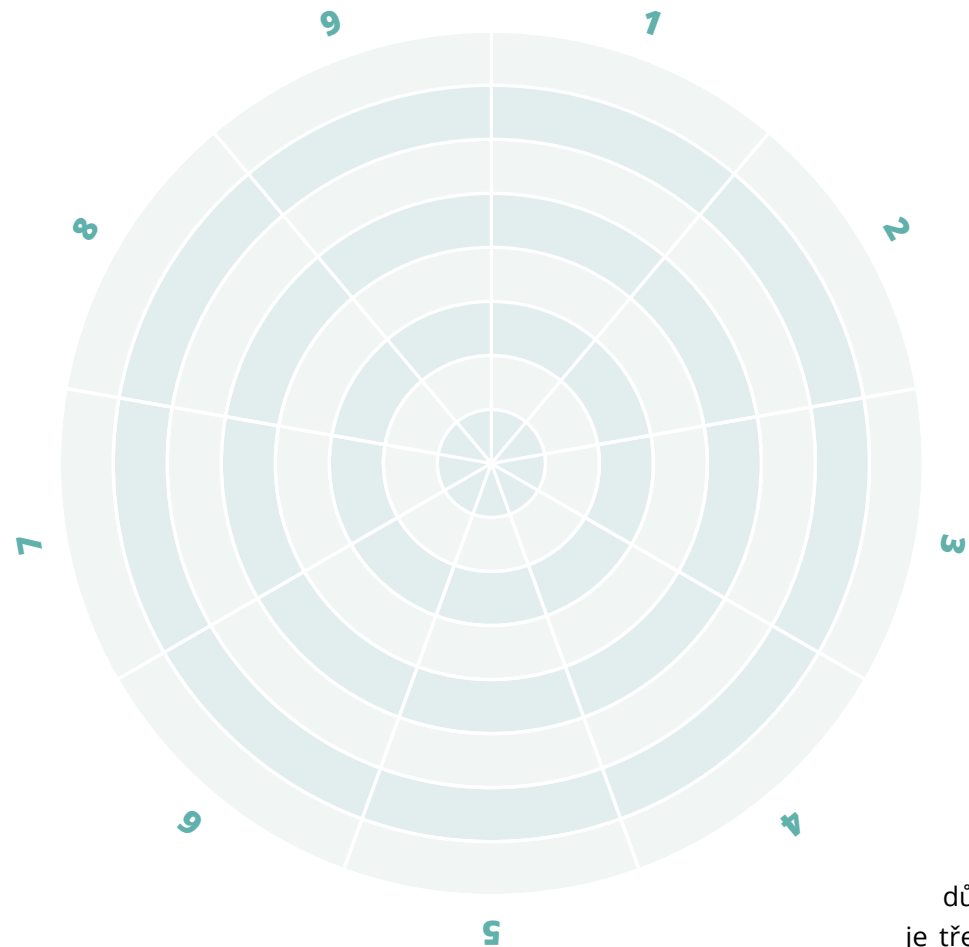
Státem zřízený registr profesních kvalifikací, které se nejčastěji vyskytují na pracovním trhu v ČR. S ohledem na dynamiku trhu práce zde sice nenaleznete nově vzniklá povolání, která existují např. v nadnárodních firmách či start-upech. Co ale v NSK najdete, je poměrně obsáhlý výčet těch profesí, které jsou považovány za „běžné“ a které je možné v ČR formálně potvrdit (vzděláním či zkouškou). Na NSK navazuje i Národní soustava povolání ([www.nsp.cz](http://www.nsp.cz)). Oboje by mělo patřit do informačního balíčku každého poradce.

V době vzniku této publikace naleznete v databázi [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz) kvalifikaci „Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu“. Pojdte si vyzkoušet následující sebeevaluační cvičení:



Podívejte se na podrobný popis dílčích odborných způsobilostí podle aktuální databáze NSK. Jak byste se ohodnotil/a? Vybarvěte si příslušnou výseč „koláče“: začněte uvnitř obrazce a vybarvěte tolik políček, nakolik se v dané oblasti cítíte silný/á.

1. Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství
2. Vyhledávání, tvorba a poskytování kariérových informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami)
3. Uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky
4. Vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace
5. Kariérová práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérní práce
6. Vedení evidencí, systemizace kariérových informací na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli
7. Poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce
8. Orientace v legislativě počátečního a dalšího vzdělávání včetně předpisů souvisejících s kariérovým poradenstvím
9. Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management)

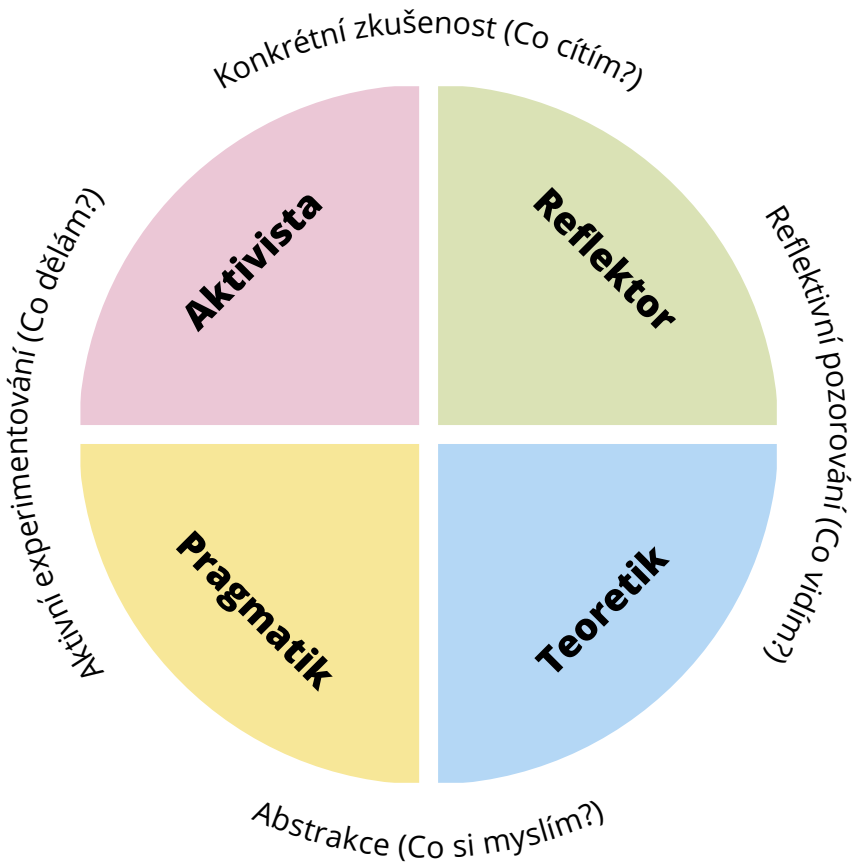


Ted, když vidíte svůj kruh, umožní vám to na první pohled odhalit, kde jste profesně hodně silný/á, a kde se nachází oblasti pro další rozvoj. Kompletní kolo znamená plnou kvalifikaci kariérového poradce. Má-li vaše kolo ještě bílá místa, nevadí. Učíme se po celý život, je však důležité rozumět tomu, co a proč je třeba ještě prozkoumat. Dalším krokem je pak naplánovat si, jakým způsobem se můžete dále rozvíjet – s ohledem navaše aktuální možnosti.

Pozn. Všechny kvalifikace v rámci NSK prochází čas od času revizí. Doporučujeme průběžně kontrolovat, zda nebyla tato oblast aktualizována.

### Najděte svůj učební styl

Naše vnitřní zdroje takřka neznají hranic. Celý život je můžeme rozvíjet a kultivovat. A mělo by nám v tom být příjemně. Inspirovat se můžete např. tím, že zkusíte respektovat vlastní učební styl. Honey a Mumford dělí lidi do čtyř hlavních skupin podle toho, jaký způsob učení preferují. Podívejte se na následující schéma, kam byste se nejspíše zařadil/a?



- 1. Jste **aktivista**? Do této skupiny patříte, učíte-li se nejvíce v procesu – tj. tím, že činnost vykonáváte. Pravděpodobně máte rád/a výzvy a novinky. Jste spíše rychlý/á, flexibilní, nebojíte se riskovat a zbytečně neotálíte s akcí. Vaší výzvou je teoretizování, poslouchání druhých a déle trvající „statické“ aktivity.
- 2. Můžete o sobě říkat, že jste **reflektor**, pokud se učíte především tím, že pozorujete druhé při práci, přemýšlíte o tom, co se stalo, a hledáte pro sebe poučení. Rád/a posuzujete věci z různých perspektiv a pátráte po významu toho, co jste pozoroval/a. Dokážete vnímat širší souvislosti a porovnáváte informace z různých zdrojů. Vaší výzvou je vyrovnat se s pocitem nátlaku či nedostatku soukromí v situacích, kdy máte málo času na přípravu a přemýšlení.
- 3. Jste-li spíše **teoretik**, pak je pro vás důležité rozumět teoriím, které s danou činností souvisí. Zřejmě máte v oblíbě modely, podněty analyzujete logicky a strukturovaně. Umíte pracovat samostatně, jste pečlivý/á a zaměřený/á na řešení problémů. Vaší výzvou je nestrukturovanost, nejasnost, prodlevy a činnosti, které se vám nejeví jako produktivní.
- 4. Pokud jste **pragmatik**, potřebujete především vidět využitelnost naučeného v reálném světě. Je pro vás důležité mít možnost bezprostředně aplikovat nové dovednosti do praxe. Rád/a o věcech rozhodujete a testujete různé alternativy s cílem nalézt nejlepší řešení. Vaší výzvou jsou čistě teoretické koncepty a učení, které se nezaměřuje na přítomnost, ale na minulost nebo budoucnost.

Dokážete určit svůj preferovaný styl? Dost možná je jich několik – který z nich využíváte nejčastěji?  
A který byl váš oblíbený v minulosti?

Ted', když víte, k čemu inklinujete, máte nápad, jak by vám to mohlo pomoci ve vašem vzdělávání?

Pochopitelně, nejsnadněji vám učení půjde, budete-li následovat váš oblíbený styl. Nicméně abyste nestagnovali a dále se rozvíjeli, doporučují odborníci (Neary, Johnson) vykročit čas od času z komfortní zóny a zkusit takový styl učení, který je pro vás největší výzvou. Např. aktivista by si mohl občas vyzkoušet studium teorií, zatímco reflektor by mohl občas otestovat praktické využití nově nabytých znalostí.



Pojďte si ušít vlastní vzdělávání „na míru“:

- 1. Vzdělávací aktivita v kariérovém poradenství, která **padne jak ulitá vašemu preferovanému stylu**:

Naučím se .....  
tím, že budu .....  
Potřebuji to, protože .....  
Tento způsob učení mne posune, protože .....  
Bude-li to náročné, pomůže mi .....  
Udělám to nejpozději do .....  
Odměnou mi bude .....

- 2. Vzdělávací aktivita v kariérovém poradenství, která pro vás bude **rozvojovou výzvou**:

Naučím se .....  
tím, že budu .....  
Potřebuji to, protože .....  
Tento způsob učení mne posune, protože .....  
Bude-li to náročné, pomůže mi .....  
Udělám to nejpozději do .....  
Odměnou mi bude .....



## Vzdělávání kariérových poradců – Co musím, co můžu...?

### Co říká zákon?

Aktuálně není pro výkon pozice kariérového poradce stanoveno žádné povinné vzdělávání. Přibývá však hlasů, které volají po formálním uznání pozice kariérového poradce ve školství. A sami pravděpodobně vnímáte, že pohybovat se v této roli nevybaveni alespoň nějakým odborným zázemím, o které se můžete opřít, není nic komfortního. Otázkou tedy není, zda se vzdělávat, ale spíše jak, kde a proč.

### Jaké jsou možnosti:

- **Složit kvalifikační zkoušku podle NSK.** V době vzniku této publikace jde o jedinou možnost, jak formálně posvětit vaši odbornost kariérového poradce. Možná jste si při kontrole svého sebeevaluačního kola NSK uvědomili, že většinu potřebných znalostí a dovedností již máte. V tom případě stačí vybrat na stránkách ([www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)) tzv. autorizovanou osobu a přihlásit se rovnou na zkoušku, dle uvedených pokynů.
- **Přípravný kurz na zkoušku NSK.** Většina autorizovaných osob nabízí i možnost se na zkoušku připravit v rámci kurzu. Po absolvování kurzu se pak můžete rozhodnout, zda chcete následně skládat kvalifikační zkoušku.
- **Specializační studium pro výchovné poradce.** Rozhodnete-li se pro studium výchovného poradenství, je obvykle součástí studia i kariérové poradenství, obvykle ale ve velmi malém rozsahu (v poměru k ostatním tématům).
- **Kurzy kariérového poradenství akreditované v rámci DVPP**
- **Bakalářské studium** (v době vzniku publikace existuje pouze na Institutu vzdělávání a poradenství při ČZU Praha)
- Jiné formy vzdělávání (další kurzy, konference, kulaté stoly, e-learning apod.)
- **Zahraniční vzdělávání.** Kromě možnosti plnohodnotného studia na zahraniční univerzitě je zde také široká nabídka online kurzů.

## Jak poznám, že je kurz pro mě?



Zkuste si odpovědět na pár otázek:

- Co se chci naučit? V jakých situacích cítím, že mi schází nějaká znalost nebo dovednost? Kdy se necítím ve své roli komfortně? Co by mi v tom mohlo pomoci?
- Proč hledám nějaký kurz? Co očekávám, že se po jeho absolvování změní?
- Jaké jsou moje předchozí zkušenosti se vzděláváním? Jaké kurzy mi v minulosti vyhovovaly a jaké ne? Proč?
- Kdy jsem se naposledy v kariérovém poradenství vzdělával/a? Mám přehled, co se od té doby mohlo změnit?
- Vyhovuje mi spíše kurz pasivnějšího typu (předávání informací, prezentace), nebo si chci na kurzu metody aktivně zkoušet? Chci-li obojí, v jakém ideálním poměru?
- Vyhovuje mi spíše online kurz, prezenční, nebo kombinovaný?
- Potřebuji pro svoji práci certifikát? Z jakého důvodu? Jaký typ certifikátu by to měl být? Kým by měl být akreditován?

Pročtěte si odpovědi a ujasněte si, jaká jsou vaše osobní kritéria kvality vzdělávání. Použijte je, až budete váhat, který z kurzů je pro vás ten pravý. Čím aktivnější je vaše příprava před vzděláváním, tím méně zklamání vás čeká.

Co ještě zvažovat při výběru kurzu?

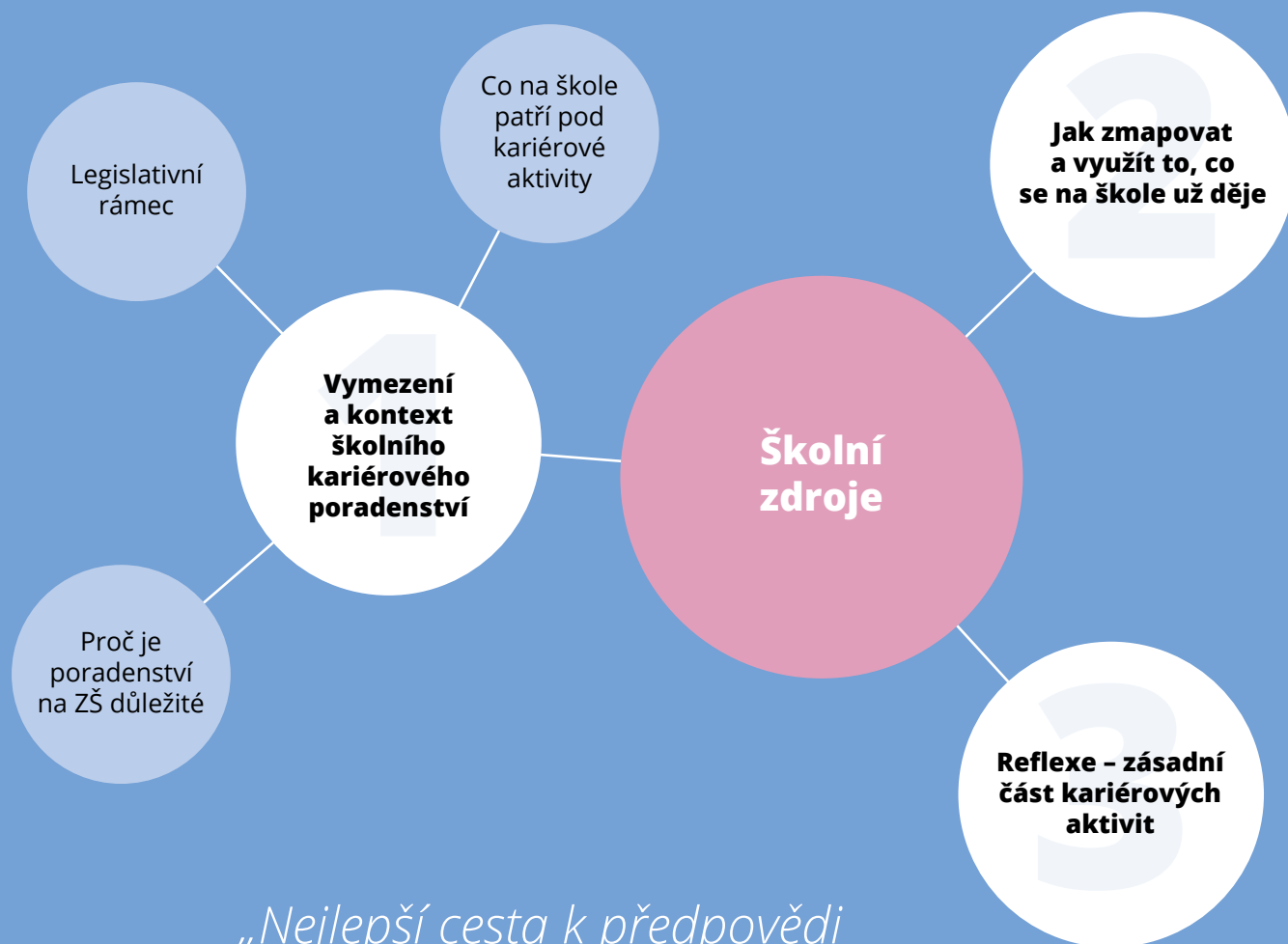
- Je z uvedených informací jasné, co bude obsahem kurzu? Jsou zástupci organizace ochotni zodpovědět moje další otázky?
- Víím, co jako absolvent kurzu získám (nové dovednosti, materiály, pomůcky...)? Jak je to relevantní pro moji praxi?
- Víím, kdo je lektorem kurzu? Lze si dohledat profesní zkušenosti lektora? Mohu si je někde ověřit? Je lektor člověk, který se sám vzdělává? Publikuje?
- Jde o organizaci, která se na příslušné téma specializuje? Co ještě, kromě kurzů kariérového poradenství, organizace nabízí? Působí nabídka uceleně a důvěryhodně?
- Lze si dohledat na organizaci/lektora důvěryhodné reference?
- Nabízí-li organizace akreditované kurzy, lze na stránkách příslušného ministerstva dohledat číslo akreditace?

Kde načerpat další informace

<b>Praktický průvodce KP pro 21.století</b>	role a kompetence kariérového poradce	<a href="https://www.ekscr.cz/sites/default/files/obrazky/soubory/publikace/stahnetesimetodiku_0.pdf">https://www.ekscr.cz/sites/default/files/obrazky/soubory/publikace/stahnetesimetodiku_0.pdf</a>
<b>Rozmanitý svět kariérového poradenství - inspirace do praxe</b>	role a kompetence kariérového poradce	<a href="https://asociacevsp.cz/_files/200000687-d0733d16d0/EKS%20-%20Rozmanit%C3%BD%20sv%C4%9Bt%20kari%C3%A9rov%C3%A9ho%20poradenstv%C3%AD.pdf">https://asociacevsp.cz/_files/200000687-d0733d16d0/EKS%20-%20Rozmanit%C3%BD%20sv%C4%9Bt%20kari%C3%A9rov%C3%A9ho%20poradenstv%C3%AD.pdf</a>
<b>Kariérová poradkyně, kariérový poradce</b>	role a kompetence kariérového poradce	<a href="https://vzdelavanivsem.cz/files/files/brozura-karierovy-poradce.pdf">https://vzdelavanivsem.cz/files/files/brozura-karierovy-poradce.pdf</a>
<b>Spokojený kariérový poradce</b>	péče o sebe	<a href="https://ekskurzy.cz/cs/publikace/spokojeny-karierovy-poradce">https://ekskurzy.cz/cs/publikace/spokojeny-karierovy-poradce</a>

<b>Materiály z e-learningu pro kariérové poradce</b>	role a kompetence kariérového poradce	<a href="https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-07/Materialy-z-e-learningu-pro-karierove-poradce">https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-07/Materialy-z-e-learningu-pro-karierove-poradce</a>
<b>Přednost přednostem – oceňující ptaní</b>	poradenský rozhovor	<a href="https://www.scio.cz/download/prednostPrednostem/manual_pp.pdf">https://www.scio.cz/download/prednostPrednostem/manual_pp.pdf</a>
<b>Sebekoučování pro školy – Cesta ke spokojenosti a štěstí pedagogů</b>	ukotvení se ve vlastní pozici	<a href="http://www.skolaprodemokracii.cz/stahnout-soubor?id=503">http://www.skolaprodemokracii.cz/stahnout-soubor?id=503</a>
<b>Kariérový rozvoj a systémová teorie</b>	teorie a systémy kariérového poradenství	<a href="https://docplayer.cz/69170516-Karierovy-rozvoj-a-systemova-teorie.html">https://docplayer.cz/69170516-Karierovy-rozvoj-a-systemova-teorie.html</a>
<b>Poradenský rozhovor – rozhovor s klientem v praxi výchovného poradenství</b>	poradenský rozhovor	<a href="http://www.vpsmp.cz/downloads/opory/OporaRozhovor.pdf">http://www.vpsmp.cz/downloads/opory/OporaRozhovor.pdf</a>
<b>Základní zložky KP: Postupy a techniky</b>	teorie a techniky kariérového poradenství	<a href="https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Zakladne_zlozky_karieroveho_poradenstva.pdf">https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Zakladne_zlozky_karieroveho_poradenstva.pdf</a>
<b>Sociodynamické poradenství – konstruktivistická perspektiva</b>	teorie a techniky kariérového poradenství	<a href="https://www.euroguidance.cz/publikace/sociodynamicke-porad.pdf">https://www.euroguidance.cz/publikace/sociodynamicke-porad.pdf</a>
<b>Zážitková pedagogika - handouty pro učitele</b>	význam reflexe	<a href="http://pslold.psl.cz/projekt-klicovy-rok/tymoveprojekty/docs/handouty_2013_final.pdf">http://pslold.psl.cz/projekt-klicovy-rok/tymoveprojekty/docs/handouty_2013_final.pdf</a>
<b>Profesní portfolio učitele: Soubor metod k hodnocení a sebehodnocení</b>	portfolio učitele, sebehodnocení	<a href="http://www.nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/09_Profesni_portfolio_ucitele.pdf">http://www.nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/09_Profesni_portfolio_ucitele.pdf</a>
<b>Tipy pro kariérové poradce</b>	orientace v povinnostech a možnostech poradce	<a href="https://www.careerdesigner.cz/10tero-karierka-jako-profese">https://www.careerdesigner.cz/10tero-karierka-jako-profese</a>

# Školní zdroje



*„Nejlepší cesta k předpovědi budoucnosti je její tvorba.“*

Peter Drucker

## Smysl kariérového poradenství a vzdělávání na základní škole

Kariérové poradenství u nás zatím nemá ustálenou pozici a cestu do českých škol si tak ještě hledá. Je proto velmi pravděpodobné, že se při jeho zavádění či rozvíjení na škole setkáte s odlišnými pohledy vašich kolegů na důležitost tohoto tématu. A jak píšeme v kapitole Lidské zdroje, k tomu, aby kariérové poradenství a vzdělávání fungovalo a bylo dostupné opravdu pro všechny žáky, je nezbytná spolupráce a zapojení co možná nejvíce lidí. Jak tedy vysvětlit význam a roli kariérového poradenství a vzdělávání napříč školou? Níže představujeme čtyři nejčastější námitky, se kterými se při jeho rozšiřování na škole můžete setkat. Zároveň zde najdete i tipy na argumenty, které vám pomohou jim čelit.

*„Radit je přeci potřeba jen nerozhodnutým žákům, kteří nevědí kam dál.“*

Jak už píšeme v první kapitole Vnitřní zdroje, cílem kariérového poradenství na školách je naučit žáky vědomě řídit svou vlastní kariérní a vzdělávací dráhu. V praxi to znamená vybavit je nejen informacemi o možnostech dalšího studia či práce (tedy poskytnout kariérové poradenství v zúženém významu), ale pomocí kariérového vzdělávání je také naučit, jak tyto informace v životě dále využívat. A stejně tak jako se při výuce cizího jazyka nespokojíme s předáním pár slovíček několika žákům, které to aktuálně zajímá, i kariérové vzdělávání je potřeba realizovat koncepčně, dlouhodobě a pro všechny. Jen tak dosáhneme toho, že se žáci ve světě práce „domluví“ – tedy dokáží se samostatně zorientovat v příležitostech, vybrat si pro sebe takovou školu/profesi, která bude v souladu s jejich zájmy, potřebami a hodnotami a zároveň dokáží reagovat a přizpůsobovat se změnám, které s sebou dnešní svět práce přináší.

*„Jedna hodina týdně v devítce je pro kariérové vzdělávání až až. A navíc máme přece ty pracovní činnosti...“*

Jedním z důležitých posláních základního vzdělání je příprava žáků na budoucí život, k němuž práce neodmyslitelně patří. A přestože mnoho škol klade důraz především na předávání odborných znalostí, řada výzkumů naznačuje, že kariérní cesty mnohdy vůbec nejsou přímočaré. Například analýza Národního pedagogického institutu ČR z roku 2019 ukázala, že mezi absolventy (20-29 let) s vyučením jich pouze 46 % nalezlo uplatnění v úplné shodě s jejich oborem. U absolventů maturitního odborného vzdělávání pak uplatnění v úplné shodě se svým vzděláním a kvalifikací našlo jen 34 % z nich.

Svět práce se navíc velmi rychle mění – neustále vznikají nové profese, zatímco jiné zanikají a pravděpodobnost, že zůstaneme celý život u stejného zaměstnavatele, je velmi nízká. Na pomoc s výběrem školy a vyplněním přihlášky tedy hodina týdně možná stačí, nicméně na to, abychom vybavili žáky dovednostmi, které jim pomohou najít své místo v dnešním rychle se měnícím světě, je to zoufale málo. A ani zařazení pracovních činností do nižších ročníků, kde se žáci naučí například postavit budku pro ptáky, vypěstovat rajčata nebo uvařit bramboračku, nepokrývá celou tematickou šíři kariérového vzdělávání.

*„Zabývat se tématem volby kariéry je s dětmi na základní škole předčasně – stejně ještě pár let pracovat nebudou.“*

Přestože absolvováním povinné školní docházky pro většinu dětí vzdělávání nekončí, je pro valnou většinu žáků základní škola jednou z posledních příležitostí, kdy mohou bezpečně prozkoumávat různorodé možnosti světa práce. Střední odborné školy a učiliště žáky připravují na výkon zvolené profese, gymnázia na další studium na vysoké škole a ve svých rodinách se seznámí jen s velmi úzkým okruhem profesí. Poradenství na základní škole má tedy zásadní vliv na to, zda žáci mají dostatek zážitků a informací, aby si dokázali v budoucnu vybrat vhodný studijní obor. Navíc toto prozkoumávání lze rozložit v rámci devíti let do jednotlivých ročníků a propojit je s dalšími předměty (například v matematice si můžeme zahrát na účetní, v rámci exkurze do banky se úřednice za přepážkou zeptat na její kariérní cestu nebo si během úvah o tom, jak bychom vyžili z nabízené mzdy u různých pracovních nabídek, procvičit počty).

*„Hlavní úlohou školy je předat vědomosti, které budou žáci v budoucnu potřebovat.“*

V posledních letech se vede velmi živá debata o tom, které vědomosti a dovednosti jsou ty klíčové, a na co by vzdělávání mělo klást důraz. Jednou z možností, jak se na toto téma podívat, je porovnání profilu absolventa s nejčastějšími požadavky zaměstnavatelů.

Dle zprávy Světového ekonomického fóra z roku 2020, se v první desítce nejžádanějších pracovních dovedností vyskytuje jen velmi málo takových, které jsou spojené s konkrétním oborem. Aktuálně je největší poptávka po těchto dovednostech:

- Umět se rozhodovat
- Přinášet nové nápady
- Schopnosti aktivního učení
- Učení se novým strategiím
- Hodnocení situace a sebehodnocení
- Řešení problémů
- Monitorování a analýza systémů
- Kritické myšlení
- Management lidských zdrojů a sociální vliv
- Flexibilita, odolnost vůči stresu

Při přípravě žáků na budoucí život má tedy kariérové vzdělávání, které se na rozvoj těchto a dalších tzv. měkkých kompetencí cíleně zaměřuje, nesporně důležitou roli.

## Kompetence, které kariérové poradenství a vzdělávání rozvíjí

### Orientace v informacích a příležitostech, umění je dále využít

– dokázat nalézt a zorientovat se v nepřeberném množství informací a různorodých nabídek světa práce a vzdělávání, umět dostupné informace kriticky posoudit, vyhodnotit a aplikovat ve svém životě (tedy vybrat si informace/nabídky vhodné pro mě, mou aktuální situaci), podpora proaktivního přístupu, chuti objevovat a experimentovat

### Sebepoznání

– znát své silné stránky, dovednosti a vlastnosti, vidět prostor k rozvoji a své vlastní limity, uvědomovat si své individuální možnosti, potřeby a aspirace, umět pracovat s vnitřními zdroji motivace, znát své životní hodnoty, uvědomovat si, jak mé osobní nastavení ovlivňuje mé kariérní volby, schopnost sebereflexe, pozitivní sebereprezentace

### Rozhodování, cíle a plánování

– znát různorodé strategie pro rozhodování, být si vědom tlaku a očekávání okolí i jiných vnějších i vnitřních vlivů na moje rozhodování a dokázat svá rozhodnutí stavět na vlastních potřebách, umět pracovat s prioritami a dokázat vyhodnotit možná rizika, přijmout zodpovědnost za výsledky vlastních rozhodnutí

### Schopnost pracovat se změnou, zvládnout přechod do světa práce

– uvědomovat si rozdílnost školního vzdělávání a světa práce, dokázat uplatnit nabyté vědomosti a dovednosti ze školy v profesi, rozvoj kompetencí usnadňující tento přechod (např. komunikační schopnosti, zodpovědný přístup, týmová spolupráce atd.)

## O co se můžeme opřít? Ukotvení školního kariérového poradenství v legislativě

Co mají společného plovoucí trhy v Asii a kariérové poradenství na základních školách? Obě prostředí se vyznačují velkou variabilitou - stejně tak jako se liší zboží a obchodní strategie tisíců prodejců na lodkách, tak co škola, to odlišný přístup k začleňování kariérových aktivit do každodenní praxe. Přesto nestaví školní kariérové poradenství zcela na vodě, v legislativě je ukotveno hned na dvou místech. Kariérovému vzdělávání se věnuje **vzdělávací oblast Člověk a svět práce** v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání (dále RVP ZV). Druhé místo, kde je kariérové poradenství legislativně ukotveno, představuje vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb. 7., která upřesňuje náplň **práce výchovného poradce**. Najdete zde blíže popsanou především jeho poradenskou a koordinační roli. Pojďme se nyní blíže podívat na obě oblasti.

Vzdělávací oblast **Člověk a svět práce** dle RVP ZV „...vede žáky k získání základních uživatelských dovedností v různých oborech lidské činnosti a přispívá k vytváření životní a profesní orientace žáků...“. V podoblasti Světa práce jsou zde rozepsány očekávané výstupy absolventa základního vzdělávání takto:

- 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

Školy si mohou vybrat, jak budou tyto cíle naplňovat. Zvolený způsob pak musí uveřejnit ve svém školním vzdělávacím plánu (dále ŠVP). V praxi to znamená, že je kariérové vzdělávání na každé škole realizováno odlišně. Žáci na druhém stupni velmi často absolvují různorodé pracovní činnosti (např. pěstelské práce, provoz a údržba domácnosti, konstrukce a design, práce s technickými materiály) nebo jsou tato témata začleněna do již existujících předmětů (např. občanské výchovy). Poměrně běžnou praxí je, že až v posledních ročnících je větší pozornost zaměřena na seznamování s realitou světa práce, představení různorodých profesí a aktivity přímo související s kariérovou volbou.

Podle výše uvedené vyhlášky přesahuje poskytování poradenských služeb rámec konkrétních předmětů. **Výchovný poradce**, do jehož gesce tyto služby spadají, by měl obsáhnout:

- individuální i skupinová šetření k volbě povolání
- individuální poradenství žákům a rodičům při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě
- zajišťovat spolupráci s externími partnery (např. úřady práce nebo školskými poradenskými zařízeními)
- metodicky podporovat ostatní učitele v tématu kariérového rozhodování žáků
- poskytovat kariérové služby pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami
- koordinovat kariérové vzdělávání a poradenství na škole

Zastat dobře všechny tyto úkoly a ještě si najít čas na výchovné poradenství je velmi náročné a jednotlivé školy se s touto situací vypořádávají různě. Někde má kariérové poradenství a koordinaci kariérových aktivit opravdu na starosti výchovný poradce, jinde jsou tyto dvě pozice odděleny – buď oficiálním zřízením pozice školního kariérového poradce, nebo stanovením učitele, který se bude kariérovým tématům v rámci svého úvazku věnovat. Tato rozdílná praxe nijak nepomáhá sjednocení různorodých výkladů a přístupů k poradenství na školách. I proto je ve zprávě OECD z roku 2010 českým školám doporučeno tyto dvě pozice oddělit.



**A jaká je situace u vás na škole? Zkuste si odpovědět na tyto otázky:**

- Jakým způsobem je kariérové poradenství a vzdělávání formálně ukotveno v školních dokumentech?
- Kde jsou tyto dokumenty k dispozici?
- Podle jakého klíče je kariérové vzdělávání začleněno do ŠVP u nás na škole? Na co je zde kladen důraz?
- Kdy naposledy došlo k aktualizaci ŠVP a kdo se na ní podílel?
- Mohu se nějak do úprav ŠVP v budoucnu zapojit?

## 3 kroky k zmapování kariérových aktivit na škole aneb Poradce v roli detektiva

Jednou z důležitých rolí školního kariérového poradce je koordinace kariérových aktivit na škole (více k rolím poradce najdete v kapitole Vnitřní zdroje). Prvním krokem je získání přehledu, co všechno aktuálně již na škole probíhá – tedy jaké aktivity a jaká témata související s kariérovým vzděláváním již do své výuky zařazují moji kolegové. Zmapovat vše, co se na škole děje, a získat informace od kolegů však někdy může být úkol hodný protřelého detektiva. Odkud tedy můžeme začít a po jakých stopách se pustit?

### 1. Kariérové aktivity na škole = kariérové poradenství + kariérové vzdělávání

Nejdříve je dobré si udělat představu, po čem to vlastně pátráme - tedy co všechno na škole můžeme zařadit pod kariérové aktivity.





2. Vyzpovídejte své kolegy

Druhým krokem je získat co nejvíce informací od ostatních učitelů. Čas a úsilí vynaložené na toto pátrání se vám vrátí – uvidíte, že s mnoha kariérovými tématy se na škole již pracuje. Tedy že nezačínáte od nuly a hlavně, nejste v tom sami. Požádejte své kolegy, zda by vám věnovali 15 minut a položte jim následující otázky:

OBLAST	JAK (jakým způsobem, v jakých předmětech, jak často)
Propojujete výuku s realitou světa práce (např. zmiňujete v hodinách, v jakých profesích se může probíraná látka využít, kdy jindy v životě se nám může hodit nebo jaké jsou aktuální pracovní trendy spojené s vaším předmětem)? Pokud ano, odkud čerpáte své informace?	
Máte možnost v rámci výuky rozvíjet některou z následujících dovedností? Pokud ano, jakým způsobem a jak často? – Sebepoznání – Kritická práce s informacemi – Rozhodování, stanovování cílů a plánování – Schopnost zvládat změny – Sebeprezentace	
Věnujete se v rámci své výuky tématu volby dalšího vzdělávání?	
Mají žáci možnost se v rámci vaší výuky setkat se zaměstnavateli/firmami?	
Vedete své žáky k sebereflexi a schopnosti vyhodnotit svůj vlastní posun?	
Obrací se na vás žáci s žádostí o radu ohledně volby další školy či povolání? Pokud ano, jak s tímto tématem pracujete?	



3. Aktuální stav poradenství na škole

Na základě informací od vašich kolegů a vašich zkušeností vyplňte následující tabulku, díky které získáte ucelenější představu o tom, co všechno již na vaší škole probíhá, a kdo je do jednotlivých aktivit zapojen. Budou se vám pak lépe plánovat návazné aktivity i další rozvíjení poradenství na škole.

OBLAST	JAK (jakým způsobem, v jakých předmětech, jak často)	KDO je zapojen
<b>Cíl a plán:</b> Jaký je cíl poskytování kariérového poradenství na škole? Kdo jej stanovuje? Existuje sepsaný plán kariérového vzdělávání pro celou dobu studia? Jaké jsou očekávané výstupy aktivit kariérového poradenství na konci jednotlivých ročníků/ na konci studia?		
<b>Propojení učiva se světem práce:</b> Jakým způsobem propojují učitelé výuku s realitou na trhu práce? Jakým kariérovým tématům se ve své výuce věnují?		
<b>Informace o možnostech dalšího vzdělávání:</b> Jakým způsobem na škole informujeme o možnostech dalšího vzdělávání, kde jsou informace dostupné? Zahrnují tyto možnosti i neformální a informální vzdělávání, studium v zahraničí apod.?		
<b>Kontakt se vzdělávacími institucemi:</b> S jakými institucemi na škole spolupracujeme? Jakým způsobem? Pokud s nějakou institucí spolupracujeme více, podle čeho ji vybíráme?		



OBLAST	JAK (jakým způsobem, v jakých předmětech, jak často)	KDO je zapojen
<b>Informace o trhu práce:</b> Máme na škole k dispozici aktuální informace o realitě trhu práce? Odkud informace učitelé čerpají? Kdo tyto informace na škole poskytuje? Mají studenti tyto informace na požádání, nebo jsou volně k dispozici? Využíváme rozmanité zdroje?		
<b>Kontakt s trhem práce:</b> S jakými zaměstnavateli škola spolupracuje a jakým způsobem jsou tito zaměstnavatelé vybíráni? Jakou formou tento kontakt probíhá? Jak často mají žáci možnost být v kontaktu se zaměstnavateli?		
<b>Skupinové poradenství:</b> Probíhají na škole skupinové kariérové aktivity? Co je jejich náplní a cílem? Jsou jednotlivé aktivity vzájemně provázány? Zapojujeme do spolupráce i další aktéry, vč. externistů?		
<b>Rozvoj kariérových kompetencí:</b> Jaké kariérové kompetence (např. sebepoznání, schopnost plánování atd.) v rámci vzdělávacích aktivit na škole rozvíjíme? Jsou tyto kompetence do výuky zařazovány dle předem připraveného záměru, nebo spíše spontánně?		



OBLAST	JAK (jakým způsobem, v jakých předmětech, jak často)	KDO je zapojen
<b>Evidence aktivit:</b> Shromažďujeme na škole výsledky učení žáků v oblasti kariérového vzdělávání? Evidují si výstupy v oblasti kariérového vzdělávání žáci sami? Kdo je k tomu vede a jak?		
<b>Individuální poradenství:</b> Na koho se žáci nejčastěji obracejí s žádostí o radu v souvislosti s kariérovým rozhodováním? Máme na škole možnost poskytovat individuální konzultace? Kolik lidí a kdo je využívá? Kdo ho poskytuje? Kde se odehrává? Jak je služba nabízena? Komu a podle jakých kritérií?		



- Podívejte si na odpovědi v tabulce „Aktuální stav poradenství na škole“ a odpovězte na tyto otázky:**
- Jakým kariérovým tématům se na škole nejvíce věnují mí kolegové?
  - Jakým kariérovým tématům se nejvíce věnuji já?
  - V jakých oblastech je naše škola nejsilnější? Díky čemu se nám zde daří?
  - Kde vidím hlavní oblasti k rozvoji?
  - Jak bych mohl/a podpořit vzájemnou spolupráci učitelů v rámci kariérového vzdělávání?
  - Na co se zaměřím v tomto školním roce (co bych chtěl/a rozvinout, zavést, udělat...)?
  - Co bude můj první krok?



# Jak poznat tu správnou míru kariérových aktivit na škole?

## Reflexe je základ

Pokud jste dočetli až sem a poctivě jste vyplnili všechny tabulky, tak už víte, na co by se kariérové poradenství a vzdělávání na škole mělo zaměřit, máte jasnější představu o probíhajících kariérových aktivitách, i kdo se jim u vás věnuje. Z odstupu máte možnost vidět, kolik se toho u vás děje, a možná už přemýšlíte, co nového byste ještě mohli přidat... Někdy je však méně více. A to i v případě, že nepokrýváte všechny oblasti z tabulky „Aktuální stav poradenství na škole“ na 100 %, není nutné snažit se neustále přicházet s dalšími aktivitami. Jak tedy poznat tu správnou míru?

Pokud se u vás děje tolik aktivit, že vám nezbyvá čas se zastavit a vyhodnotit je společně s žáky, pak nemá moc smysl přidávat další. Žáci by si sice užili skvělé odpoledne, ale po pár měsících by si z něj stejně nic nepamatovali. A navíc pokud na škole nikdo kariérové aktivity neplánuje, snadno se stane, že některá témata se často opakují, zatímco na jiná se nikdy nedostane. Tento spontánní přístup přispívá také k vytváření nerovností na půdě školy - některé aktivity se dostanou jen k „vyvoleným“ žákům, jejichž třídní něco zorganizoval, zatímco ostatní žáci školy nic takového nezažijí.

Naplno se zde ukazuje důležitost role kariérového koordinátora, u kterého se sbíhají informace z celé školy, a který tak může jednotlivé aktivity rozložit rovnoměrně v průběhu celého vzdělávání a garantovat je pro všechny žáky školy. Doporučujeme tedy zařazovat raději méně aktivit, u kterých si můžeme dovolit vyhradit dostatek času na jejich důkladnou **reflexi s žáky**. Cílené vedení žáků k reflexi zážitků a vlastní sebereflexi je také skvělou protiváhou k poněkud roztěkané pozornosti, která je pro dnešní dospívající příznačná. Prostřednictvím reflexe a sebereflexe je učíme zastavit se, jít více do hloubky a propojit aktuální prožitek s nimi samotnými (s jejich představami, zájmy, vlastnostmi, hodnotami či potřebami). Poznatky ze sebe/reflexe se rozhodně vyplatí zaznamenat (ať už klasicky zapsat do pracovního listu, nebo formou fotky či koláže) a uchovat, abychom se k nim s odstupem času mohli vrátit a vzájemně je porovnat. Tato zjištění nám poslouží jako cenná vodítka ve chvíli, kdy dojde na rozhodování o další kariérní cestě.

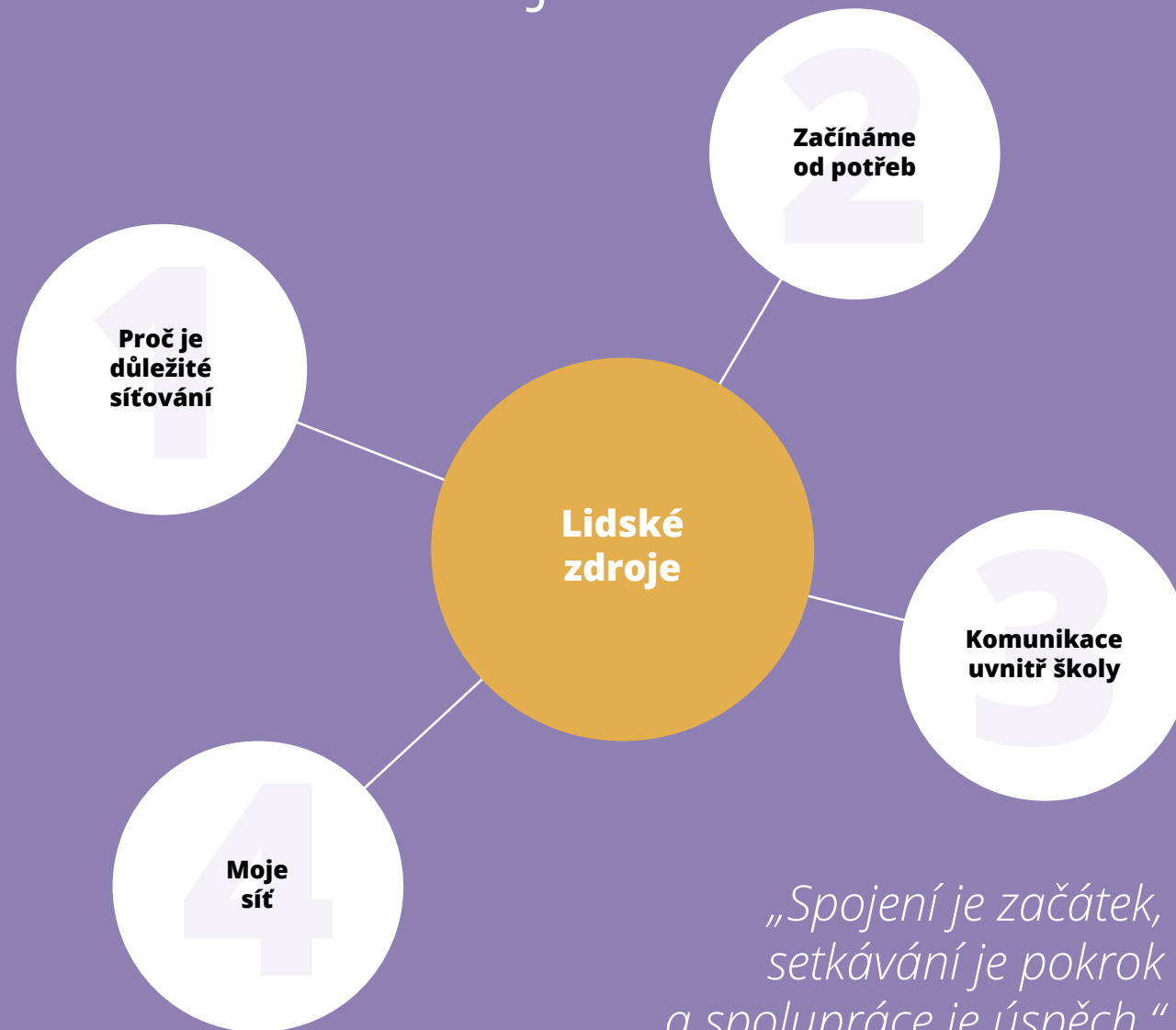
A jaké otázky můžeme v rámci reflexe či sebereflexe pokládat? Jejím hlavním cílem je přijít na to, jak daný zážitek souvisí se mnou, proč se mi něco líbilo a něco ne, co si z aktivity odnáším a co si chci zapamatovat. Při reflexi aktivit se vám mohou hodit například následující otázky:

- Když přemýšlíš nad aktivitou/akcí, co tě nejvíce bavilo a nebavilo? Proč?
- Překvapilo tě zde něco?
- Měnilo se nějak tvé zapojení v průběhu aktivity? Pokud ano, jak a proč?
- Co jsi se během aktivity/akce dozvěděl/a o tom, co tě baví/je pro tebe důležité?
- Když bys měl/a tuto aktivitu/akci zažít znovu, udělal/a bys něco jinak? Pokud ano, co a proč?

## Kde načerpat další informace

Jednej lokálně, mysli globálně	<a href="https://www.nazemi.cz/sites/default/files/metodika_informovanych_a_reflektovanych_akci.pdf">https://www.nazemi.cz/sites/default/files/metodika_informovanych_a_reflektovanych_akci.pdf</a>
Průvodce pro (školní) kariérové poradce	<a href="https://pruvodcekarierou.zkola.cz/wp-content/uploads/2020/05/Pr%C5%AFvodce-pro-%C5%A1koln%C3%AD-kari%C3%A9rov%C3%A9-poradce.pdf">https://pruvodcekarierou.zkola.cz/wp-content/uploads/2020/05/Pr%C5%AFvodce-pro-%C5%A1koln%C3%AD-kari%C3%A9rov%C3%A9-poradce.pdf</a>
Co by měl znát výchovný poradce na ZŠ	<a href="http://www.vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139 &amp; id_dokumenty=5847">http://www.vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139 &amp; id_dokumenty=5847</a>
Kariérové poradenství ve škole - kvalitně a profesionálně	<a href="https://www.jcmm.cz/images/project/84/edit/KP_kvalitne.pdf">https://www.jcmm.cz/images/project/84/edit/KP_kvalitne.pdf</a>
Moje profese - sborník dobré praxe pro kariérové poradce	<a href="https://www.impulsprokarieru.cz/download/5ffebffacd7c4745560507.pdf">https://www.impulsprokarieru.cz/download/5ffebffacd7c4745560507.pdf</a>
Rámec pro nastavení kariérového poradenství na 2. stupni	<a href="https://www.impulsprokarieru.cz/download/5d9f56b3d05f1803814264.pdf">https://www.impulsprokarieru.cz/download/5d9f56b3d05f1803814264.pdf</a>
Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol	<a href="https://www.bezbarier.zcu.cz/images/Vzdelavani/Manualy-pro-pedagogy/manual_Infokariera.pdf">https://www.bezbarier.zcu.cz/images/Vzdelavani/Manualy-pro-pedagogy/manual_Infokariera.pdf</a>
Mapa kariérového poradenství	<a href="https://vzdelavanivsem.cz/files/files/MAPA%20KARIE%CC%81ROVE%CC%81HO%20PORADENSTVI%CC%81.pdf">https://vzdelavanivsem.cz/files/files/MAPA%20KARIE%CC%81ROVE%CC%81HO%20PORADENSTVI%CC%81.pdf</a>

# Lidské zdroje



*„Spojení je začátek,  
setkávání je pokrok  
a spolupráce je úspěch.“*

*Henry Ford*

## O čem si povídají stromy aneb Kariérové poradenství jako lesní ekosystém

Popustíte na chvíli uzdu své fantazii a zkuste si představit kariérové poradenství na škole jako les – pestré společenství stromů, které obývají společný prostor a jsou vzájemně úzce provázány. Možná vám teď běží hlavou, že je to sice hezká metafora, ale kde v lese by našel uplatnění kariérový poradce? Smrk ani jedle přece žádné rady jak růst nepotřebují. To však není úplně tak pravda, přežití lesního společenství do velké míry závisí na vzájemné komunikaci. A o čem si tak mohou stromy povídat?

Nejde jen o varování před nepřítelem. Stromy také sdílejí společné zdroje živin, nebo si je dokonce vzájemně vyměňují. Propojování stromů a vytváření komunikačních sítí má zde na starosti podhoubí – takový pomyslný kariérový poradce lesa. Vytváření prostoru pro předávání informací a vzájemnou spolupráci je totiž klíčovou rolí školního kariérového poradce. Funkční síť uvnitř i vně školy mu pomohou zajistit, že kariérové poradenství je opravdu dostupné všem žákům po celou dobu jejich docházky. A kdo všechno patří do naší sítě?

**Vedení školy** – bez jeho podpory půjde zavádění čehokoliv nového hodně ztuhla. Pokud vaše vedení nepovažuje kariérové poradenství za důležité, zkuste svou pozici podpořit jasnou komunikací výhod, které s sebou toto téma přináší. Mezi ty hlavní patří například:

- zvýšení prestiže školy (rodičům leží na srdci budoucnost jejich dětí)
- odlišení se od konkurence škol v okolí
- propojováním učiva s realitou světa práce žákům přiblížíte význam dané látky a podpoříte tak jejich motivaci ke studiu
- větší spokojenost žáků s volbou svého dalšího vzdělávání
- příležitost budovat vztahy s absolventy
- síťování v rámci regionu (napojení na firmy, instituce...), které může přinést zajímavé příležitosti pro další rozvoj školy

**Všichni učitelé školy** – kariérový poradce není superman, zajistit kariérové vzdělávání a individuální poradenství všem žákům po celých devět let zkrátka není v silách jednoho člověka. Navíc témata jako je například sebepoznání či rozvoj kompetencí lze krásně propojit s obsahem běžného vzdělávacího kurikula a zapojit se tak může opravdu celý pedagogický sbor. A právě tady je nesmírně důležitá úloha poradce, který má přehled, co už se na škole děje, a nabízí podporu ostatním učitelům tak, aby své hodiny a další školní aktivity dokázali obohatit o rozměr kariérového vzdělávání.

**Žáci** – zapojme je do kariérových aktivit co nejvíce. Koneckonců je děláme pro ně. Ptejme se jich, co je v daném tématu zajímavé, s jakými profesemi by se rádi seznámili, dávejme jim na výběr z různorodých typů aktivit, pracujme s jejich aktuálními potřebami či obavami, nechme je něco připravit pro ostatní. Tipy na praktické aktivity do výuky, které podporují zájem žáků o svou budoucnost, najdete zde: <https://www.impulsprokarieru.cz/karierove-poradenstvi>.

**Rodiče** – mohou být naší přímou linkou do světa práce a je proto škoda jejich zkušenosti nevyužít. Ať už zvolíme formu besedy o jejich povolání či návštěvy pracoviště, nezapomínejme, že pro některé žáky může být angažovanost jejich rodičů ve škole nepříjemná. Proto je dobré toto téma s žáky nejprve otevřít například v rámci třídnické hodiny, případně využít zkušenosti rodičů ve třídě, kde nemají své děti.

**Externí partneři** – tak jako je lesní ekosystém otevřený a provázaný s vnějším prostředím, tak i naše síť se vůbec nemusí omezit jen na úzký prostor školy. Naopak, pokud do ní zapojíme lokální zaměstnavatele, úřady práce, další školy, neziskové organizace, pedagogicko-psychologické poradny nebo třeba domy dětí a mládeže, získáme obrovský zdroj nových informací, zdrojů a podnětů využitelných v kariérovém vzdělávání. Např. neziskové organizace nám mohou nabídnout metodickou podporu a materiály ze své specializace (v oblasti vzdělávání dětí s odlišným mateřským jazykem, kritické práce s informacemi, netradičních forem vzdělávání či metody práce s handicapem) či pro naši třídu rovnou na toto téma zrealizovat seminář. Mnoho vzdělávacích organizací pořádá pro děti zaměřené na kariérové poradenství speciální workshopy.

**Mentori** – v metafoře lesa by to byl lesník, který přestože do lesního ekosystému vstupuje zvenku, velmi dobře tomuto prostředí rozumí. Může tak nabídnout jiný úhel pohledu i inspirativní podněty. A tak jako je hlavní starostí lesníka péče o zdraví a vitalitu stromů, úlohou kariérového mentora je především poskytnout poradcům kontinuální podporu tak, aby se v této roli cítili dobře.



- Když se zamyslím nad kariérovým vzděláváním a poradenstvím na naší škole, jaká metafora mě napadá a proč?
- Jak by vypadal ideální stav na naší škole? Doplňte větu: Ideální kariérové poradenství na naší škole by bylo jako...
- Co mi tato nová metafora říká o tom, co kariérové poradenství na naší škole aktuálně potřebuje?
- Jak pracuji v rámci kariérového vzdělávání s metaforami? Kdy mohou být užitečné a jaká rizika práce s nimi se v nich mohou naopak skrývat?

## Jak rozvíjení naší empatie přispívá k posílení vzájemné spolupráce

Co prožívají moji žáci, jaké jsou jejich aktuální potřeby a jak by jim kariérové poradenství mohlo být užitečné? Co potřebují moji kolegové k tomu, aby měli chuť a energii zapojit se do kariérových aktivit? Jak navázat spolupráci se zaměstnavateli, na co by mohli slyšet? Otázky, jejichž zodpovězení nám výrazně usnadní výkon všech tří hlavních rolí kariérového poradce – vzdělávací, poradenské i koordinační (více k rolím v kapitole Vnitřní zdroje).

Vytváření sítí a propojování lidí v rámci školy i mimo ni je sice zpočátku časově velmi náročná investice, nicméně bez ní je zajištění dlouhodobě udržitelného kariérového poradenství na škole nemožné. (Své o tom ví každý, kdo se sám pokusí pokrýt kariérové vzdělávání ve všech třídách, nabídne individuální konzultace všem žákům a rodičům školy a k tomu bude mít na starosti plánování veškerých exkurzí na druhém stupni.) A jak tedy můžeme vzájemnou spolupráci podpořit? Při hledání spojenců nám pomůže naše schopnost empatie, tedy naladění se na druhé a jejich potřeby. Podíváme-li se na naši výzvu k aktivnějšímu zapojení do kariérových aktivit jejich očima, snáze odhalíme případné překážky. Můžeme však svou empatii nějak posílit?

Empatie je do jisté míry vrozená, ale dá se i trénovat. Vzpomeňte si, kdy jste naposledy byli na nějakém místě poprvé. Jaké to bylo, čeho jste si zde všímali? Právě opuštění naší komfortní zóny a toho, co známe, nám otevírá skvělý tréninkový prostor pro posílení schopnosti vcítit se do druhých. A nemusíme kvůli tomu nutně cestovat až do Asie. Zažít změnu a vystavovat se novým podnětům můžeme i v rámci rodného města nebo klidně i v pohodlí našeho obýváku.

### 1. Měňte prostředí

- Zkuste měsíc sledovat na sociálních sítích alespoň tři lidi z naprosto odlišného sociálního zázemí (např. jiný kraj, jiné povolání, jiné politické přesvědčení).
- Podívejte se na film, kde vystupují hlavní hrdinové z odlišného prostředí (např. odlišné etnikum, odlišný gender).

### 2. Zkoušejte nové věci

- V následujícím týdnu zkuste každý den jednu věc/aktivitu, kterou jste nikdy nedělal/a, a která vás láká.

### 3. Rozvíjejte svou zvědavost

- Sedněte si na oběd ke kolegovi, kterého příliš neznáte, a vypjtejte se ho na jeho zkušenosti.
- Při rozhovoru s kamarády pokládejte co nejvíce otevřené otázky (takové, na které nelze odpovědět pouze ano, či ne).



**Vyberte si z tipů jeden nápad, který vás nejvíce zaujal, a vyzkoušejte ho ještě do konce tohoto měsíce. Poté si najděte chvílku pro reflexi svého zážitku a odpovězte si na otázky:**

- Jak hodnotím tuto zkušenost?
- Co nového mi tento zážitek přinesl?
- Co jsem se dozvěděl/a o sobě a o druhých?
- Co bych si chtěl/a zapamatovat?

## Na cestě k druhým začneme od sebe

Jak jsem spokojen/a s rolí školního kariérového poradce, jak mi v ní je a co potřebuji ke svému dalšímu rozvoji? Abychom měli kapacitu vcítit se do lidí okolo nás, je důležité dopřát nejprve empatii sami sobě a až pak svou pozornost obrátit směrem ven.



### Malá inventura mých potřeb a pocitů

Ať už jsme v roli kariérového poradce několik let či pouze pár týdnů, je dobré se čas od času zastavit a zamyslet se, jak nám v této roli je, jak se aktuálně cítíme a co bychom uvítali. Tato pravidelná inventura významně přispívá k tomu, aby se nám dlouhodobě dařilo a práce nás těšila. Pomohou nám při tom následující otázky:

- Jak mi v této roli aktuálně je?
- Jaké jsou tři nejčastější pocity, které v souvislosti s touto rolí prožívám?
- Co je pro mě v této roli důležité?
- Kdo a co mě v mé práci podporuje?
- Jaké je moje pracovní prostředí a jaké pocity ve mně vyvolává?
- Pokud mé prostředí není ideální – jakým způsobem se s tím vypořádávám?
- Jakým způsobem dobývám při práci svou energii?
- Co bych aktuálně nejvíce uvítal/a od vedení, kolegů a žáků? Co by mi pomohlo?

## Komunikace ve škole jako improvizální divadlo

Ačkoliv má školní rok pevně daný plán a rozvrh, nezřídka může denní realita připomínat improvizální divadlo. Za koho je dnes třeba zaskočit ve výuce, v jakém rozpoložení dorazili žáci a nekoná se dnes náhodou nějaká exkurze nebo výlet? Schopnost improvizovat je tak častou strategií učitelů, jak se s rychle se měnícím prostředím vyrovnat. Navíc novinky a změny se zde mnohdy odehrávají tak rychle, že není prostor pro jejich vzájemné sdílení a celá řada informací se tak šíří napříč školou poměrně chaoticky.

Tento chaos neznamená naprostý zmatek a do velké míry je i funkční (ostatně i moderní vědecké teorie nahlíží na chaos jako na uspořádaný nepořádek). Pokud se však stane naším jediným módem fungování, ochuzujeme se o přínosy, které s sebou přináší systematickosti či plánování. Navíc z pohledu role kariérového koordinátora je komunikační systém, který propojí všechny učitele a zajistí, že se informace mezi nimi předávají pravidelně, nezbytnou podmínkou pro efektivní fungování poradenství na škole. Lze ale vůbec skloubit improvizaci a řád?

Inspirací nám může být již zmiňované improvizální divadlo. Ač se na první pohled může zdát, že se vše odehrává naprosto náhodně, ve skutečnosti skupinová improvizace funguje jedině tehdy, pokud si všichni členové velice pozorně vzájemně naslouchají a jeden navazuje na druhého. Každý vstup přitom stále nabízí hercům prostor být zde sám za sebe a uplatnit svou jedinečnost. Do jisté míry je však také určen předchozí replikou, na kterou reaguje. A vyvážená komunikační strategie v rámci školy by se měla řídit stejnými principy – vytvořit prostor, ve kterém jsou jasně nastavena pravidla pro předávání informací, a zároveň zachovat prostor i pro flexibilitu. Například na každý měsíc naplánovat pravidelné setkání pro učitele, na kterém se bude sdílet vzájemná inspirace a aktuální dění z výuky. První polovina schůzky bude mít předem stanovenou strukturu a program, druhá polovina pak dá prostor spontánnímu sdílení.

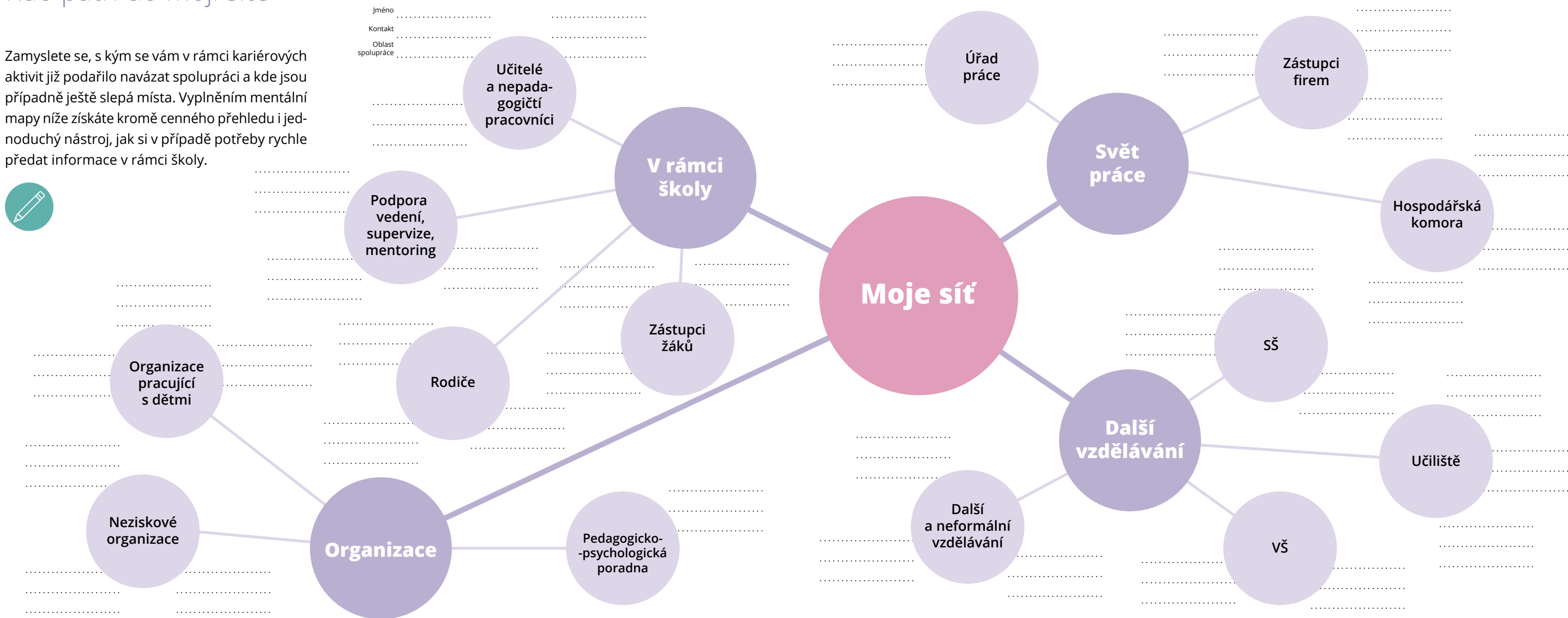


**Zamyslete se, jak na vaší škole funguje předávání informací v rámci učitelského sboru. Odpovězte si na následující otázky:**

- Když se zamyslím nad uplynulým měsícem, od koho ve škole jsem získal/a většinu informací?
- Kolik procent z nich bylo v rámci plánovaných setkání a kolik se přihodilo tzv. mimochodem (na chodbě, ve sborovně...)?
- Jakým způsobem obvykle získávám informace o dění na škole (od koho, jak, jak často)?
- Jakým způsobem a jak často sám/sama předávám informace kolegům a vedení školy (z výuky, akcí...)?
- Se kterými kolegy jsem nejčastěji v kontaktu, s kým spolupracuji?
- Jsou na škole učitelé, se kterými se téměř nikdy osobně nepotkávám/nevyměňuji si s nimi informace? Pokud ano, co bych mohl/a udělat, abych to změnil/a?

## Kdo patří do mojí sítě

Zamyslete se, s kým se vám v rámci kariérových aktivit již podařilo navázat spolupráci a kde jsou případně ještě slepá místa. Vyplněním mentální mapy níže získáte kromě cenného přehledu i jednoduchý nástroj, jak si v případě potřeby rychle předat informace v rámci školy.





Vraťte se ke své vyplněné mapě a zamyslete se nad otázkami:

- V jaké oblasti je má síť nejhustší?
- V jaké oblasti by naopak potřebovala nejvíce posílit?
- Je moje síť v oblasti „svět práce“ pestrá? Mám zde zástupce jak větších zahraničních firem, tak i malé rodinné firmy, živnostníky nebo start-upy? Jsou zde zastoupeny odlišné obory?
- Jsou v mé oblasti „další vzdělávání“ rovnoměrně zastoupeny různorodé obory a kvalifikace?
- Co se mi v rámci síťování již podařilo?
- Jaký přístup se mi osvědčuje?
- Co se naopak nedaří? Na jaké překážky narážím? Kdo/Co by mi pomohl/o tyto překážky překonat?
- Co bych mohl/a udělat pro rozvoj své sítě? Kdy a s čím začnu?
- Koho bych mohla do rozšiřování této sítě zapojit?

Kde načerpat další informace

Kráčíme Pospolu k efektivnější spolupráci škol a firem	<a href="https://pospolu.rvp.cz/detail-materialu?id=41">https://pospolu.rvp.cz/detail-materialu?id=41</a>
Příklady spolupráce škol a firem v Olomouckém kraji	<a href="https://www.inovaceok.cz/userfiles/tinyuploads/10-Priklady-spoluprace-skol-a-firem-v-Olomouckem-kraji.pdf">https://www.inovaceok.cz/userfiles/tinyuploads/10-Priklady-spoluprace-skol-a-firem-v-Olomouckem-kraji.pdf</a>
Spolupráce škol a firem	<a href="http://vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139 &amp; id_dokumenty=6157">http://vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139 &amp; id_dokumenty=6157</a>
Příklady dobré praxe v oblasti spolupráce firem a škol	<a href="https://www.mpo.cz/assets/cz/prumysl/zpracovatelsky-prumysl/2017/2/Priklady-dobre-praxe-v-oblasti-spoluprace-firem-a-skol-v-odbornem-vzdelavani-z-CR-a-zahranici.pdf">https://www.mpo.cz/assets/cz/prumysl/zpracovatelsky-prumysl/2017/2/Priklady-dobre-praxe-v-oblasti-spoluprace-firem-a-skol-v-odbornem-vzdelavani-z-CR-a-zahranici.pdf</a>
Efektivní komunikace ve škole	<a href="http://inpdf.uhk.cz/wp-content/uploads/2014/03/Efektivni_komunikace_ve_skole.pdf">http://inpdf.uhk.cz/wp-content/uploads/2014/03/Efektivni_komunikace_ve_skole.pdf</a>
Sborník příspěvků praxe kolegiální podpory formou párové výuky	<a href="https://www.zskunratice.cz/files/posts/4663/files/cba-sbornik-kolegialni-podpora-formou-parove-vyuky-fin.pdf">https://www.zskunratice.cz/files/posts/4663/files/cba-sbornik-kolegialni-podpora-formou-parove-vyuky-fin.pdf</a>
Podpora komunikace mezi žáky	<a href="http://inkluz.e.upol.cz/ebooks/metodika-prurez-03/metodika-prurez-03.pdf">http://inkluz.e.upol.cz/ebooks/metodika-prurez-03/metodika-prurez-03.pdf</a>
Rodiče - nečekaní spojenci: Jak rozvíjet partnerský dialog mezi školou a rodinou	<a href="https://www.varianty.cz/download/docs/58_rodic-e-nec-ekani-spojenci.pdf">https://www.varianty.cz/download/docs/58_rodic-e-nec-ekani-spojenci.pdf</a>
Metodika podpory komunikace školy s rodiči	<a href="https://ssrjaromer.cz/wp-content/uploads/Metodicka-podpora-komunikace-s-rodici.pdf">https://ssrjaromer.cz/wp-content/uploads/Metodicka-podpora-komunikace-s-rodici.pdf</a>
Spolupráce s rodiči	<a href="https://www.nidv.cz/media/materialy/projekty/strategicke_rizeni/Inspiromaty/INSPIROMAT_6_Spoluprace_s_rodici.pdf">https://www.nidv.cz/media/materialy/projekty/strategicke_rizeni/Inspiromaty/INSPIROMAT_6_Spoluprace_s_rodici.pdf</a>



# Informační zdroje



„Veslovat usilovněji většinou nepomáhá,  
když je loď natočená špatným směrem.“  
Kenichi Ohmae

## Bez informací by to nešlo...

Práce kariérových poradců spočívá v propojování světa uvnitř školy se světem vně této budovy. Bez čeho se neobejde, jsou lidé (viz kapitola Lidské zdroje) a informace. Informace představují poradcův poklad, tvoří pevné základy jeho práce.

### Jaké informace poradce potřebuje?

O čem	Kdo to potřebuje (moje role)	Proč/ k čemu poslouží	Konkrétně	Kde je (například) získám
O trhu práce	Kariérový poradce	<ul style="list-style-type: none"><li>– prostředek, jak pomoci žákům i rodičům</li><li>– poradce se potřebuje orientovat, zdroj profesní sebedůvěry</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Statistiky a přehledy – o jaké profesi je aktuálně zájem</li><li>– Nově vznikající profese</li><li>– Regionální, národní i globální trendy na trhu práce</li><li>– Celosvětové i lokální trendy v ekonomice</li></ul>	Národní soustava povolání, Národní soustava kvalifikací, Světové ekonomické fórum, LMC, Úřady práce, statistický úřad, Národní poradenský institut, Cedefop, Gender studies, Forbes, hospodářská komora, Czechinvest, Kariérko, Národní rada zdravotně postižených, Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí, Česká odborná společnost pro inkluzivní vzdělávání, Welcome to the jungle, Careers 2030, Atmoskop
	Kariérový koordinátor	<ul style="list-style-type: none"><li>– opora při nastavování systému na škole</li><li>– plánování cílů kariérového poradenství</li><li>– plánování a organizace kariérních aktivit (exkurze, stínování, besedy...)</li><li>– podpora kolegům, instrukce, jak pracovat s žáky</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Prognózy státních i nestátních institucí</li><li>– Specifika vybraných cílových skupin (zaměstnávání osob se zdravotním postižením, genderové stereotypy apod.)</li></ul>	
	Kariérový vzdělavatel	<ul style="list-style-type: none"><li>– aktualizace znalostí při práci s žáky</li><li>– zprostředkování reality světa práce žákům</li><li>– podklady, se kterými budou žáci samostatně pracovat</li></ul>		



O čem	Kdo to potřebuje (moje role)	Proč/ k čemu poslouží	Konkrétně	Kde je (například) získám
O možnostech dalšího vzdělávání	Kariérový poradce	<ul style="list-style-type: none"><li>– navigace žáků i jejich rodičů při výběru školy</li><li>– nabídka dalších možností žákům</li><li>– podpora kritického porovnávání alternativ</li><li>– podmínky pro studium</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Formální vzdělávání, státní i soukromé – SŠ, VOŠ, VŠ</li><li>– Neformální vzdělávání – prezenční i online kurzy</li><li>– Možnosti studia a stáží v zahraničí</li><li>– Možnosti dobrovolnické práce a dalších profesních zkušeností</li><li>– Jaké jsou kvalifikační požadavky na vybrané profese</li><li>– Trendy ve vzdělávání, vč. možností online vzdělávání</li></ul>	Infoabsolvent, Atlas školství, Mladiinfo, Eurodesk, Informační a poradenská centra univerzit, MŠMT, NIDM, Salto Education and Training, INEX, Czechitas, Kam po maturitě, Student in, Najdi VŠ, X flow
	Kariérový koordinátor	<ul style="list-style-type: none"><li>– pro plánování a organizaci návštěv škol a veletrhů</li><li>– podpora kolegům při realizaci kariérních aktivit</li></ul>		
	Kariérový vzdělavatel	<ul style="list-style-type: none"><li>– pro přípravu a realizaci kariérních aktivit</li><li>– výchova žáků, aby uměli s informacemi pracovat</li></ul>		
O přístupech a východiscích kariérového poradenství	Kariérový poradce, koordinátor i vzdělavatel	<ul style="list-style-type: none"><li>– zdroj profesní sebedůvěry</li><li>– znalosti pro výkon profese</li><li>– pochopení souvislosti práce kariérového poradce ve školním kontextu</li><li>– opora pro volbu konkrétní metody dle situace a potřeby žáka</li><li>– plánování vlastního profesního rozvoje</li><li>– plánování rozvoje kariérového poradenství na škole</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Vznik kariérového poradenství jako oboru – společenské souvislosti</li><li>– Různé teorie kariérového poradenství a jejich ukotvení v 21. století</li><li>– O jaké teorie se opírají jednotlivé metody a aktivity</li><li>– Různé způsoby jak aplikovat teorii do praxe</li><li>– Teoretická východiska pro práci s žáky se specifickými potřebami</li><li>– Jak integrovat kariérové poradenství do školního kontextu</li><li>– Příklady dobré praxe ze zahraničí i ČR</li></ul>	Euroguidance cz, časopis Kariérové poradenstvo v teorii a praxi, publikace EKS, NICE network, IAEVG

O čem	Kdo to potřebuje (moje role)	Proč/ k čemu poslouží	Konkrétně	Kde je (například) získám
Praktické	Kariérový poradce	<ul style="list-style-type: none"><li>– pro podporu žáků v okamžicích rozhodování</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Důležité termíny (odevzdání přihlášky, přijímací zkoušky)</li><li>– Formální náležitosti ohledně přijímacího řízení (požadavky, počet pokusů, možnosti odvolání, zápisové lístky...)</li><li>– Alternativní řešení v případě neúspěchu</li><li>– Výjimky u přijímacího řízení (vážné důvody neúčasti, žáci se specifickými potřebami...)</li><li>– Rozcestníky – kde informace najít</li></ul>	Infoabsolvent, MŠMT, Cermat, Státní přijímačky, Scio
	Kariérový koordinátor	<ul style="list-style-type: none"><li>– plánování kariérních aktivit v rámci školního roku</li><li>– podpora kolegů při zařazování vhodných kariérních aktivit</li></ul>		
	Kariérový vzdělavatel	<ul style="list-style-type: none"><li>– obsah kariérních aktivit s žáky</li></ul>		
O nástrojích kariérového poradenství	Kariérový poradce	<ul style="list-style-type: none"><li>– pro práci s žáky na konzultacích</li><li>– pro zadávání samostatné domácí práce</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Aplikace a hry vhodné pro kariérové poradenství</li><li>– Online i offline aktivity pro přímou práci s žáky</li><li>– Sebepoznávací aktivity pro přímou práci s žáky či pro samostatnou práci</li><li>– Podcasty a videa týkající se světa profesí</li></ul>	Europass, Co umím?, Eticia 21, Můj život po škole, b-creative, icould.com, confused. cz, Cesta za kariérou, Once upon a picture, Salmondo, Pro školy, Regio advisor, Talentest, Points of you
	Kariérový vzdělavatel	<ul style="list-style-type: none"><li>– pro práci s žáky v přímé výuce</li><li>– pro zadávání samostatné domácí práce</li></ul>		
O sítích dalších kariérových poradců	Kariérový poradce, vzdělavatel i koordinátor	<ul style="list-style-type: none"><li>– pro podporu, kterou lze získat od dalších kolegů, konzultaci</li><li>– informace o možnostech dalšího vzdělávání</li><li>– novinky z oboru</li><li>– pro pocit, že na to nejste sami</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Informace o plánovaných akcích</li><li>– Informace o nových knihách či pomůckách</li><li>– Možnost konzultovat vlastní témata</li></ul>	Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, Euroguidance, Facebook (např. FB skupina Kariéroví poradci, koučové, lektoři a další nadšenci), LinkedIn

## Poradce (si) poradí! (Jak s informacemi pracovat?)

Představte si fitness trenéra, který za vás odcvičí celou lekci v posilovně. Možná by to nebyl špatný pohled, vaší kondici by to ale nijak nepomohlo. Potěšil by vás knihovník, který by si přečetl knihu místo vás? A zaplatili byste za kurz vaření, kde by vás nenechali ani sáhnout na vařečku? Tak jako se dítě nenaučí plavat na souši, nenaučí se ani rozvíjet svoji kariéru, když mu neumožníme samostatně myslet. Představa, že moji budoucnost vyřeší někdo jiný, je stejně lákavá, jako rýsování svalů před televizní obrazovkou se zmrzlinou v ruce. A přibližně stejně pravděpodobná.

Být kariérovým poradcem neznamená, že na každou otázku servírujete správnou odpověď v dárkovém balení. Informace nejsou „horké zboží“, ale nástroj, kterým mladé lidi vzděláváte (tj. rozvíjíte jejich schopnosti). Ano, jste kariérový poradce – a to znamená, že **učíte žáky, jak si poradit s kariérou**.

### Znamená to, že „tajím“, co vím?

Vůbec ne. Jen si na prvním setkání s žákem vyjasníte, že abyste mu mohli pomoci, budete na výsledku pracovat společně. On dostane úkol něco „vypátrat“, vy budete pátrat také a pak dáte hlavy dohromady. Vám bude stačit dodržovat jediné pravidlo: **Nejdříve se ptejte** na názor/ zkušenosti/ zjištěné informace... **žáka**, na druhém místě rodičů a pak se ještě doptávejte. Teprve až posbíráte informace z žákovy hlavy, můžete doplnit vlastní nápady. Ty dávejte formou nabídky (Možná bychom mohli zkusit ještě... Co ty na to?) nebo jako subjektivní pocity (Nevím, co si o tom myslíš ty. Mě ještě zaujalo...). Doporučujeme nabízet vždy více alternativ, aby měl žák na výběr.

### K čemu je to dobré?

„Daruješ-li člověku rybu, nakrmíš ho na jeden den. Naučíš-li ho lovit, dáš mu potravu pro celý život.“ říká čínské přísloví. Teorie kariérového poradenství tomu říkájí „empowerment“ (zmocňování). Tímto přístupem pomáháte žákům, aby postupně přebírali zodpovědnost za svůj život, naučili se být samostatnými silnými osobnostmi, které v budoucnu budou zvládat četná rozhodování ohledně své kariéry. Na té cestě jistě udělají nejednu chybu. Ale váš přístup je posílí natolik, že se z toho nebudou hroutit ani hledat viníky, ale dokážou vytěžit maximum z toho, co je reálně možné.

## Jaký přístup k informacím zvolit?

No přeci ten kritický! Učte své žáky, že žádnou informaci nemůžeme brát jako do kamene vytesanou pravdu. O každé informaci je dobré pochybovat: ověřovat ji a přezkoumávat z několika různých zdrojů. Podívat se, kdo je autorem informace, jaká je jeho motivace k zveřejnění a o co svoje tvrzení opírá. Existují-li argumenty pro, vždy se najdou nějaké proti. A cílem není přiklonit se k černé, či bílé. Existuje celá škála barev, je proto potřeba zjištěná fakta porovnávat s vlastní zkušeností a najít rovnováhu mezi „nechat se inspirovat a posouvat se dál“ a „držet si vlastní hranice“. A to je jedna z dovedností, kterou je nutno dlouhodobě kultivovat. Naštěstí, škola je pro to ideální místo.

## Trh práce 21. století – mýty a omyly

### 1. Svět práce ovládnou roboti, všechno bude automatizované.

Již dnes jsme svědky toho, že řada profesí zaniká, a to zejména těch rutinních, kde lze naprogramovat předvídatelné úkony. Trh je ale do velké míry ovlivněn poptávkou – nás, spotřebitelů. Můžeme si tedy také všimnout zvýšeného zájmu o farmářské výrobky, původní rukodělná řemesla, autentické zážitky či péči (o tělo i duši). Touha po rovnováze je zkrátka všudypřítomná a rozvoj nových profesí půjde mnoha směry.

### 2. Sázka na jistotu.

V proměnlivém světě práce lidé často hledají stabilitu. Pracují s hypotézami typu: „domy se budou stavět vždycky“ nebo „šikovný instalatér se neztratí“. I to je však diskutabilní a trochu to připomíná argument uhlobarona Ptáčka z Cimrmanovy hry Posel z Liptákova: „Mladý pane, viděl jste někdy důl? To je díra v zemi... Ten se může zasypat, zatopit, ale nikdo vám ho nemůže vzít!“. Jistota (alespoň prozatím) je, že lidé potřebují jíst, pít, bydlet... A také odstranit své stávající problémy. Je-li nabídka navíc levnější, dostupnější, lákavější – co myslíte, že dostane zeLENou? Ano, domy se stavět budou, dost možná ale z 3D tiskáren (řada takových již existuje) či jinou technologií. A instalatér? Za pár let spíše IT specialista na chytrou domácnost. I proto je potřeba počítat s tím, že každé povolání se pravděpodobně bude v budoucnu měnit a málokdo si vystačí jen se znalostmi ze školy.

### 3. Práce, to je zaměstnání na pracovní smlouvu.

Podle některých výzkumů (Gallup, Statista) v USA pracuje 36 % ekonomicky aktivních osob v tzv. „gig ekonomice“, do roku 2027 se předpokládá nárůst až na 50 %. „Gig“ (též zakázková ekonomika) znamená, že místo stálých zaměstnanců si firmy (nebo lidé) najímají externisty jen na konkrétní zakázku. Napříč Evropskou unií existují rozmanité varianty gig ekonomiky v praxi. Ze studie Evropské komise z roku 2018 např. vyplývá, že počet osob vydělávajících si prostřednictvím internetových platforem (Uber, Airbnb, Wolt apod.) se pohybuje mezi 16 % a 7 % (s rostoucím trendem). V řadě případů jde o další, alternativní výdělek, kterým přispívají do domácího rozpočtu. Kombinují tak různé dohody, částečné úvazky či živnosti – a velmi často dobrovolně. Jak vyplývá z již zmíněných výzkumů, lidé tuto možnost volí, protože jim dává svobodu, flexibilitu a možnost lépe sladit pracovní a soukromý život.

### 4. Hledám práci? Kouknu do katalogu!

Generace X (Husákovy děti) ještě pamatuje, že kariérový poradce na škole vytáhl „katalog“ a podle něj si žáci vybírali alternativy své budoucnosti. Pro jejich následovníky, generaci Y, Z a alfa však neexistují v možnostech profesního uplatnění žádné limity. I v minulosti tu samozřejmě byli inovátoři – pár vyvolených podivínů, kteří se vydávali nevyšlapanou cestou. Současnost se liší především rychlostí, jakou nové profese přibývají, i počtem lidí, kteří sami vznik nových profesí iniciují. Hledat v seznamu již existujících profesí je velmi užitečné – stále je z čeho vybírat a řada mladých lidí si díky tomu rozšiřuje obzory. Současné ale nezapomínejme rozvíjet u žáků kreativitu. Je důležité, aby věděli, že si svou vysněnou kariéru mohou do velké míry utvářet podle vlastních představ.

### 5. Ve volbě kariéry nás limituje region, ve kterém žijeme.

Ano i ne. Řada výzkumníků (např. R. Alexander) se zabývá tím, jak profesně limitující může být fakt, že žijeme v regionu, který se specializuje na konkrétní odvětví či nabízí jen omezenou nabídku odborných škol. Nejen sociální vazby jsou pak důvodem, proč není tak snadné „vybrat si, co chci“. Na druhou stranu, pandemie Covidu podpořila možnosti práce i studia „na dálku“. Díky tomu se pro některé lidi značně rozšířila nabídka možností. Řadu povolání lze vykonávat z libovolného místa na planetě (je-li možnost připojit se na internet). Stejně tak můžeme čerpat znalosti z renomovaných zahraničních škol, aniž bychom museli překročit hranice ČR. Bariérou je nezdárka jen naše představivost a povědomí o alternativních cestách. A právě proto, že mnoho rodičů si tyto možnosti často ani nedokáže představit, je tolik důležité, aby odkrývání obzorů podporovali kariéroví poradci.

### 6. Volba školy je zásadní.

Ano, to je. K volbě školy by žáci měli přistupovat zodpovědně. Dnes již ale neplatí, že se tím jednoznačně předurčuje, čím bude člověk po zbytek života. Volba školy je „jenom“ první zaměření odbornosti. Následuje první seznámení s praxí, učení se nových dovedností na pracovišti, další prohlubování znalostí, série dalších vzdělávání. A také setkávání se s inspirativními lidmi i neplánovanými událostmi - v oblasti profesní i osobní. Je důležité, aby si žáci vybírali školu zaměřenou na takové téma (odbornost), které je zajímá. A časem, s přibývajícím zkušenostmi, se rozhodnou, zda půjdou v jedné oblasti hlouběji, či zda si k jednomu tématu přiberou ještě další... své znalosti mohou v budoucnu přetvořit v povolání, ve kterém budou spokojeni. Tato cesta je pozvolná, obohacující a plná netušených příležitostí.



Narazil/a jste při čtení článku na nějakou informaci, která vás překvapila? Jak se vám tato myšlenka líbí? Je pro vás snadné ji přijmout, nebo vás napadají argumenty proti? Co se vám na této myšlence nejvíce líbí (a co vám nejvíce vadí)? Prostudujte si o tomto tématu další dostupné informace. Napadá vás, jak toto téma začlenit do vaší poradenské praxe?

## A co na to naši mladí? (Motivace žáků)



Určitě to znáte. Připravujete materiály na výuku – a ty děti, jako by je to snad ani nezajímalo! A přitom jde o jejich budoucnost, že? Možná je to obrana před (dobře míněným) tlakem, který na své děti vyvíjí rodina, možná se jim tato budoucnost zdá být až příliš vzdálená. Co potřebujete, je probudit v žácích zájem, nastartovat jejich vlastní vnitřní motivaci a ta se pak o jejich proaktivitu postará sama. Stačí, když jim posvítíte na důvody – Proč by se o budoucnost měli zajímat již dnes? Co lákavého je čeká? Jak spojit příjemné s užitečným? Připravili jsme pro vás videospoty, které otevírají vybraná témata světa práce budoucnosti. Naleznete je pod odkazem <https://www.impulsprokarieru.cz/karierove-poradenstvi>. Videospoty jsou koncipovány tak, aby vyvolaly další otázky, zvědavost či silné emoce. Po zhlédnutí spotu můžete zkusit volnou diskusi nebo využít některé z námi nabízených aktivit (naleznete také na <https://www.impulsprokarieru.cz/karierove-poradenstvi>)

## Kde načerpat další informace

<b>Cesta za horizont kariérového poradenství</b>	Práce s informacemi, kritická reflexe v praxi	<a href="https://ekskurzy.cz/cs/nase-publikace">https://ekskurzy.cz/cs/nase-publikace</a>
<b>Jak vzdělávat o klimatické krizi</b>	výzvy a příležitosti trhu práce	<a href="https://www.nazemi.cz/sites/default/files/sbornik_klima_vzdelavani_web.pdf">https://www.nazemi.cz/sites/default/files/sbornik_klima_vzdelavani_web.pdf</a>
<b>Práce (bez) budoucnosti</b>	výzvy a příležitosti trhu práce	<a href="https://www.nazemi.cz/sites/default/files/metodika-prace-bez-budoucnosti-final_0.pdf">https://www.nazemi.cz/sites/default/files/metodika-prace-bez-budoucnosti-final_0.pdf</a>
<b>Naše boty</b>	výzvy a příležitosti trhu práce	<a href="https://www.nazemi.cz/sites/default/files/metodika_nase_boty.pdf">https://www.nazemi.cz/sites/default/files/metodika_nase_boty.pdf</a>
<b>Očima hraček</b>	sebepoznání	<a href="https://www.nazemi.cz/sites/default/files/ocima_hracek.pdf">https://www.nazemi.cz/sites/default/files/ocima_hracek.pdf</a>
<b>Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce</b>	sebepoznání, sebe prezentace, trh práce	<a href="https://vzdelavani.vsem.cz/files/files/Metodicka%CC%81%20pr%CC%81%20ruc%CC%81%20ka%20k%20te%CC%81%20matu%20C%CC%81%20love%CC%81%20a%20sve%CC%81%20pra%CC%81%20ce.pdf">https://vzdelavani.vsem.cz/files/files/Metodicka%CC%81%20pr%CC%81%20ruc%CC%81%20ka%20k%20te%CC%81%20matu%20C%CC%81%20love%CC%81%20a%20sve%CC%81%20pra%CC%81%20ce.pdf</a>
<b>Aktivity KP k tématu: sebepoznání</b>	sebepoznání	<a href="https://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty1sebepoznani.pdf">https://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty1sebepoznani.pdf</a>
<b>Aktivity KP k tématu: trh práce</b>	trh práce	<a href="https://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty2trhprace.pdf">https://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty2trhprace.pdf</a>
<b>Aktivity KP k tématu: sebe prezentace</b>	sebe prezentace	<a href="https://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty3sebe prezentace.pdf">https://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty3sebe prezentace.pdf</a>
<b>Rozvoj dovedností řízení vlastní kariérové dráhy</b>	dovednosti pro řízení vlastní kariérní dráhy	<a href="https://docplayer.cz/11633460-Studijni-text-05-rozvoj-dovednosti-rizeni-vlastni-karierove-drahy.html">https://docplayer.cz/11633460-Studijni-text-05-rozvoj-dovednosti-rizeni-vlastni-karierove-drahy.html</a>
<b>Pracovní listy pro žáky se SVP - kariérové poradenství</b>	sebepoznání, sebe prezentace, trh práce	<a href="https://www.ratolest.cz/wp-content/uploads/karierove_poradenstvi_najdi_svou_cestu.pdf">https://www.ratolest.cz/wp-content/uploads/karierove_poradenstvi_najdi_svou_cestu.pdf</a>
<b>KP v pracovních listech (infoabsolvent)</b>	sebepoznání, sebe prezentace, trh práce	<a href="https://infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-52/Karierove_poradenstvi-v-pracovnich-listech">https://infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-52/Karierove_poradenstvi-v-pracovnich-listech</a>
<b>Od kritického myšlení ke globálnímu občanství</b>	kritické myšlení	<a href="https://www.nidv.cz/old/images/npublications/publications/files/kriticke_mysleni-web.pdf">https://www.nidv.cz/old/images/npublications/publications/files/kriticke_mysleni-web.pdf</a>

<b>Metodika osobního rozvoje</b>	sebepoznání	<a href="https://www.pppaspcvysocina.cz/sites/default/files/prilohy/metodika_osobnostniho_rozvoje.pdf">https://www.pppaspcvysocina.cz/sites/default/files/prilohy/metodika_osobnostniho_rozvoje.pdf</a>
<b>Rozhodujeme se zodpovědně a jednáme eticky</b>	sebepoznání	<a href="https://www.odyssea.cz/localimages/11_7.pdf">https://www.odyssea.cz/localimages/11_7.pdf</a>
<b>Moje profese - Krok za krokem k vysněnému zaměstnání</b>	trh práce	<a href="https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2019/08/moje_profese_brozura_web_062018.pdf">https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2019/08/moje_profese_brozura_web_062018.pdf</a>
<b>Průvodce kariérou pro školy</b>	sebepoznání, sebe prezentace, trh práce	<a href="https://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf">https://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf</a>
<b>Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace</b>	sebepoznání, sebe prezentace, trh práce	<a href="https://www.euroguidance.cz/publikace/mezinardni-prirucka.pdf">https://www.euroguidance.cz/publikace/mezinardni-prirucka.pdf</a>
<b>Volba povolání bez předsudků</b>	sebepoznání, sebe prezentace, trh práce	<a href="https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/volba_povolani_bez_predsudku_1.pdf">https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/volba_povolani_bez_predsudku_1.pdf</a>
<b>Cvičebnice: Pohovor do zaměstnání</b>	trh práce	<a href="https://projekty.osu.cz/abeceda/www/downloads/PohovorZamestnani_cvicebnice.pdf">https://projekty.osu.cz/abeceda/www/downloads/PohovorZamestnani_cvicebnice.pdf</a>
<b>Dvanáct ověřených metod pro rozvoj kolegiální spolupráce</b>	sebepoznání, sebe prezentace, spolupráce	<a href="https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/dvanact_overnych_metod_a4_web_uprava_19_11-2.pdf">https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/dvanact_overnych_metod_a4_web_uprava_19_11-2.pdf</a>
<b>Emoční inteligence</b>	sebepoznání	<a href="https://www.pf.ujep.cz/wp-content/uploads/2018/06/KPS_opora_SPA_Emocni_intelig_Wedlichova.pdf">https://www.pf.ujep.cz/wp-content/uploads/2018/06/KPS_opora_SPA_Emocni_intelig_Wedlichova.pdf</a>
<b>Portfolio dovedností žáka jako nástroj lepšího vstupu absolventů na trh práce</b>	portfolio žáka	<a href="https://www.poradcevpk.cz/data/attachments/metodicke-materialy-ke-spolupraci-skola-firma/Portfolio.pdf">https://www.poradcevpk.cz/data/attachments/metodicke-materialy-ke-spolupraci-skola-firma/Portfolio.pdf</a>
<b>Reflektivní karty</b>	nástroj pro reflexi	<a href="https://www.poradcevpk.cz/data/attachments/karty-pro-reflexi/job%202018%20-%20reflektivn%C3%AD%20karty.pdf">https://www.poradcevpk.cz/data/attachments/karty-pro-reflexi/job%202018%20-%20reflektivn%C3%AD%20karty.pdf</a>
<b>Tvorba a využití profesního portfolia pro formování odborných kompetencí studentů</b>	portfolio žáka	<a href="https://www.poradcevpk.cz/data/attachments/metodicke-materialy-ke-stazeni/PORTFOLIO%20ve%20C5%A1kole.pdf">https://www.poradcevpk.cz/data/attachments/metodicke-materialy-ke-stazeni/PORTFOLIO%20ve%20C5%A1kole.pdf</a>
<b>Zmena charakteru práce a zručností v digitálnom veku</b>	trh práce, digitalizace, IT	<a href="https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/45.pdf">https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/45.pdf</a>



# Použitá literatura a další zdroje

Andrews, D., Hooley, T. (2018). *The Careers Leader Handbook: How to create an outstanding careers programme for your school or college*. Bath: Trotman.

Bárta, M. (2021). *Sedm zákonů. Jak se civilizace rodí, rostou a upadájí*. Brno: Jota

Busacca, L. A, Reh fuss M. C. (2017) Postmodern career counselling: *A handbook of culture, context and cases*. Alexandria: American counselling association.

Career guidance. (2014). *A handbook for policy makers*. OECD.

Cedefop, Eurofound (2018). *Skills forecast: trends and challenges to 2030*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 108.

Doležalová, G. Chamoutová, D. Paterová, P. Trhlíková, J. Úlovcová, H. Úlovec, M. Vojtěch, J. (2017). *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2017*. Praha: NUV

*Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství. Referenční rámec pro EU a komisi.* (2016). ELGPN Tools No 6

Drahoňovská, P. Eliášková, I. (2012). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství Úřadu práce ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání

Důkazy k celoživotnímu poradenství. *Přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku a praxi* (2015) ELGPN Tools No 3

Figler, H. Bolles, R. N. (2007). *The Career Counsellor's Handbook*. Berkeley: Ten speed press.

Hlaďo, P. (2007). Aby děti nastoupily do správného vlaku. In: (s. 20 – 23) *Rodina a škola*, roč. 54, č. 2

Hlaďo, P. (2004). *Příprava žáků základních škol na volbu povolání (rigorózní práce)*. Brno: Masarykova univerzita

Hooley, T. Watts, A.G. Sultana, R. Neary, S. (2018) *The Blueprint Framework for career management skills: a critical exploration*. University of Derby

Hooley, T. Sultana, R. G. Thomsen, R. (ed.) (2018). *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*. New York: Routledge.

Inglar, T. Bjerknes, E., Lappen, R. Tobiassen, T. (2002). *Learning and Counselling*. Lithuania: Vytautas Magnus University.

Kashefpakde, E. Rehill, J. (2018). *What works? Career-related learning in primary schools*. London: The Careers & Enterprise Company

Košťálová, H. (ed.). (2017) *Rozmanitý svět kariérového poradenství*. Praha: EKS

Košťálová, H. Cudlínová, M. (2014). *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: EKS

Košťálová, H. Cudlínová, M. (2021). *Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi*. Praha: EKS

Kuczera, M. (2010). *Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika*. **<https://www.oecd.org/czech/45030212.pdf>**

Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020) *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.

Musset Pauline, Mýtna Kureková Lucia, Working it out: Career Guidance and Employer Engagement. OECD Education Working Paper No. 175 (2 July 2018)

Neary S., Johnson C. (2016) *CPD for the Career Development Professional. A Handbook for Enhancing Practice*. Bath: Trotman

Neary, S. Dodd, V. Hooley, T. (2018). *Understanding career management skills: findings from first phase of the CMS LEADER project*. University of Derby OECD, The future of education and skills. Education 2030. (2018). dostupné na: **[https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)**

Patton, W. McMahon M. (2006) *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers

Plant, P. (2014): Green guidance. In: Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F.T.L., and Watts, A. G. (Eds.) *Handbook of Career Development*. Springer.

Plant, Peter. (2015). Green guidance: Guidance for the future. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*. 26, 115–123.

Platform Workers in Europe, European Commision, 2018. *Evidence from the COLLEEM Survey*

Podpora při zvládání změn, CEDEFOP, dostupné na **<http://www.nuv.cz/projekty/refernet/strucna-zprava-cedefopu-podpora-pri-zvladani-zmen>**

*Průvodce kariérou pro školy. Zpráva o efektivním kariérovém poradenství.* (2012). Praha: Centrum Euroguidance

*Průzkum spokojenosti žáků s volbou střední školy, Než zazvoní* (2017) dostupné na: **[http://www.nezazvoní.cz/wp-content/uploads/pruzkum\\_zari2017\\_SS-1.pdf](http://www.nezazvoní.cz/wp-content/uploads/pruzkum_zari2017_SS-1.pdf)**

Rozvoj kariérového poradenství včetně předčasných odchodů ze vzdělávání. Pojetí tematické oblasti v projektu P-KAP [online]. NUV, 2019 [cit. 2019-08-07]. Dostupné z: **[http://www.nuv.cz/uploads/P\\_KAP/ke\\_stazeni/Karipo\\_IV\\_podrobne\\_pojeti\\_oblasti\\_intervence.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Karipo_IV_podrobne_pojeti_oblasti_intervence.pdf)**

Savickas, M. L. (2012). *Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century*. Journal of Counseling

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

Šťastnová, P. Drahoňovská, P. (2012). *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru. Analýza výsledků dotazníkového šetření žáků základních a středních škol*. Praha: NUV

Trhlíková, J. (2015). *Prevence a intervence předčasných odchodů ze škol. Příručka opatření*. Praha: NÚV

Trhlíková, J. (2012). *Předčasné odchody ze vzdělávání na středních školách: Kvalitativní analýza rozhovorů s experty*. Praha: NÚV

Vojtěch, J., Chamoutová, D. (2018). *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii – 2017/18*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání.

**<http://www.nuv.cz/p-kap/cile-do-roku-2020>**

**<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>**

**<https://www.eduin.cz/clanky/ctk-bez-prace-jsou-nejvic-vyuceni-maji-omezene-moznosti/>**

**<https://andrewsobel.com/eight-ways-to-improve-your-empathy/>**

**<https://careers2030.cst.org/>**

**<https://www.eln.co.uk/blog/honey-and-mumford-learning-styles>**

**[https://europass.cz/rady-a-tipy/jake-dovednosti-budou-v-budoucnu-potreba?utm\\_source=ecomail & utm\\_campaign=2021\\_05\\_19\\_newsletter\\_ov\\_v\\_europe\\_0521 & utm\\_medium=email & utm\\_term=47966 & ecmid=18938](https://europass.cz/rady-a-tipy/jake-dovednosti-budou-v-budoucnu-potreba?utm_source=ecomail&utm_campaign=2021_05_19_newsletter_ov_v_europe_0521&utm_medium=email&utm_term=47966&ecmid=18938)**

**[https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-175 & NazevSeo=Shoda-dosazeneho-vzdelani-a-vykonavaneho-https://pracebudoucnosti.cz/](https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-175&NazevSeo=Shoda-dosazeneho-vzdelani-a-vykonavaneho-https://pracebudoucnosti.cz/)**

**<https://www.goodcareerguidance.org.uk/>**

**[http://provzdelavani.nuv.cz/clanky/ze-zahranici/jake-pracovniky-hledaji-zamestnavatele#\\_ftn2](http://provzdelavani.nuv.cz/clanky/ze-zahranici/jake-pracovniky-hledaji-zamestnavatele#_ftn2)**

**<https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/gig-economy-statistics/#gref>**

**[https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy\\_poradce\\_pro\\_vzdelavaci\\_a\\_profesni\\_drahu/revize-696](https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_pro_vzdelavaci_a_profesni_drahu/revize-696)**

**<http://www.nuv.cz/t/vyhlaska-c-72-2005-sb.>**

**<http://www.nuv.cz/t/rvp-pro-zakladni-vzdelavani>**

**<https://www.nytimes.com/guides/year-of-living-better/how-to-be-more-empathetic>**

**<https://www.opojisteni.cz/spektrum/mezinarodni-pruzkum-klesa-loajalita-zamestnancu/c:14470/>**

**<https://www.prazskyinovacniinstitut.cz/blog/prazsky-inovacni-institut-vytvari-unikatni-system-hodnoceni-vzdelavacich-kurzu-pro-ucitele-prvni-sveho-druhu-v-cr>**

**<https://www.welcometothejungle.com/cs>**

**[www.weforum.org](http://www.weforum.org)**

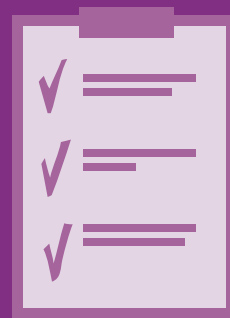


**IMPULS**

PRO KARIÉRU  
A PRAXI

[www.impulsprokarieru.cz](http://www.impulsprokarieru.cz)

#impulsprokarieru



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

**MŠMT**  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY