



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



Dokument byl zpracován v rámci projektu Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III, registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/20\_082/0022842



# VIZE ROZVOJE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI

2023-2028

ZLÍNSKÝ KRAJ | třída Tomáše Bati 21, 761 90 Zlín  
Odbor školství, mládeže a sportu



Vize rozvoje kariérového poradenství ve Zlínském kraji © 2023 by Zlínský kraj is licensed under CC BY-SA 4.0

# Obsah

ÚVOD .....	2
VIZE A MISE .....	3
<b>1. ZÁKLADNÍ INFORMACE .....</b>	<b>4</b>
1.1. METODIKA .....	4
1.2. ODŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI DOKUMENTU – KONTEXT VZNIKU A EXISTENCE .....	4
1.3. ÚČEL .....	4
1.4. UŽIVATELÉ DOKUMENTU .....	4
1.5. ZÁKLADNÍ POUŽÍVANÉ POJMY, ZKRATKY .....	5
1.6. VAZBA NA STRATEGICKÉ DOKUMENTY (NÁRODNÍ, REGIONÁLNÍ) .....	6
1.7. URČENÍ CÍLOVÝCH SKUPIN – POSKYTOVATELŮ A UŽIVATELŮ KP .....	8
<b>2. ANALYTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>9</b>
2.1. SOUVISEJÍCÍ A POUŽITÉ ANALYTICKÉ, DATOVÉ A INFORMAČNÍ ZDROJE .....	9
2.2. GLOBÁLNÍ TRENDY OVLIVŇUJÍCÍ KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ, TRH PRÁCE A VZDĚLÁVÁNÍ .....	9
2.3. ANALÝZA DOKUMENTŮ A DAT .....	10
2.4. ANALÝZA ROZHOVORŮ S AKTÉRY A POSKYTOVATELI KP .....	14
2.5. ROLE CKP V EKOSYSTÉMU KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V KRAJI .....	17
<b>3. SWOT ANALÝZA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V KRAJI .....</b>	<b>20</b>
<b>4. IDENTIFIKACE KLÍČOVÝCH PROBLÉMŮ, JEJICH PŘÍČIN A RÁMCOVÉ NÁVRHY OPATŘENÍ A AKTIVIT VEDOUČÍCH K ELIMINACI PROBLÉMŮ A EFEKTIVNĚJŠÍMU POSKYTOVÁNÍ KP V KRAJI .....</b>	<b>23</b>
<b>5. ZÁVĚR A SHRNU TÍ .....</b>	<b>32</b>
<b>6. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>33</b>

Úloha Zlínského kraje v rámci rozvoje kariérového poradenství je multidimenzionální a zahrnuje koordinaci, podporu, financování, partnerství, síťování a vytváření prostředí pro efektivní a moderní poskytování kariérového poradenství v celém regionu. Zlínský kraj se v rámci zvyšování standardu kariérového poradenství rozhodl vypracovat dokument, který definuje další směřování aktivit.

Tvorbě koncepce kariérového poradenství v kraji poskytl základ vznik a činnost Centra kariérového poradenství Zlínského kraje. Na realizované aktivity navazuje tento dokument, který si klade za cíl představit Vizi rozvoje kariérového poradenství ve Zlínském kraji do roku 2028. Vize popisuje ideální stav, kterého by mělo být dosaženo v oblasti kariérového poradenství a podpory kariérového rozvoje pro obyvatele kraje s důrazem na žáky základních a středních škol. Je nezbytné zdůraznit, že se nejedná o strategický plán s detailními dílčími kroky a podrobně specifikovanými aktivitami. Jedná se o dokument, který má pomoci určit směr, vhodné cíle a rámcový návrh aktivit v oblasti kariérového poradenství. Dokument bude využit také jako podklad pro zpracování dalších souvisejících dokumentů, např. Dlouhodobého záměru rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy Zlínského kraje pro období 2023-2027, a navazujícího implementačního projektu.

Dokument reflektuje významné aktuální globální a národní trendy spolu s regionálními specifiky, které ovlivňují potřeby a vývoj kariérového poradenství v kraji s přihlédnutím k potřebám regionálního trhu práce a systému vzdělávání. Jmenujme např. dynamický rozvoj technologií, odliv talentů nebo stárnutí produktivní populace. Mění se potřeby trhu práce a obsah profesí. Dokument také klade důraz na lepší koordinaci, dostupnost a transparentnost jednotlivých aktérů a služeb kariérového poradenství.

Základem je rámcová analýza současného stavu. V jednotlivých částech jsou pak rozpracovány oblasti a cíle, které budou sloužit jako základ pro strategické plánování a implementaci konkrétních opatření. Vize je navržena s ohledem na dlouhodobý vývoj a potřeby regionu.

Předkládaná koncepce nemá být statickým dokumentem, ale má být pružná a flexibilní vůči měnícím se podmínkám a potřebám. V ideálním případě by měla být průběžně aktualizována a doplňována kompetentními osobami a subjekty o nové poznatky a trendy v oblasti kariérového poradenství, aby bylo dosaženo souladu s měnícími se podmínkami.

Věříme, že dokument bude sloužit jako inspirace a společný směr pro všechny aktéry zapojené do poskytování a podpory kariérového poradenství ve Zlínském kraji.

Závěrem, tato vize rozvoje kariérového poradenství do roku 2028 představuje naši snahu a ambici vytvořit optimální prostředí pro rozvoj služeb kariérového poradenství ve Zlínském kraji. Věříme, že společným úsilím a implementací navrhovaných opatření můžeme dosáhnout požadovaných výsledků a přispět k úspěchu našich obyvatel v jejich profesním rozvoji.

## **Vize kariérového poradenství**

Zlínský kraj je lídrem v poskytování komplexního a inovativního kariérového poradenství v regionu, kde každý uživatel služby má přístup k informacím a podpoře potřebné k tomu, aby objevil a rozvíjel svůj profesní potenciál a přispíval k dynamickému a udržitelnému rozvoji regionu.

## **Mise kariérového poradenství**

Pomáhat lidem vytvářet smysluplné kariérové cesty prostřednictvím kvalifikovaného poradenství, vzdělávání a podpory, založené na spolehlivých datech a multidisciplinárním přístupu.

# 1. ZÁKLADNÍ INFORMACE

## 1.1. Metodika

Zpracovaný dokument předkládá základní vizi fungování kariérového poradenství ve Zlínském kraji, která v sobě zahrnuje také základní strategický rámeček této problematiky. Z tohoto důvodu byla při tvorbě dokumentu využita Metodika přípravy veřejných strategií (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2018).

Dokument zahrnuje analytickou a návrhovou část. Vstupní rámcová analýza zahrnuje rozbor a popis současného stavu. Tato analýza identifikuje jednotlivé aktéry kariérového poradenství (poskytovatelé i uživatelé), jejich potřeby, kontext situace na trhu práce, popř. v oblasti vzdělávání, což ve výsledku umožní lepší porozumění aktuální situaci a potřebám jednotlivých aktérů. Na základě analýzy jsou formulovány rámcové cíle a doporučení.

Dokument Vize rozvoje kariérového poradenství ve Zlínském kraji navazuje na relevantní strategické národní a krajské dokumenty v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a rozvoje kariérového poradenství. Jedním z takových dokumentů je například i Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2023-2027. Tím je zajištěn soulad a synergie s celkovým směřováním regionálním, celorepublikovým a evropským.

## 1.2. Odůvodnění potřebnosti dokumentu – kontext vzniku a existence

Problematika kariérového poradenství jako celek nebyla dosud na regionální úrovni koncepčně popsána a řešena. Systematický a koordinovaný přístup je vhodné volit především kvůli následujícím trendům a požadavkům:

**Rozvoj technologií, potřeb trhu a proměna profesí:** Nové technologie, digitalizace, robotizace proměňují podobu trhu práce, požadavky na vzdělávací systém a související potřeby. Zároveň významným způsobem proměňují techniky, možnosti a nástroje kariérového poradenství.

**Defragmentace poskytovaných služeb:** V současné době není zcela zajištěna koordinace jednotlivých aktérů a služeb kariérového poradenství. Informovanost o dostupnosti některých služeb je relativně omezená. Vize KP přispěje k lepší koordinaci a spolupráci mezi různými aktéry, jako jsou školy, zaměstnavatelé, poskytovatelé kariérového poradenství nebo veřejná správa. Společný rámeček a spolupráce mohou přispět ke zvýšení efektivity a kvality poskytovaných služeb.

**Změny trhu práce a kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů:** Kariérové poradenství musí reagovat na proměny na trhu práce a nové potřeby zaměstnavatelů. Dokument obsahuje rámcové strategické směry a opatření, které mohou pomoci k lepšímu souladu služeb poradenství a měnících se kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů. To ve výsledku přispěje k efektivnímu a vhodnému zapojení ekonomicky aktivních osob na trhu práce.

**Eliminace profesní slepoty:** Externí odborníci z oboru, kteří se podílí na tvorbě dokumentu ve spolupráci se Zlínským krajem, představují důležitý element při eliminaci profesní slepoty. Jsou schopni poskytnout objektivní a nezaujatý pohled na současnou situaci a navrhnout opatření, která budou odpovídat aktuálním potřebám moderního kariérového poradenství.

## 1.3. Účel

Účelem dokumentu je zpracování základní rámcové analýzy současného stavu v oblasti kariérového poradenství v regionu a rámcový návrh směrů, aktivit a opatření realizovaných do budoucna.

## 1.4. Uživatelé dokumentu

- Uživatelé kariérového poradenství – aktuální i potenciální do budoucna
- Poskytovatelé kariérového poradenství – aktuální i potenciální do budoucna
- Instituce a organizace poskytující informační a vzdělávací podporu kariérovým poradcům nebo subjektům poskytujícím kariérové poradenství
- Veřejná správa a samospráva – kraj, obce, realizátoři MAP, další instituce

- Zaměstnavatelé
- Veřejnost

## 1.5. Základní používané pojmy, zkratky

**Celoživotní vzdělávání (CŽV):** Kontinuální proces celoživotního získávání nových znalostí, dovedností a postojů, který přispívá k osobnímu rozvoji, sociálnímu začlenění a zaměstnatelnosti.

**Centrum kariérového poradenství Zlínského kraje (CKP):** Projekt zaměřený na poskytování uceleného systému podpůrných aktivit všem pedagogickým pracovníkům, zejména školním kariérovým poradcům/poradkyním základních a středních škol ve Zlínském kraji. Cílem CKP je systematicky rozvíjet kompetence v oblasti kariérového poradenství a informovaného poradenství v oblasti prevence předčasných odchodů.

**Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2023-2027 (DZ ČR 2023-2027):** Implementační dokument pro druhé období Strategie 2030+. Uvádí základní tendence a cíle vzdělávací politiky na dané období, stanovuje opatření na úrovni státu a vymezuje prostor pro konkrétní řešení na úrovni krajů. Kromě Strategie 2030+ jsou prioritní témata stanovena podle vyhodnocení předchozího záměru a na základě dat.

**Human resources (HR):** Oblast zabývající se nábořem, řízením a rozvojem zaměstnanců v organizaci.

**Implementace krajského akčního plánu II (IKAP II):** Implementační projekt Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje II.

**Informační a komunikační technologie (ICT):** Technologie používané pro komunikaci a infromatické činnosti.

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

**Key Performance Indicators (KPI):** Metriky nebo ukazatele, které organizace používají k měření a sledování svého výkonu ve vztahu k určitým cílům nebo cílovým hodnotám. Tyto ukazatele mohou být specifikovány pro různé úrovně organizace – od celkových cílů až po konkrétní úkoly nebo projekty.

**Krajská hospodářská komora Zlínského kraje (KHK ZK):** Krajská hospodářská komora Zlínského kraje je samosprávnou organizací, která byla zřízena na základě zákona ČNR č.301/1992 Sb. o Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky (ve znění pozdějších změn). Je regionální složkou Hospodářské komory České republiky.

**Krajská pedagogicko-psychologická poradna (KPPP):** Školské poradenské zařízení, které poskytuje poradenství a preventivní služby dětem a žákům ve školách, v předškolních a školských zařízeních zpravidla ve věku od 3 let do ukončení vzdělávání na střední škole.

**Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III (KAP III):** Projekt zaměřený na území kraje, jehož výstupem je strategický dokument, který stanovuje cíle, opatření a aktivity pro rozvoj kariérového poradenství ve Zlínském kraji a další oblasti, které souvisejí s KP jako podnikavost, rozvoj potenciálu apod. Jedná se o rámec pro plánování a koordinaci iniciativ v oblasti kariérového poradenství v regionu.

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT):** Ústřední orgán státní správy, v jehož kompetenci je vzdělávání, výzkum a sport včetně mezinárodní spolupráce v této oblasti.

**Místní akční plán rozvoje vzdělávání (MAP):** Projekt zaměřený na část území kraje, jehož výstupem je soubor cílů a aktivit zaměřených na spolupráci aktérů vzdělávání na území obce s rozšířenou působností

(ORP), stanovuje priority a pomáhá k dosažení cílů vzdělávací politiky. Podporuje kvalitní předškolní, základní a volnočasové vzdělávání, které má poskytnout rovné příležitosti a maximální rozvoj všem dětem.

**Národní soustava kvalifikací (NSK):** Standardizovaný nástroj pro ověřování a uznávání profesních dovedností a kvalifikací jednotlivců v různých oblastech a oborech.

**Národní soustava povolání (NSP):** Systém popisující povolání a profese na českém trhu práce ve strukturované podobě.

**Public Private Partnership (PPP):** Způsob zadání projektu směřující k zajištění veřejné služby nebo veřejné infrastruktury zadáním výkonu veřejné služby soukromému partnerovi.

**Public relations (PR):** Cílené ovlivňování veřejného mínění. Aktivity směřující k šíření informací od jednotlivce nebo organizace k veřejnosti, jejichž cílem je ovlivnění jejich vnímání nebo pověsti.

**Science, Technology, Engineering, Mathematics (STEM):** Koncept zahrnující oblasti vědy, technologie, inženýrství a matematiky. Koncept STEM se zaměřuje na podporu a zvýšení zájmu žáků o přírodovědné a technické obory, stejně jako na podporu dívek v oblasti volby povolání ve vědě a technice. Někdy bývá jako vzdělávací koncept rozšířen o písmeno „A“ (STEAM), které jej rozšiřuje o dovednosti z oblasti uměleckých disciplín.

**SMART:** Koncept umožňující popsat a realizovat cíle, které jsou specifické, měřitelné, dosažitelné, realistické a časově omezené.

**Technologické inovační centrum (TIC):** Agentura podílející se na tvorbě a implementaci Regionální inovační strategie Zlínského kraje.

**Umělá inteligence (AI):** Obor informatiky zabývající se tvorbou systémů napodobujících lidskou inteligenci, jako je učení, řešení problémů, rozpoznávání jazyka nebo obrazu atd.

**Úřad práce ČR (ÚP):** Instituce odpovědná za řešení oblasti zaměstnanosti, pracovních příležitostí a podporu v oblasti trhu práce v České republice. Poskytuje služby a poradenství pro uchazeče o zaměstnání a další cílové skupiny, např. kariérové poradenství pro žáky základních a středních škol.

**Virtuální realita (VR):** Technologie umožňující uživateli interagovat s umělým trojrozměrným prostředím, které simuluje realitu pomocí počítačového modelování a simulace.

## 1.6. Vazba na strategické dokumenty (národní, regionální)

Dokument navazuje na relevantní strategické dokumenty národní a regionální úrovně uvedené v tabulce níže. S těmito dokumenty je v synergii a popř. je vhodně doplňuje.

Tabulka 1 - Hlavní související strategické dokumenty.

Strategický dokument	Relevantní část	Podrobnější specifikace
Návrh dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2023-2027	Průřezové téma 3.5. Rovnost příležitostí ve vzdělávání	4) Podporovat genderově nestereotypní kariérové poradenství.
	Klíčová aktivita C.2.1 Posílení všeobecného základu a základních gramotností, prodloužení povinné školní docházky	Podpora rozvoje kompetencí potřebných pro další studium, celoživotní učení, lepší uplatnění v praxi a osobním životě.

Strategický dokument	Relevantní část	Podrobnější specifikace
	Klíčová aktivita C.5.1 Kariérové poradenství a vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpora kariérového vzdělávání, poradenství a spolupráce s firmami sleduje několik cílů:</li> <li>• poskytnout žákovi relevantní informace a rozvinout u každého žáka kompetence potřebné pro rozhodování při první i další profesní volbě a výběru vzdělávací dráhy, která ke zvolené kvalifikaci vede,</li> <li>• vytvořit ve výuce školy a ŠVP podmínky pro hladkou adaptaci žáků na požadavky trhu práce,</li> <li>• podílet se na prevenci předčasných odchodů žáků ze středních škol nabídkou změny úrovně/oboru vzdělání či školy v souladu s jejich studijními předpoklady, zájmem a možnostmi, příp. nabídkou (ve spolupráci s poradcem ÚP ČR) zkoušky z odpovídajících profesních kvalifikací,</li> <li>• pomoci každému žákovi, který o to projeví zájem, hledat takovou vzdělávací cestu, která nejlépe vyhovuje jeho dispozicím a zájmům,</li> <li>• reagovat na akutní nedostatek pracovníků zejména v ICT a kybernetické bezpečnosti s důrazem na nedostatek žen/dívek v technických oborech,</li> <li>• podporovat využívání již existujících nástrojů (např. Infoabsolvent apod.) a zajišťovat jejich další rozvoj,</li> <li>• vytvářet podmínky pro navazování externí spolupráce škol s jinými poradenskými pracovišti (např. PPP, IPS ÚP apod.).</li> </ul>
	Opatření D.2 Posílení role ředitele jako leadera pedagogického procesu	KA D.2.1 Vytvoření uceleného systému podpory ředitelů KA D.2.2 Vzdělávání ředitelů škol
	Opatření D.3 Systém podpory a rozvoje učitelů v průběhu kariéry	KA D.3.1 Kompetenční profil učitele KA D.3.3 Revize podpůrných pedagogických činností
<b>Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+</b>	Strategická linie 1.7 Odborné vzdělávání ve středních a vyšších odborných školách	4. Posílit kariérové poradenství, spolupráci se zaměstnavateli, resorty a dalšími partnery
	Strategická linie 1.8 Neformální učení a vzdělávání	2. Podpora dalšího vzdělávání
<b>Strategie rozvoje Zlínského kraje 2030</b>	Prioritní oblast 2.1.4 Rozvíjet spolupráci v oblasti vzdělávání	Vybudování funkčního systému kariérového poradenství pro primární i sekundární vzdělávání.
<b>Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ve Zlínském kraji 2020 (platnost do roku 2024)</b>	C3 Rozvoj školských poradenských služeb	C3.1 Zaměřit se v rámci školských poradenských služeb na zkvalitnění diagnostiky C3.2 Akcentovat rozvoj kariérového poradenství
	E3 Rozvoj kariérového poradenství ve školách ve Zlínském kraji	E3.1 Zajistit dostatečnou dostupnost kariérového poradenství přímo ve školách a průběžně zlepšovat kvalitu poradenství E3.2 Realizovat opatření na podporu prevence předčasných odchodů E3.3 Ve spolupráci se sociálními partnery postupně vytvořit síť STEM expertů a využívat ji pro kariérové poradenství
	Prioritizace potřeb na území kraje Klíčové téma č. 4 Kariérové poradenství	A1 Podporovat dialog mezi odbornou veřejností a státní a veřejnou správou při rozvíjení kariérového poradenství a prevence předčasných odchodů ze vzdělávání, hledat cesty k systémové změně. A2 Podporovat dostupnost kariérového poradenství na školách a zvyšování kompetencí kariérových poradců. A3 Rozvíjet činnost Centra kariérového poradenství (CKP). A4 Podporovat osvětu o obsahu a důležitosti tohoto tématu.
	Roční akční plány 2023-2025	Klíčové téma Podpora odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli

Strategický dokument	Relevantní část	Podrobnější specifikace
		Klíčové téma Kariérové poradenství

## 1.7. Určení cílových skupin – poskytovatelů a uživatelů KP

**Absolventi:** Osoby, které úspěšně dokončily určitý stupeň vzdělání a stojí před fází případného dalšího pokračování ve vzdělávání nebo při hledání pozice na trhu práce.

**Ekonomicky aktivní osoby pobírající starobní důchod:** Osoby pobírající starobní důchod, které chtějí kvůli nepříznivé materiální situaci či z jiných důvodů pracovat.

**Instituce a subjekty zapojené v KP:** Zlínský kraj, školy, spolky, asociace, Úřad práce ČR, Job centrum UTB, KPPP, KHK Zlínského kraje, příspěvkové organizace, poradenská centra, vzdělávací instituce, Pakt zaměstnanosti, TIC, NPI, soukromí poradci, komerční subjekty, poradenské společnosti.

**Migranti a cizinci:** Lidé, kteří přicházejí do Zlínského kraje z jiných zemí potřebující pomoc a poradenství při integraci na pracovní trh, získávání a uznávání potřebných kvalifikací.

**Nezaměstnaní:** Osoby, které momentálně nemají pracovní uplatnění, jsou v evidenci Úřadu práce ČR vedení jako uchazeči o zaměstnání. Tato skupina zahrnuje různé podskupiny, které se liší např. délkou nezaměstnanosti, věkem, dovednostmi, vzděláním.

**Odborníci a experti:** Profesionálové v oblasti kariérového poradenství, vzdělávání nebo trhu práce. Např. kariéroví poradci, psychologové, kouči, analytičtí pracovníci a další odborníci, kteří se podílejí na poskytování kariérového poradenství a souvisejících činnostech.

**Osoby se zdravotním postižením:** Osoby se zdravotním postižením, které potřebují specifickou podporu a poradenství při hledání vhodných pracovních příležitostí, přizpůsobování pracovního prostředí a plánování své kariéry.

**Personální agentury:** Agentury, které se zabývají permanent staffing, čili umisťováním lidí přímo do kmene firmy, nikoliv tzv. dočasným přidělením. Takové agentury se ne všechny zabývají kariérovým poradenstvím a nemají vždy pobočku v rámci ZK. V rámci tohoto dokumentu jde o personální agentury se sídlem nebo pobočkou v rámci ZK, které se věnují také kariérovému poradenství.

**Rodiče a zákonní zástupci:** Rodiče a další zákonní zástupci, kteří hledají informace a oporu při podpoře svých dětí v jejich kariérovém rozhodování a plánování.

**Sociálně vyloučení a znevýhodněné skupiny obyvatel:** Osoby čelící různým formám sociálního vyloučení s omezeným přístupem ke zdrojům, službám, příležitostem nebo potřebným informacím.

**Studenti a žáci:** Žáci základních a středních škol, studenti vyšších odborných a vysokých škol, kteří hledají pomoc při výběru vhodného studijního oboru, plánování kariéry či získávání potřebných dovedností.

**Zaměstnanci v různých fázích kariéry:** Ekonomicky aktivní osoby ve fázi rozvoje kariéry, přechodu na vyšší pozice, změny zaměstnání, přizpůsobování se novým pracovním podmínkám nebo rozvoje dovedností v současném zaměstnání.

**Zaměstnavatelé:** Fyzické či právnické osoby podnikající podle zákonů ČR.

**Žadatelé o vydání živnostenského oprávnění, živnostníci:** Fyzické osoby, které musí projít změnou nebo rozšířením kvalifikace pro účely vydání živnostenského listu k provozování nové, další nebo jiné živnosti.

## 2. ANALYTICKÁ ČÁST

### 2.1. Související a použité analytické, datové a informační zdroje

Pro zpracování dokumentu byly využity výstupy analytických aktivit realizovaných především na území Zlínského kraje, které se věnují problematice kariérového poradenství a souvisejícím tématům. Některé z nich mají strukturovanou a standardizovanou podobu analytických studií, datových sestav atd. Využity jsou i nestrukturované zdroje informací – poznatky z jednání odborných týmů, komunikace se stakeholdery a aktéry kariérového poradenství, dílčí podněty atd.

- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2023-2027
- Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III (dále KAP III ZLK):
- Analýza potřeb v území
- Analýza potřeb na školách – mezikrajová komparační studie
- Roční akční plány 2023-2025
- Šetření provedená RT KAP pro nová klíčová témata
- Šetření profesní orientace žáků nejvyšších ročníků základních škol ve Zlínském kraji: výsledky za roky 2021, 2022, 2023
- Šetření profesní orientace žáků posledních ročníků středních škol ve Zlínském kraji: výsledky za roky 2021, 2022, 2023
- Mapování kariérového poradenství na školách Zlínského kraje (2022)
- Výstup mapování potřeb cílové skupiny (2021)
- Datová platforma zaměstnanosti Zlínského kraje (online)
- Vlastní výstupy a podněty autorů dokumentu vycházející ze znalosti problematiky, regionálních souvislostí, účasti a diskuse v rámci odborných skupin a setkání
- Výstupy komunikace autorů dokumentu s aktéry kariérového poradenství
- Odborný tým pracovníků Centra kariérového poradenství Zlínského kraje a rozhovory s nimi

### 2.2. Globální trendy ovlivňující kariérové poradenství, trh práce a vzdělávání

Globální trendy jsou širší významné dynamické ekonomické, sociální, klimatické a technologické změny. Dále uvádíme aktuální klíčové trendy s dopadem na kariérové poradenství:

**Technologická revoluce:** Automatizace, robotika a umělá inteligence mění charakter pracovních míst. Některá pracovní místa budou v řádu několika málo let zastaralá či projdou značnou proměnou v rámci náplně práce. Místa, která zaniknou, nahradí nová pracovní místa např. v dynamicky rostoucích oblastech, jako je datová analýza, kybernetická bezpečnost a vývoj software. Tyto se pak mohou stát do značné míry klíčovými pro chod státu i ZK. Trend se promítne i do využívání technologií v rámci KP například užíváním online nástrojů využívajících umělé inteligence pro poskytovatele KP.

**Pracovní flexibilita:** S růstem digitálních technologií a „dozvuků“ pandemie covid-19 stoupl podíl práce vykonávané na dálku a současný trend napovídá, že tomu bude tak i nadále. Vzhledem k výše uvedenému a proměně generačních preferencí generace Z a i budoucích generací, to bude mít vliv na typy dovedností a kvalifikací vyžadovaných zaměstnavateli, což se nutně bude propisovat do vyšších požadavků na úroveň znalostí poskytovatelů KP.

**Celoživotní vzdělávání:** Rychle se měnící trh práce vyžaduje, aby pracovníci byli neustále vzdělávání a aktualizovali své dovednosti. To zvyšuje potřebu kariérového poradenství pro všechny věkové kategorie, nejen pro mladé lidi. Tento trend by neměl kraj podcenit.

**Mikrocertifikáty:** Současný trh práce vyžaduje flexibilní a často dílčí aktualizaci kvalifikace pracovníků. Řešením mohou být v mnohých případech mikrocertifikáty zaměřené na rozvoj a ověření konkrétních dovedností nebo znalostí. Jedná se o moderní a efektivní přístup k dalšímu vzdělávání a ověřování jeho výsledků.

**Globalizace a migrace:** Pohyb pracovních sil napříč zeměmi a regiony přináší potřebu poradenství o kariérových příležitostech a kvalifikačních požadavcích v mezinárodním měřítku. To s sebou nese požadavky na kompetence v multikulturním poradenství.

**Důraz na měkké dovednosti:** Měkké dovednosti, jako jsou kritické myšlení, komunikace, týmová práce, analytické myšlení atd. jsou stále více ceněny nebo požadovány zaměstnavateli jako zcela zásadní.

**Zvyšující se důraz na péči o duševní zdraví:** V minulosti byl v ČR zaznamenán vyšší výskyt duševních poruch u dětí a dospívajících. Tento trend je v souladu s globálními daty, která vykazují nárůst duševních potíží mezi mladými lidmi.

**Ekologická udržitelnost:** Nutnost "zelené" transformace vycházející ze stavu životního prostředí i z mezinárodních závazků ČR se promítne nejen do podoby trhu práce, ale i do dalších oblastí lidského života. Kariérové poradenství musí na tyto změny reagovat.

**Diverzita a inkluze:** Trend zdůrazňující diverzitu a inkluzi na pracovišti staví kariérové poradenství před klíčovou rolí v podpoře různorodých skupin, jako jsou různé věkové skupiny v rámci ekonomicky aktivní populace, menšiny, osoby s handicapem nebo znevýhodněné skupiny obyvatel.

**Dynamicky se měnící kariéra:** Ve srovnání se situací před nástupem pandemie covid-19 lidé mnohem častěji volí nepřímou kariérní cestu. Podle šetření organizace Owl Lab (2023) 28 % pracovníků v Evropě v posledních dvou letech změnilo práci a dalších 19 % aktivně hledá nové pracovní příležitosti. Data ze šetření společnosti Gartner z roku 2021 pak ukazují, že více jak polovina kandidátů se hlásí na pozice mimo jejich původní oblast specializace (Gartner, 2021).

**Změny v tradičním vzdělání:** Alternativní vzdělávací modely, jako jsou online kurzy, mikro-certifikáty, mění možnosti přístupu a získání kvalifikace a dovedností. Tyto trendy ovlivňují způsob, jakým lidé přistupují k výběru kariéry a jakým způsobem se vzdělávají a připravují na budoucí pracovní příležitosti. Kariérové poradenství by mělo být schopné reagovat na tyto trendy a poskytovat relevantní informace a podporu jednotlivcům.

## 2.3. Analýza dokumentů a dat

V této části se zaměříme na analýzu strategických dokumentů v kontextu KP tak, aby byl dokument integrální a navazoval na nosné relevantní strategie.

### 2.3.1. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2023-2027

Z analýzy dokumentu vyplývá, že v rámci strategie by se měla posilovat práce s eliminací genderových stereotypů. V tomto smyslu je doporučení pro kraje a zřizovatele podporovat nestereotypní výběr kariérových drah formou osvětových kampaní a spoluprací se zaměstnavateli v regionech.

Jde o snahu reagovat především na akutní nedostatek kvalifikovaných pracovníků zejména v ICT a kybernetické bezpečnosti, což je uvedeno v samotném dokumentu. V poslední době lze vnímat trend zvyšujícího se počtu žen studujících obory v oblasti ICT. Určitě stojí za to tento trend podporovat, ale data ukazují, že posilování práce s genderovými stereotypy určitě není největším problémem, který by mělo řešit KP. Je však užitečné jej podporovat i nadále. Doporučení jak a jakou formou bude uvedeno v návrhové části.

Z dokumentu dále plynou doporučení pro kraje a zřizovatele KP, jako je důraz na systematiku rozvoje (kariérového) každého žáka a posilování profesní identity žáků. Systematika kariérového rozvoje má podle závěrečné zprávy Mapování kariérového poradenství ještě své limity, protože jen 67 % respondentů uvedlo odpověď ano na otázku, zdali má ve škole plán kariérového poradenství / vzdělávání žáků. Další výzvou je to, že s jeho nastavením je spokojeno pouze 37 % z nich.

To může souviset s tím, že školy nepovažují KP za nejdůležitější, ale ani za nejméně důležité téma ve školství. Dvě třetiny škol se tak vyjádřily uprostřed (3 až 5) sedmistupňové škály. Pozici nejdůležitější (1 a 2) označilo jen 10 % škol, zatímco opačně nejméně důležitou (6 a 7) uvedlo 25 % škol, což vyplývá ze šetření uvedené v Analýze potřeb v území ZK.

Další aktivita, která je v rámci DZ ČR zmiňována, je rozvoj dovedností pedagogů a jejich schopnost podporovat žáky v dokončení jejich studia a zajistit tak prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání. V dokumentu se uvádí: Školám bude poskytována podpora v průběžném rozvoji a posilování služeb kariérového poradenství a jejich individualizace. Nicméně už není zcela jasné, jakým způsobem to bude provedeno. Obdobný text, který postrádá jasně SMART cíl s konkrétními informacemi z DZ ČR je text:

- Žákům a studentům budou poskytovány relevantní informace při volbě profesní dráhy
- Vytvoření podmínek ve výuce, které by usnadnili hladkou adaptaci žáků, která vede ke zvolené kvalifikaci
- Vytváření podmínek pro navazování externí spolupráce škol s jinými poradenskými pracovišti (např. PPP, IPS, ÚP apod.)

Ačkoliv body samy o sobě dávají smysl, tak konkrétní naplňování s požadovaným výsledkem je nekonkrétní. Například u druhé odrážky není stanoveno, jaké to jsou podmínky, kdo a jak je vytvoří, jak se pozná požadovaný cíl.

Kraje by měly dle dokumentu taktéž reflektovat potřebu nastavení systému komplexní profesní přípravy a podpory rozvoje učitelů a ředitelů škol po celou dobu jejich kariéry. Zde je to míněno nejen v rámci podpory jejich profesní dráhy, ale týká se to bezesporu i KP. Zde je pak potřeba zmínit výsledky dokumentu Mapování potřeb cílové skupiny kvalitativním průzkumem, kdy na poslední straně dokumentu se píše, že vznikne:

- sborník metodických postupů a pracovních listů,
- podpora osobního a profesního rozvoje pro kariérové poradce (postupy na posílení identity KP),
- příprava vzdělávacích akcí na míru podle potřeb cílové skupiny,
- dle potřeb cílových skupin budou poskytnuty individuální konzultace.

V rámci vytváření podmínek pro další vzdělávání občanů musí být široce dostupná poradenská činnost, užívání nástrojů kariérového poradenství, zajištění možnosti uznávání výsledků učení a jejich dokládání. Je tím míněno především získávání mikrocertifikátů či certifikátů vztahující se k NSK.

### **2.3.2. Dokument KAP III – Analýza potřeb území**

Z dokumentu vyplývá, že na většině škol funkci kariérového poradce vykonává výchovný poradce. To potvrdily i rozhovory s poradci, kteří to vnímají jako problém především ze dvou důvodů. První z nich jsou zkrácené úvazky a vysoká vytíženost v rámci úvazku výchovného poradce. Druhá rovina souvisí s předchozím kontextem výtěžnosti. Pokud má škola několik desítek žáků či studentů, tak je velmi těžké individuálně uspokojit potřeby každého jednoho žáka či studenta. Výchovný poradce má hodně administrativních úkolů, které mu tak v konečném důsledku ubírají možnosti věnovat se kariérovému poradenství.

Tvůrci dokumentu si také kladou za cíl zajistit dostupnost a rozvoj KP tím, že kariéroví poradci by měli být přijímáni tak, aby měli zkrácený rozsah přímé pedagogické činnosti, což by byl ideální stav, který by částečně řešil i problém výchovných poradců zmíněný v předchozím odstavci. To však naráží především na tyto problémy: nedostatek financí, nedostatek fundovaných odborníků na trhu práce a neukotvení pozice kariérového poradce v legislativě.

Do dokumentu se promítá snaha vytvořit partnery a experty v síť STEM a využívat ji pro kariérové poradenství. Firem, které jsou však v tomto směru aktivní a zvou si žáky a studenty na dny otevřených dveří či se účastní rozhovorů se žáky a studenty, je relativně dost, a to právě z odvětví strojírenského a chemického průmyslu.

Střední a velké průmyslové firmy podnikají aktivity vedoucí k uspokojení jejich budoucí poptávky po pracovnících, a to prostřednictvím popularizace oborů skrze prezentace na školách. Výzva pro ZK je představit žákům i jiné než technické pozice, například lékaře či zdravotnický personál obecně, kterého je a bude taktéž akutní nedostatek. Například odborníci z oboru zdravotnictví navštěvují školy minimálně.

V analýze potřeb území se dále zmiňuje, že už během primárního a sekundárního vzdělávání by žáci měli být seznamováni s podnikáním jako plnohodnotnou alternativou kariéry zaměstnance. České děti v budoucnu podnikat nechťejí, dle výzkumů především protože chtějí stabilní příjem a mají obavy z byrokracie. Obecně existují různé programy jako Junior Achievement pro střední školy nebo aktivity TIC, které podporují rozvoj podnikání u žáků.

Další zjištění, které přinesla analýza potřeb území, je podpora vzdělání pracovníků na školách, kteří poskytují kariérové poradenství. V rámci činnosti KAP a IKAP je podpora minimálně v kontextu pracovníků na školách dostatečná, což vyplynulo i z rozhovorů.

### 2.3.3. Výzkum profesní orientace žáků základních a středních škol

Ve Zlínském kraji jsou opakovaně realizována šetření v rámci výzkumu profesní orientace žáků 8. a 9. ročníků základních škol a posledních ročníků středních škol. Na úrovni středních škol jsou do šetření zapojeni žáci všech typů středoškolského studia, tedy žáci učebních oborů, odborných maturitních oborů a gymnazisté. Jedná se o plošná šetření, osloveni jsou všichni potenciální respondenti z daných skupin. Řešena jsou především následující témata:

- Preferované obory pracovního uplatnění
- Důvody výběru povolání
- Očekávaný výdělek
- Typ a zaměření středoškolského studia
- Studijní ambice
- Důvody výběru a vliv na výběr střední školy a oboru
- Detailní hodnocení školy žákem
- Preferovaná ekonomická aktivita a podnikatelský potenciál
- Studijní a pracovní mobilita
- Retrospektivní hodnocení studované střední školy a studia
- Retrospektivní změna volby oboru středního vzdělávání
- Dostupnost a kvalita kariérového poradenství

Šetření je unikátní především v tom, že je dotazována přímo cílová skupina, na kterou se zaměřuje velké množství aktivit kariérového poradenství, přičemž většina témat řešených v rámci šetření s kariérovým poradenstvím velmi těsně souvisí.

Základní zjištění z šetření na základních školách v roce 2023

Vzorek: 5 263 respondentů ze 101 základních škol

Z pohledu budoucího pracovního uplatnění jsou nejvíce preferována povolání v těchto oblastech (5 nejčastěji zastoupených odpovědí):

- Zdravotnictví a sociální péče (celkem/dívky/chlapci - 766/641/125)
- Vzdělávání, výzkum a sport (717/450/267)
- Technika, průmysl, elektro (620/52/568)
- Informační technologie (425/38/387)
- Zemědělství, lesnictví a veterinární péče (371/232/139)

Největší vliv na výběr střední školy a oboru mají (bylo možno uvést až 3 důvody; 5 nejčastěji zastoupených odpovědí):

- Zájmy a koníčky (56 %)
- Doporučení rodiny (28 %)
- Dostupnost školy od místa bydliště (24 %)
- Dobrý výdělek v oboru (19 %)
- Návštěva školy (17 %)

Osoba, která žákům nejčastěji radí s výběrem střední školy a oboru (bylo možno uvést až 3 odpovědi; 5 nejčastěji zastoupených odpovědí):

- Matka (73 %)
- Otec (51 %)
- Kamarád/ka (32 %)
- Někdo z širší rodiny (14,5 %)
- Sourozenec (14 %)

Nejvyšší vzdělání, které by chtěl žák dosáhnout:

- Maturita (45 %)
- Vysokoškolské (40 %)
- Výuční list (15 %)

Nejhůře hodnoceným kritériem u základních škol je „Exkurze do podniků, spolupráce s firmami“ (známka 2,8).

Základní zjištění z šetření na středních školách v roce 2023

Vzorek: 2 215 respondentů z 51 středních škol

Největší vliv na výběr studované střední školy a oboru (5 nejčteněji zastoupených odpovědí):

- Zájem o vyučovaný obor (31 %)
- Názor rodičů nebo širší rodiny (18 %)
- Vzdálenost školy od místa bydliště (12 %)
- Den otevřených dveří školy (9 %)
- Dobrá znalost školy (9 %)

Hlavní zdroj informací pro volbu povolání nebo dalšího studia (5 nejčteněji zastoupených odpovědí):

- Webové stránky a portály (33 %)
- Rodiče (17 %)
- Úřad práce (12 %)
- Jiné zdroje (9 %)
- Výchovný/kariérový poradce na škole (8 %)

Zná žák kariérového poradce na škole?

- Učební (Ano/Ne – 37 %/63 %)
- Odborné maturitní (42 % / 58 %)
- Gymnázium (78 % / 22 %)

Pokud by se žáci posledních ročníků nyní znovu rozhodovali o volbě školy a oboru, volili by takto:

- 47 % žáků by znovu zvolilo stejný obor na zvolené škole
- 13 % žáků by zvolilo stejný obor, ale na jiné škole
- 40 % by šlo studovat zcela jiný obor

Hodnocení rozsahu odborné praxe u zaměstnavatelů:

- Žáci by chtěli vyšší podíl praxe u zaměstnavatelů (52 %)
- Rozsah praxe považují za odpovídající (33 %)
- Žáci by chtěli méně praxe u zaměstnavatelů (5 %)
- Žáci uvedli, že na praxi u zaměstnavatelů nebyli (10 %)

Preferované místo výkonu práce:

- Pouze v kraji (22 %)
- V kraji a blízkém okolí (31 %)
- Také mimo kraj (15 %)
- Pouze v jiném kraji (2 %)
- V zahraničí krátkodobě (12 %)
- V zahraničí dlouhodobě (18 %)

Kritérium „Odborná praxe, exkurze, spolupráce se zaměstnavateli“ patří k nejhůře hodnoceným kritériím u škol (známka 2,8).

### 2.3.4. Souhrn analýzy dalších dokumentů

Protože se drtivá většina témat při analýze dalších dokumentů opakovala a témata byla a jsou provázaná, uvádíme níže sumarizovaný stručný přehled zásadních zjištění. Jedná se především o informace z dokumentů KAP III: Analýza potřeb na školách. Zde je potřeba vyzdvihnout podněty, které by dle kariérových poradců vedly ke zlepšení KP v ZK či statistiky, které mají návaznost na KP.

Podněty, které by dle poradců vedly k celkovému zlepšení služeb jsou:

- Možnost pravidelného sledování trendů na trhu práce prezentované například odborníky z praxe či systematické sdílení informací mezi KP na sdílených úložištích apod.
- Potřeba reflektovat trend poskytování KP na základních školách už na konci prvního stupně, nejpozději však v 7. třídě či ještě dříve formou kroužků apod.
- Přenést poradenství v rámci tématu kyberbezpečnosti od odborníků z praxe
- Pravidelně realizovat tzv. kariérový bus, který by jezdil „road show“ do škol
- Zakoupení validovaných a reliabilních testů pro diagnostiku spolu s proškolením
- Poradci by stáli o službu supervize či koučování od předních odborníků z praxe

Ze statistik dokumentu KAP III: Analýza potřeb na školách II. Vlna – Mezikrajová komparační studie je potřeba zmínit:

- Co se týče překážek při realizaci činností, školy nejčastěji uvádějí nízkou časovou dotaci pro poskytování služeb kariérového poradenství (49 %), malý zájem o kariérové poradenství ze strany žáků a rodičů (49 %), zaměstnavatelů (38 %) či nedostatečné finanční prostředky pro 82 zajištění kariérového poradenství (44 %).
- Čtvrtina škol jako překážku vnímá absenci pozice samostatného kariérového poradce (24 %) a nedostatečné technické a materiální zabezpečení (24 %). Jen 10 % škol cítí nedostatečnou podporu ze strany zřizovatele a 6 % z nich nedostatečnou podporu oblasti kariérové orientace ve škole.
- Oproti předchozím vlnám šetření došlo u většiny překážek k poklesu škol, které se s nimi potýkají. Nejvíce se zlepšila situace u nedostatečných finančních prostředků pro zajištění kariérového poradenství ve škole a nedostatečného vzdělání kariérových poradců. Oproti první i druhé vlně šetření narostl podíl škol, které se setkávají s malým zájmem o kariérové poradenství ze strany zaměstnavatelů.
- Z mezikrajského srovnání vychází, že v sedmi krajích se alespoň tři pětiny škol potýkají s překážkami v podobě nízké časové a finanční dotace. Relativně nejčastěji tyto překážky zmiňovaly školy ve Zlínském (72 %).
- Mezi nejdůležitějšími opatřeními, která by školám pomohla k dosažení zvoleného cíle v rozvoji kariérového poradenství, se objevily finanční prostředky na realizaci exkurzí, besed (83 %), následované vytvořením odpovídající časové dotace vyučujícím (61 %) a možností exkurzí do provozů různých zaměstnavatelů pro vyučující SŠ i vyučující ZŠ (58 %).
- Zhruba polovina škol by uvítala prohloubené vzdělávání kariérových poradců (54 %), zapojení externích odborníků v oblasti kariérového poradenství (54 %) a rozvoj spolupráce s VŠ (51 %) a také větší zapojení zaměstnavatelů (48 %).
- Pouze čtvrtina škol potřebuje pro dosažení cíle zajištění podpory a přípravu komplexního pojetí pro výuku průřezového tématu či vzdělávací oblasti Člověk a svět práce ve škole (25 %), podporu přímé spolupráce se školou, kde pracuje samostatný kariérový poradce (23 %) a zavedení „profesní maturity“ (23 %).
- Co se týče mezikrajského srovnání, vzdělávání kariérových poradců ve všech krajích zmínily více než dvě pětiny škol. Relativně nejčastěji opatření z tohoto segmentu potřebují školy ze Zlínského (61 %) a Jihomoravského kraje (59 %). Třetina škol ve Zlínském a Ústeckém kraji (shodně 34 %) a v Karlovarském kraji (32 %) by ocenila „utváření profesní identity“.

### 2.4. Analýza rozhovorů s aktéry a poskytovateli KP

Za účelem doplnění, verifikace nebo rozšíření dostupných informací, dat a analýz proběhlo v období dubna-srpna 2023 několik řízených diskusí a rozhovorů s aktéry a poskytovateli kariérového poradenství v kraji. Účastníky byli zástupci různých institucí a organizací zapojených do systému krajského kariérového poradenství.

Jednalo se o zástupce základních a středních škol (především kariéroví a výchovní poradci), Úřadu práce ČR, Krajské pedagogicko-psychologické poradny, Centra kariérového poradenství, metodiky projektu Implementace Krajského akčního plánu II, zástupce Technologického inovačního centra atd. Na základě kvalitativních rozhovorů a řízené diskuse byla pozornost věnována těmto klíčovým tématům:

- Způsoby a formy poskytování kariérového poradenství
- Největší vnímané nedostatky nebo problémy kariérového poradenství v dané organizaci a případný návrh řešení
- Nástroje využívané při poskytování KP
- Datové zdroje využívané při poskytování KP
- Návrhy na změny v rámci současné situace v KP
- Vnímané republikové nebo světové trendy v problematice KP
- Navrhované cíle v oblasti kariérového poradenství na období následujících 5 let
- Role kraje a CKP v systému kariérového poradenství do budoucna

### **Způsoby a formy poskytování kariérového poradenství**

- Základní školy: osobní forma konzultací s žáky
- Střední školy: skupinové poradenství (přednášky pro třídy), individuální konzultace žáků, exkurze do firem a na vysoké školy
- Technologické inovační centrum: neposkytuje přímo kariérové poradenství, poskytuje v této oblasti podpůrnou činnost, např. využití virtuální reality pro účely poznání světa práce, spolupráce se školami, odkazy na další odborníky (např. CKP)
- Úřady práce: Informační poradenské středisko, individuální poradenství, skupinové poradenství, semináře, kazuistické semináře
- Krajská pedagogicko-psychologická poradna: diagnostika a testování schopností, korekce představ o budoucím uplatnění
- Centrum kariérového poradenství: podpora a vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti kariérového poradenství, provozování portálu s informacemi o kariérovém poradenství a vzdělávání, řešení podpůrných aktivit školám na míru
- Zlínský kraj (mimo aktivity CKP): realizace setkání Sborovna

### **Největší vnímané nedostatky nebo problémy kariérového poradenství a případný návrh řešení**

- Nekomplexnost v poskytování kariérového poradenství
- Nedostatečné vzdělávání a informační podpora kariérových poradců
- Nedostatek kvalitních podpůrných diagnostických a online nástrojů
- Nedostatek času na realizaci poradenských aktivit
- Nesamostatnost některých klientů
- Nedostatečná legislativní opora
- Nedostatek financí
- Nadměrná byrokracie
- Nízký zájem státu o téma kariérového poradenství
- Neexistence koncepčního řešení na národní úrovni
- Nedostatek odborného personálu
- Nedostatečný kontakt škol a zaměstnavatelů, nedostatečná praxe, výuka odtržená od reálných potřeb zaměstnavatelů
- Neadekvátní zohlednění globálních trendů ovlivňujících podobu a vývoj trhu práce a vzdělávání

### **Nástroje a metody využívané při poskytování KP (formulované na obecné úrovni nebo konkrétněji)**

- Diagnostický rozhovor
- Poradenský rozhovor
- Testy, koučovací otázky, vizualizace
- Virtuální realita
- Bilanční diagnostika

- Salmondo – test profesní orientace
- Dotazník profesních zájmů – online
- iTester – online
- Karty profesí Zlínského kraje (TOP 30 profesí) – fyzicky / online
- Karty 5S „RIASEC Surikaty

### Informační a datové zdroje využívané při poskytování KP

- Weby: [www.zkola.cz](http://www.zkola.cz); [www.vysokeskoly.cz](http://www.vysokeskoly.cz); <https://magnusweb.bisnode.cz/>; <https://www.atlasskolstvi.cz/>; [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz); [www.lmc.eu](http://www.lmc.eu); [www.predikcetrhuprace.cz](http://www.predikcetrhuprace.cz); [www.pagresearch.cz](http://www.pagresearch.cz); [www.careerdesigner.cz](http://www.careerdesigner.cz); <https://sylvienavarova.cz>
- Datové zdroje: ČSÚ, ÚP ČR (volná místa), jobs.cz
- Výzkum profesní orientace žáků základních a středních škol ve Zlínském kraji
- Newsletter Scio
- Informace o aktivitách, projektech a příkladech dobré praxe z dalších krajů ČR
- Terénní šetření (inovační platformy)
- Online/off-line knihovna CKP
- Data a informace ze školních akčních plánů

### Vnímané republikové nebo světové trendy v problematice KP

- Revize RVP – rozdělení kariérového poradenství do 3 částí
- Předčasné odchody ze vzdělávání
- Umělá inteligence a vliv na trh práce
- Spojení s celoživotním vzděláváním (Národní soustava kvalifikací)
- Propojování s kvalitou života v regionu
- Mezinárodní propojení trhu práce – např. ESCO (popisy profesí, kódování...)
- Potenciál distančně vykonatelných profesí
- GDPR
- Umělá inteligence a její využití v KP
- Kariérové poradenství pro všechny skupiny obyvatel od mateřské školy
- Dopady klimatické změny a green guidance
- Predikce změn na trhu práce a v oblasti vzdělávání

### Návrhy na změny v KP

- Osvěta mezi řediteli základních a středních škol
- Ukotvení kariérového poradenství v zákoně
- Setkávání kariérových poradců
- Rozvoj kariérových poradců – kontakt se zaměstnavateli a potřebami praxe
- Sdílení kariérového poradce více školami
- Provázanost kariérového poradenství s školními vzdělávacími programy
- Komplexní balíček kariérového poradenství – skupina odborníků z různých institucí pro různé skupiny klientů
- Intenzivnější spolupráce s dalšími subjekty na národní a mezinárodní úrovni
- Ukotvení role kariérového poradenství na jednotlivých typech škol
- Informace z vysokých škol, koordinace termínů přijímacích zkoušek, vhodné termíny přijímacích zkoušek (nepřekrývat s maturitami)
- Intenzivnější spolupráce s rodiči
- Větší osvěta širší veřejnosti a marketing
- Zohlednění potřeb trhu práce – napojení na firmy, intenzivnější spolupráce se zaměstnavateli
- Lokální centra pro poskytování kariérového poradenství
- Dlouhodobé pojetí kariérového poradenství jako systému na různých úrovních
- Jasně vymezení kompetencí v oblasti poskytování kariérového poradenství

### Navrhované cíle v oblasti kariérového poradenství na období následujících 5 let

- Nízkoprahové, dostupnější kariérové poradenství a související informace pro všechny klienty
- Intenzivnější predikce změn v oblasti trhu práce a vzdělávání – regionální úroveň, národní úroveň mezinárodní úroveň
- Větší zapojení rodiny a pozitivní ovlivnění volby oboru a povolání
- Podpora souvisejících legislativních změn
- Komplexní pojetí kariérového poradenství od mateřské školy
- Intenzivnější propojení škol a zaměstnavatelů – aktuální požadavky trhu práce, odborné praxe, vzdělávání pedagogů
- Příprava populace na častější změnu zaměstnání a kariéry během produktivního věku
- Komplexní pojetí celoživotního vzdělávání
- Síťování odborníků a organizací na regionální, národní a mezinárodní úrovni
- Kvalifikovaní kariérové poradci v každé základní a střední škole
- Moderní diagnostické online nástroje
- Online poradenské nástroje
- Datové regionální analýzy v oblasti vzdělávání a trhu práce

### **Role kraje a CKP v systému kariérového poradenství do budoucna**

- CKP jako místo poskytování přímého kariérového poradenství pro různé typy klientů
- CKP poskytující kariérové poradenství v souvislostech pro žáky, rodiny, komunity
- Koordinační role v oblasti kariérového poradenství (pro vybrané cílové skupiny) v kraji
- Samostatná působnost mimo struktury kraje
- Tvorba a aktualizace strategií v oblasti kariérového poradenství
- Garant kvality kariérových poradců
- Poradenství v oblasti změny oboru nebo školy
- Inovátor a nositel nových přístupů a metod kariérového poradenství

## **2.5 Role CKP v ekosystému kariérového poradenství v kraji**

Centrum kariérového poradenství Zlínského kraje (CKP) je institucí, která funguje ve Zlínském kraji od roku 2018. Současným cílem CKP je systematicky rozvíjet kompetence v oblasti kariérového poradenství a informovaného poradenství v oblasti prevence předčasných odchodů. CKP se zaměřuje především na rozvoj kompetencí pedagogických pracovníků škol ve Zlínském kraji.

V rámci řízených rozhovorů a diskuze s poskytovateli kariérového poradenství v kraji a pracovníky CKP byl popsán současný stav a navržena budoucí role CKP v ekosystému krajského kariérového poradenství.

### **Aktuální stav**

#### **Výchozí silné stránky CKP v ekosystému kariérového poradenství v kraji**

- Daří se budovat „značku“
- CKP je velmi dobře hodnoceno svými klienty – kvalitní služby a podklady
- CKP bývá uváděno jako příklad dobré praxe institucemi z jiných regionů
- Daří se navazovat dlouhodobé vztahy se školami a dalšími institucemi

#### **Aktivity a služby**

- Vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti kariérového poradenství
- Vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti prevence předčasných odchodů
- Individuální konzultace pro školní kariérové poradce a další pedagogické pracovníky
- Zpracování praktických materiálů a prezentací pro školní kariérové poradce Zlínského kraje
- Metodická podpora v oblasti prevence předčasných odchodů a implementace nástroje Quo Vadis a metody Safe Arrival do škol
- Sběr stávajících metodik
- Příprava metodických materiálů

- Mapování potřeb cílových skupin a situace kariérového poradenství ve Zlínském kraji

### **Cílové skupiny**

- Výchovní a kariéroví poradci na ZŠ a SŠ
- Pedagogičtí pracovníci
- Školní psychologové

### **Spolupráce s dalšími subjekty**

- Základní školy
- Střední školy
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
- Vzdělavatelé v CŽV
- Technologické inovační centrum
- Zlínský kraj
- Krajská hospodářská komora Zlínského kraje
- Úřad práce ČR
- Zaměstnavatelé
- Neziskové organizace
- Národní pedagogický institut ČR
- MŠMT
- Národní poradenské fórum

### **Plány a aktivity dalšího rozvoje nad rámec výše popsaného aktuálního stavu**

#### **Potenciální role a aktivity:**

- Modernizace a nové funkce nástroje/portálu Průvodce kariérou
- Supervize a koučink pro kariérové poradce
- Rozšíření přímého poradenství na další cílové skupiny
- Rozšíření služeb o informační služby směřující další cílové skupiny podle jejich potřeb a situace k příslušným dalším poradenským institucím v kraji (ÚP, PPP, soukromí poradci atd.)
- Aktivity v souladu s Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Zlínského kraje a dalšími relevantními strategickými dokumenty
- Poradenství k osobnímu rozvoji
- Intenzivnější spolupráce s dalšími kraji
- Síťování s dalšími aktéry kariérového poradenství
- Sdílení příkladů dobré praxe
- Intenzivnější zapojení do mezinárodních aktivit a přenos dobré praxe
- Dovednosti pro poskytování individuálního poradenství
- Podpora „career management skills“ žáků ZŠ a SŠ prostřednictvím pedagogů

### **Cílové skupiny**

- Kariéroví poradci v celoživotní perspektivě – vzdělávání a metodická podpora
- Kariéroví poradci z dalších typů institucí – vzdělávání a metodická podpora
- Žáci základních škol
- Žáci středních škol
- Rodiče žáků základních a středních škol
- Veřejnost – základní orientace na trhu práce a v institucích realizujících kariérové poradenství pro různé cílové skupiny – přímé poradenství
- Osoby znevýhodněné na trhu práce – přímé poradenství

### **Datové zdroje, informace, nástroje, metodiky – doplnění, opakovaná realizace**

- Opakovaná mapování potřeb kariérových poradců na školách
- Výzkum profesní orientace žáků ZŠ a SŠ v dalších souvislostech

- Uplatnitelnost v oborech, trendy v kraji, zaměstnanost, výdělky – informace pro žáky základních škol a rodiče
- Databáze kariérových poradců v kraji

### **Témata a trendy v kariérovém poradenství, které je nutno detailněji mapovat**

- Green career guidance
- Genderová nerovnost
- Schopnosti a dovednosti budoucnosti, nové kompetence
- Role a využití umělé inteligence v KP
- Sociální nerovnosti
- Předčasné odchody ze vzdělávání
- Stárnutí populace

### **Další změny podporující rozvoj a silnější roli CKP**

- Institucionální oddělení od Zlínského kraje
- Rozšíření týmu – časově (úvazky), personálně – např. nyní zcela chybí pozice psychologa
- Prostory, technika, vybavení
- Přístup k aktuálním informacím o trhu práce
- Přístup k novinkám v kariérovém poradenství
- Intenzivní a systematické vzdělávání
- Marketing vůči široké veřejnosti

### 3. SWOT analýza kariérového poradenství v kraji

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<p>Fungování a služby Centra kariérového poradenství Zlínského kraje</p> <p>Spolupráce s některými dalšími úspěšnými institucemi a projekty v jiných regionech</p> <p>Vzdělávání a informační podpora kariérových poradců</p> <p>Částečné síťování kariérových poradců z různých institucí</p> <p>Tradice v pořádání úspěšných osvětových a informačních akcí – např. Veletrh vzdělávání</p> <p>Datová platforma Zlínského kraje – přehledně zpracovaná data</p> <p>Dlouhodobě a pravidelně realizovaná šetření profesní orientace žáků základních a středních škol</p> <p>Karty TOP profesí Zlínského kraje – nástroj využívaný různými institucemi</p> <p>Portál Zkola.cz</p> <p>Vysoká rozpracovanost řešení v oblasti genderové stereotypizace</p>	<p>Nesystémově řešená kumulovaná funkce kariérového poradce</p> <p>Nedostatečné a nesystémové síťování zaměstnavatelů, škol a odborníků v oblasti trhu práce, vzdělávání a kariérového poradenství</p> <p>Nedostatek informací o aktuálních a budoucích požadavcích trhu práce na makro i regionální úrovni.</p> <p>Nízká úroveň informovanosti významných aktérů kariérového poradenství (např. rodina)</p> <p>Nedostatečné a nesystémové síťování různých typů škol v regionu (MŠ, ZŠ, SŠ, VŠ)</p> <p>Nedostatek kvalitních diagnostických a online nástrojů</p> <p>Nedostatečně komplexní přístup ke KP z pohledu celoživotní perspektivy</p> <p>Absence moderních efektivních online nástrojů určených pro oblast kariérového poradenství</p> <p>Nedostatečná vzdělanost kariérových poradců na školách v oblasti typologie osobnosti a jejich vlivu na výběr povolání v kontextu konceptu houževnatosti</p>
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
<p>Ukotvení KP v zákoně</p> <p>Sdílení kariérových poradců více školami</p> <p>Zvýšení povědomí ohledně významu KP skrze marketingové akce směrem k rodičům, poskytovatelům i institucím</p> <p>Výběr validních a reliabilních testů osobnosti</p> <p>Investice do kvalitních online nástrojů, které by usnadnily a automatizovaly některé rutinní aspekty poradenství</p> <p>Integrace nástrojů založených na umělé inteligenci do standardních procesů poradenství</p> <p>Plošné proškolení kariérových poradců, s důrazem na moderní technologie jako AI, online</p>	<p>Nesystémová podpora ze strany státu</p> <p>Nedostatečné vzdělávání a rozvoj kariérových poradců</p> <p>Neověřené a zavádějící informace o pracovním uplatnění a realitě trhu práce</p> <p>Nízká prestiž řemeslných povolání</p> <p>Dynamické proměny trhu práce</p> <p>Rychlý rozvoj technologií</p> <p>Nedostatečná adaptace na změny</p> <p>Finanční náročnost realizace některých opatření</p> <p>Nedostatek finančních zdrojů</p>

<p>diagnostické nástroje a techniky poradenství, ale i na time management</p> <p>Minimalizovat byrokratickou a administrativní zátěž pro kariérové poradce</p> <p>Zvýšení nabídky dalšího vzdělávání a školení pro pedagogy, kteří vykazují zájem o specializaci v oblasti kariérového poradenství</p> <p>Integrace práce s mikrocertifikáty</p> <p>Zintenzivnit spolupráci a koordinaci mezi krajskými autoritami a úřady práce v oblasti poskytování KP pro širší spektrum demografických skupin</p> <p>Začlenit potřeby specifických skupin, jako jsou migranti a cizinci, do strategie KP, s přihlédnutím k budoucím sociálním a demografickým trendům</p> <p>Přizpůsobit služby KP tak, aby reflektovaly dopady technologických trendů, zejména v kontextu 4. průmyslové revoluce, a anticipovaly měnící se potřeby trhu práce</p> <p>Vytvořit specifické programy a školení pro KP, které cílí na jednotlivé skupiny, např. migranti či osoby se zdravotním postižením</p> <p>Mapování globálních trendů ovlivňujících trh práce</p> <p>Zkvalitnění informací o regionálním trhu práce a budoucí poptávce po profesích</p> <p>Udržitelné kariérové poradenství</p> <p>Podpora nestereotypní profesní volby</p> <p>Definování, financování a vzdělávání pozice kariérového poradce</p> <p>Kariérové poradenství orientované na dlouhodobé plánování profesní dráhy</p> <p>Spolupráce kariérových poradců na školách s dalšími odborníky na kariérové poradenství, problematiku vzdělávání a trhu práce</p> <p>Využití moderních technologií a nástrojů pro testování profesních předpokladů</p> <p>Využití moderně koncipovaných poradenských nástrojů</p> <p>Kvalitní a dostatečná datová opora</p>	<p>Odliv zkušených pracovníků z KP díky zvýšení mezd v komerčním sektoru</p>
---	--

Modernizace některých studijních oborů tak, aby reflektovaly nejnovější technologické trendy a připravovaly studenty pro budoucí trh práce

Spolupráce rodičů, třídních učitelů, kariérových poradců a dalších aktérů.

Prohloubení spolupráce s dalšími aktéry KP (úřady práce, KPPP, komerční poskytovatelé)

Sdílení zkušeností a dobré praxe s institucemi a projekty v jiných regionech a zahraničí

Efektivní využívání fondů EU a ostatních externích zdrojů financí

## 4. Identifikace klíčových problémů, jejich příčin a rámcové návrhy opatření a aktivit vedoucích k eliminaci problémů a efektivnějšímu poskytování KP v kraji

V této části se zaměřujeme na klíčové problémy a výzvy v návaznosti na stanovenou vizi a misi kraje. Některé z faktorů vedoucí k naplnění vize a označených jako klíčové problémy je nutno brát jako výzvy, na jejichž řešení již kraj či jednotliví aktéři intenzivně pracují. Doporučení, která jsou následně uvedena, popisují problém, poukazují na příčinu a nastiňují možná řešení.

### 4.1. Chybějící národní koncepce KP spojená s konkrétně danou metodikou

**Problém:** Z rozhovorů s poskytovateli KP ve Zlínském kraji, ale také ze zkušenosti z dalších krajů vyplývá, že by kraje stály o jednotnou národní koncepci kariérového poradenství a základní jednotící přístup.

**Příčina:** Chybí ukotvení KP v zákoně.

**Návrh řešení:** Existují tři možnosti řešení. Situace zůstane taková, jaká je a kraje budou mít možnost dělat si KP po svém. Dalším řešením je spojit se do větších formálních celků typu asociace apod., tím dosáhnout větší vyjednávací síly k tomu prosadit na patřičných místech prosazení jednotných metodik či ukotvení v zákoně.

Existuje také možnost zvolit neformální strukturu a iniciovat jednání regionálních autorit a odborníků na KP, kteří si mohou domluvit strukturu a metodiky, jaké se budou užívat.

Předčasné odchody, nezaměstnanost a související problémy představují významné náklady státního či krajského rozpočtu. Přitom koordinované a kvalitní KP je účinnou prevencí negativních sociálních jevů a přináší úsporu veřejných financí. Tento a mnohé další argumenty mohou sloužit jako nosná témata v rámci vyjednávání na státní úrovni. Významnou roli hraje taktéž i publicita, která by měla být realizována v součinnosti.

### 4.2. Nedostatek kvalitních diagnostických a online nástrojů

**Problém:** Jedním ze zásadních problémů je nedostatek kvalitních diagnostických online nástrojů. Online diagnostických nástrojů jako takových je poměrně hodně, ale jejich kvalita je relativně nízká.

Při rozhovorech s odborníky z pedagogicko-psychologických poraden, fundovanými kariérovými poradci, ale i s vědci, kteří rozumějí problematice mnohem lépe než psychologové jakožto uživatelé, se opakovalo téma, že i ty nejpoužívanější testy jako RIASEC, EMIERO, či SALMONDO jsou zastaralé, nevalidované a poradci s nimi rozhodně nejsou spokojeni, přesto nic lepšího k dispozici nemají.

Testování osobnosti se dělá z několika důvodů. Jedním z hlavních důvodů je fakt, že bylo vědecky prokázáno, že má-li uživatel zaměstnání, které odpovídá jeho dominantním osobnostním rysům, tak v této profesi bývá spokojenější, úspěšnější, méně střídá zaměstnání, a to v konečném důsledku je pro stát i ZK levnější.

Je důležité si uvědomit, že absolutní většina kariérového poradenství vychází z testování osobnosti.

Mají-li kariéroví poradci k dispozici testy, které nikdy oficiálně v ČR nebyly validovány, jsou staré a dávají nerelevantní výstupy, pak kvalita poradců nebude dosahovat úspěšnosti srovnatelné se zeměmi, v nichž tyto testy validovány byly.

Jedna z velmi fundovaných kariérových poradkyň nám poskytla výstup z nejpoužívanějšího testu Salmondo. Provedli jsme analýzu výstupu, který žák reálně dostal. Test mu doporučuje jako vhodná povolání například: Zkušební technik pravosti drahých kamenů, Technický redaktor, Referent sociálního pojištění, Redakční asistent, Korektor nebo Obalový specialista. Problém je to, že tato zastaralá povolání už v některých případech ani neexistují, natož aby třeba byly v ČR otevřeny nějaké obory.

Poslední věcí je to, že žádný z testů neobsahuje vědecky zatím nejpřesnější prediktor úspěchu ve škole a v životě – GRIT, překládaný do češtiny jako houževnatost. Podle výzkumu Angely Duckworth je houževnatost

významnějším prediktorem úspěchu než talent či inteligence. A například v ČR proběhl výzkum, kdy se prokázala významná korelace mezi úrovní houževnatosti a dostudováním vysoké školy.

Jinými slovy, pokud by kraj disponoval takovým testem v rámci kariérového poradenství, tak by bylo možné studentům hodlajícím jít na VŠ poměrně slušně predikovat úspěch či neúspěch. Těm, kteří by bodovali nízkou by poradci mohli poradit, jak pracovat na houževnatosti, tak, aby se na VŠ dostali anebo by jim doporučili takové zaměstnání, které odpovídá jejich osobnosti, houževnatosti a obecně možnostem.

**Příčina:** Kariérový poradce bývá učitel či výchovný poradce, ale není fundovaný psycholog, tudíž se zpravidla nezajímá o kvalitu (validitu a reliabilitu nástrojů), které používá. Kariérový poradce, který není psycholog zjednodušeně neví, že neví. Z našich rozhovorů vyplynulo, že v rámci dostupných nástrojů na testování osobnosti vadí poradcům, kteří nejsou psychologové zastaralost testů a neadekvátní výstupy. Testy nepodrobili analýze, ale „nesedí jim“. Psychologům zase vadí nízká vědecká hodnota. Psycholožka z PPP nám řekla, že má k dispozici osobnostní test, který ona sama považuje za relevantní, ale je pouze ve formě tužka plus papír. Aby vyhodnotila test pro jednoho žáka potřebuje zhruba 15 minut na přípravu, být zhruba 45 minut u vyplňování testu a pak 1:15h přípravy na konzultaci plus cirká až hodinu konzultace samotná. Celkové časové náklady na 1 uživatele se tak pohybují průměrně od 2:30 do 3:30h. Někdy se testy dělají hromadně (max. 4 osoby) na testování, což uspoří zhruba 45 minut času u jednotlivce.

**Návrh řešení:** Výzvou pro ZK, je zaměřit se na výběr validních a reliabilních testů osobnosti, případně i konceptu houževnatosti, a to v rámci online nástrojů a proškolit je v práci s těmito nástroji. Dále pak informovat kariérové poradce o problematice vědecké „neadekvátnosti“ testů.

### 4.3. Nedostatečná časová kapacita kariérových poradců

**Problém:** V současné situaci se školy potýkají s nedostatečnou časovou kapacitou kariérových poradců. Dle provedených průzkumů 24 % škol identifikuje nepřítomnost pozice samostatného kariérového poradce jako významný nedostatek. Stávající kariéroví poradci pravidelně uvádějí, že se nacházejí v situaci, kdy nemají dostatečné časové možnosti k poskytování komplexního individuálního kariérového poradenství.

**Příčiny:** Hlavní důvody vedoucí k tomuto stavu zahrnují:

- Zkrácené pracovní úvazky kariérových poradců, často spojené s dalšími pedagogickými či výchovnými rolemi ve škole.
- Absence efektivních on-line nástrojů určených pro oblast kariérového poradenství.
- Nedostatek adekvátního odborného školení v metodikách poradenství.
- Přebírání dodatečných organizačních povinností mimo oblast samotného poradenství.
- Nedostatečná podpora ze strany státu v oblasti byrokracie a administrativy.

**Návrh řešení:** Aby bylo dosaženo nápravy aktuální situace, navrhuje:

- Zvážit revizi pracovních úvazků kariérových poradců, s cílem zajistit jim více času na poskytování kariérového poradenství.
- Investovat do kvalitních online nástrojů, které by usnadnily a automatizovaly některé rutinní aspekty poradenství.
- Poskytnout důkladné školení kariérovým poradcům, s důrazem na moderní metody a techniky poradenství.
- Minimalizovat byrokratickou a administrativní zátěž pro kariérové poradce.
- Zvážit možnost integrace nástrojů založených na umělé inteligenci do standardních procesů poradenství.
- Plošně proškolit poradce v tématu time managementu, a i dalších tématech například v rámci znalosti diagnostik testu osobnosti apod.
- Umožnit kariérovým poradcům zkrácený rozsah přímé pedagogické činnosti a navýšit úvazky v rámci KP.
- Zvážit možnost sdílení kariérového poradce více školami.
- Provázat kariérové poradenství s RVP a ŠVP.

Optimálním řešením může být implementace digitálních technologií ke zlepšení procesů a služeb, a to vzhledem k aktuálnímu nedostatku pedagogických sil, stárnoucí učitelské populaci, výši rozpočtů na KP. Toto řešení by nejenom odpovídalo aktuálním trendům, ale také by zajistilo, že kraj zůstane lídrem v oblasti kariérového poradenství a splní stanovenou vizi, viz níže.

#### 4.4. Nedostatek odborníků

**Problém:** Školy se potýkají s významným nedostatkem kvalifikovaných odborníků v oblasti kariérového poradenství. Přestože některé instituce disponují finančními prostředky k zajištění takových specialistů, čelí obtížím při jejich náboru.

**Příčina:** Klíčovými faktory, které přispívají k tomuto problému, jsou:

- Konkurenční mzdy v komerčním sektoru, které školy nemohou nabídnout.
- Vysoká zaměstnanost ve specializovaných oblastech.
- Omezená kapacita škol k nabídnutí plných pracovních úvazků pro specialisty, což může být pro mnohé odborníky neatraktivní.

Aby se řešil tento nedostatek specialistů, lze zvážit následující strategie:

- Zintenzivnit osvětové aktivity s cílem zvýšit povědomí o kariérovém poradenství a zdůraznit jeho významnost a smysluplnost – propagovat ho jako poslání, nikoli pouze jako povolání.
- Uvažovat o navýšení pracovních úvazků pro stávající odborníky s možností sdílení jejich služeb mezi více školami.
- Nabízet další vzdělávání a školení pro pedagogy, kteří vykazují zájem o specializaci v oblasti kariérového poradenství.
- Implementovat online nástroje pro automatizaci procesů, což by mohlo zvýšit efektivitu stávajících odborníků a potenciálně snížit potřebu dalšího náboru.

Závěrem, při zvažování optimálního řešení je třeba mít na paměti finanční a lidské zdroje. V případě nedostatku jednoho z těchto zdrojů by automatizace a digitalizace měly být prioritou.

#### 4.5. Nedostatečně komplexní přístup KP z pohledu celoživotní perspektivy

**Problém:** V současné době je kariérové poradenství (KP) vnímáno v omezeném rámci, zaměřeném primárně na žáky základních a středních škol. Význam komplexního celoživotního přístupu k KP, který reflektuje měnící se technologické a sociální trendy, včetně proměny trhu práce, zůstává často opomíjený.

**Příčina:** Aktuální zaměření KP na konkrétní demografické skupiny vyplývá z tradičních priorit krajských autorit. Toto omezené zaměření vede k nedostatečnému zastoupení a podpoře pro některé klíčové skupiny populace, jako jsou:

1. Zaměstnanci v různých fázích kariéry.
2. Osoby blížící se ke důchodu.
3. Osoby se zdravotním postižením.
4. Migranti a trvalí občané z jiných zemí.
5. Sociálně vyloučené a znevýhodněné skupiny obyvatel.

**Návrh řešení:** Aby byla zajištěna komplexní a celoživotní podpora v oblasti KP, je nezbytné:

- Zintenzivnit spolupráci a koordinaci mezi krajskými autoritami a úřady práce v oblasti poskytování KP pro širší spektrum demografických skupin.
- Uznat a začlenit potřeby specifických skupin, jako jsou migranti a cizinci, do strategie KP, s přihlédnutím k budoucím sociálním a demografickým trendům.
- Přizpůsobit služby KP tak, aby reflektovaly dopady technologických trendů, zejména v kontextu 4. průmyslové revoluce, a anticipovaly měnící se potřeby trhu práce.
- Zvyšovat kvalitu a rozsah služeb poskytovaných institucemi, jako je úřad práce, a reagovat na zjištěné nedostatky ve službách.
- Vytvořit specifické programy a školení pro KP, které cílí na jednotlivé skupiny, např. migranti či osoby se zdravotním postižením.

#### 4.6 Finanční omezení kraje

**Problém:** V současné struktuře financování kariérového poradenství (KP) dominují prostředky z projektů. Vlastní zdroje kraje pro KP jsou však výrazně omezeny, což může ovlivnit kvalitu poskytovaných služeb. Je tedy třeba identifikovat možnosti získání financí mimo tradiční projektové zdroje.

**Příčina:** Omezené možnosti financování kariérového poradenství z krajských zdrojů vedou k hledání alternativních způsobů zajištění prostředků. Přestože existují některé návrhy aktivit, které by mohly generovat příjmy, je nutné tyto aktivity posuzovat v kontextu legislativy a dalších omezení daných krajským statutem a pravomocemi.

**Návrh řešení:** Pro zajištění stabilního a dlouhodobého financování KP je možné zvážit následující alternativní zdroje financí:

- Fundraising: Využití grantových příležitostí za účelem získání financí pro KP.
- Certifikované kurzy pro poradce: Nabídka specializovaných kurzů pro kariérové poradce ve spolupráci s vysokoškolskými institucemi, např. s UTB, nebo se soukromými subjekty.
- Zpoplatněné online služby: Vytvoření a zpoplatnění specifických služeb na online platformě KP.
- Partnerské programy: Spolupráce se zaměstnavateli v rámci sponzorství nebo partnerských programů.
- Diagnostické nástroje a testy: Vývoj a monetizace specifických diagnostických nástrojů ve spolupráci se soukromými institucemi, inspirováno modelem PPP projektů.
- Reklamní prostor na platformě Zkola: Nabídka reklamního prostoru pro zaměstnavatele na online platformě KP.
- VIP služby: Poskytování nadstandardních služeb za poplatek s garancí kvality základního poradenství.

Při implementaci těchto návrhů je však nezbytné zajistit jejich soulad s relevantní legislativou a etickými standardy oboru. Zlínský kraj jako instituce nemůže být poskytovatelem služeb výše. Je tudíž třeba založit organizaci k tomu určenou splňující zákonné parametry, která by byla například pod CKP.

#### **4.7 Nedostatečné reflektování technologií 4.0, umělé inteligence a trendů**

**Problém:** Aktuálně dochází k nedostatečné integraci a reflektování technologií 4.0, zejména umělé inteligence, v rámci kariérového poradenství. Toto zanedbání moderních technologických trendů může vést k zastaralosti a neefektivitě v poskytovaných službách KP.

**Příčina:** Ačkoliv umělá inteligence a související technologie nabývají na významu, je v současnosti patrná absence jejich uplatnění v KP. Může to být způsobeno nedostatečným uvědoměním důležitosti těchto technologií či nedostatkem znalostí a odborníků schopných je v KP integrovat. Přestože v krátkodobém horizontu se může zdát, že tyto technologie nemají významný dopad, v dlouhodobé perspektivě je nezbytné s nimi počítat.

**Návrh řešení:**

- Přizpůsobení KP realitě: Rozpoznání, že změny v technologiích a trhu práce znamenají častější změny kariér a potřebu poskytování kariérového poradenství po celý produktivní život.
- Zdůraznění celoživotního vzdělávání: Podpora reskillingu a upskillingu, tedy přeučování a zdokonalování dovedností, v reakci na dynamický trh práce.
- Aktivní monitoring trendů: Proaktivní sledování domácích i globálních trendů v kariérovém poradenství a využívání relevantních dat k analýze trhu práce, aby KP mohlo efektivně informovat o současných a budoucích profesních možnostech.
- Za účelem naplnění výše uvedených návrhů je nezbytné investovat do odborného vzdělávání poradců, technologických nástrojů a infrastruktury, a také do spolupráce s odborníky na technologie 4.0 a umělou inteligenci.

#### **4.8 Malá intenzita osvěty a „marketingu“ nabídky a služeb CKP**

**Problém:** Ačkoliv CKP realizuje důležité aktivity v oblasti KP, chybí efektivní komunikace těchto aktivit směrem veřejnosti. Aby mohlo CKP získat potřebné finance na projekty a dosáhnout svých cílů, je nezbytné zvyšovat povědomí o jeho hodnotě a přínosech.

**Příčina:** Nedostatek prostředků na marketingovou kampaň, absence jasně definovaných KPI a SMART cílů, a nedostatek spolupráce s relevantními institucemi a veřejností.

## Návrh řešení:

1. Komunikační kampaň: Vytvořit kampaň s jasnými KPI (klíčové ukazatele výkonosti) a SMART cíli, která by informovala o výsledcích, aktivitách a hodnotě CKP. Tuto kampaň by měli realizovat odborníci z oblasti marketingu a komunikace.
2. Zvýšení viditelnosti: Využití různých kanálů a metod k šíření povědomí o CKP, jako jsou:
  - Média: PR články v různých médiích.
  - Mobilní jednotky: Kariérové autobusy, které by mohly sloužit jako mobilní informační centra.
  - Spolupráce s dalšími institucemi: Například spolupráce s TIC při sdílení VR centra atd.
  - Osvětové kampaně: Vytvoření osvětových kampaní cílených na různé demografické skupiny.
  - Distribuce materiálů: Propagační materiály ve školách a dalších relevantních institucích.
3. Zapojení klíčových skupin: Pokud nejsou dostatečné prostředky na velkou marketingovou kampaň, je důležité zaměřit se na klíčové skupiny, které mohou ovlivnit povědomí a podporu CKP:
  - Vzdělávání a setkání: Organizovat semináře, workshopy, a pravidelné schůzky se zástupci škol, politiky a úředníky.
  - Promování nástrojů: Aktivní propagace portálu Zkola.cz.
  - Osobní interakce: Pozvat politiky a úředníky "do terénu", aby měli přímý kontakt s aktivitami CKP.
  - Veřejné události: Organizace veřejných akcí a účast na významných událostech k propagaci KP.
  - Vlivní ambasadoři: Zapojit osobnosti s velkým vlivem v komunitě, např. významné podnikatele, sportovce, k propagaci a podpoře CKP.

Tímto způsobem může CKP dosáhnout širšího povědomí, získat potřebnou podporu a financování a efektivně naplňovat svou roli v oblasti kariérového poradenství.

## 4.9 Řešení genderových stereotypů kariérovém poradenství

**Problém:** Genderové stereotypy ovlivňují volbu povolání a kariérového směřování jednotlivců, což může omezovat jejich možnosti a potenciál. V důsledku těchto stereotypů se může stát, že dívky a ženy jsou odrazeny od vstupu do oborů, které jsou tradičně považovány za "mužské", a naopak.

**Příčina:** Nedostatečná informovanost a osvěta mezi kariérovými poradci, rodiči a samotnými uživateli kariérového poradenství. Absence konkrétních iniciativ zaměřených na boj proti těmto stereotypům. I když nějaké jistě existují, například Czechitas, tak nejsou natolik známy, jak by bylo zřejmě potřeba.

### Návrh řešení:

- Vzdělávání poradců: Je třeba zajistit, aby kariéroví poradci byli plně informováni o trendech na trhu práce a o potřebě zaměstnavatelů po ženách v oborech tradičně považovaných za mužské a naopak.
- Interaktivní akce: Organizace seminářů, workshopů a setkání s lidmi, kteří pracují v oborech tradičně vnímaných jako "nesprávné" pro jejich pohlaví, např. setkání dívek s „ajtáčkami“, mužů s pečovatelskými profesemi atd.
- Informační materiály: Vytvoření a šíření informačních materiálů, které by oslovily širokou veřejnost a zároveň bořily genderové mýty o různých povoláních. Například virální videa, infografiky, brožury atd.
- Zapojení rodičů: Rodiče často vědomě či nevědomě přenášejí genderové stereotypy na své děti. Je důležité je informovat o důležitosti otevřeného myšlení a podpory svých dětí v jejich kariérových rozhodnutích, bez ohledu na tradiční genderová očekávání.
- Partnerská spolupráce: Navázání spolupráce s organizacemi a institucemi, které se již zaměřují na řešení genderových nerovností. Společné aktivity a kampaně mohou mít větší dosah a vliv.
- Měření a hodnocení: Monitorování a pravidelné vyhodnocování účinnosti realizovaných aktivit, aby bylo možné je dále vylepšovat a přizpůsobovat aktuálním potřebám.

Tímto způsobem může kraj efektivně bojovat proti genderovým stereotypům v oblasti kariérového rozhodování a podporovat rovné příležitosti pro všechny občany. Jak je však zmíněno v rámci tohoto dokumentu, tak dle statistik se tento trend mění, a hlavně dívky se začaly více zaměřovat na dříve typicky mužská povolání.

## 4.10 Zapojení expertů z praxe do poradenství

**Problém:** Kraj čelí výzvě účinně zapojit odborníky z praxe do vzdělávacího procesu, aby lépe připravil žáky a studenty na realitu trhu práce, který se rychle mění a vyvíjí. Vhodnými odborníky jsou například seniorní konzultanti z personálních agentur, personalisté, HR manažeři z firem.

**Příčina:** Nedostatečné spojení mezi školami a odborníky z personálních agentur.

**Návrh řešení:** Pravidelné přednášky zástupců významných zaměstnavatelů, personálních agentur, datových analytiků a dalších odborníků o aktuálních trendech a požadavcích na trhu práce realizované na různých typech škol.

## 4.11 Rozvoj schopností kariérových poradců, jejich podpora a vzdělávání

**Problém:** Nedostatečná příprava a vybavení kariérových poradců v nových metodách a nástrojích, což může mít negativní dopad na kvalitu kariérového poradenství nabízeného studentům.

**Příčina:**

- Nedostatečné investice do vzdělávání a rozvoje kariérových poradců, zejména ve vztahu k moderním technologiím, jako je AI.
- Absence plošného proškolení v nových diagnostických nástrojích a metodických přístupech.
- Nedostatečná koordinace a podpora ze strany krajských úřadů a ÚP v oblasti vzdělávání poradců.
- Nedostatečný důraz na osobnostní rozvoj poradců a jejich sebeuvědomování práce se sebou.

**Návrh řešení:**

- Plošné proškolení lektorů na práci s AI nástroji: Zahrnutí moderních technologií do kurikula vzdělávání kariérových poradců, aby byli schopni lépe porozumět a využívat AI nástroje.
- Podpora v rámci digitalizace: Vytvoření centrálních zdrojů, školení a podpurných materiálů pro kariérové poradce, které by jim pomohly přizpůsobit se digitální transformaci.
- Zahrnutí komplexního pojetí celoživotního vzdělávání: Vytvoření modulů a programů zaměřených na dlouhodobý rozvoj kariérových poradců.
- Spolupráce s Úřadem práce ČR: Vytvoření programů a partnerství s ÚP za účelem sdílení nejlepších postupů, nástrojů a zdrojů mezi kariérovými poradci.

## 4.12 Posilování profesní identity žáků

**Problém:** Školy a vzdělávací systém podporují statickou profesní identitu žáků, což je v rozporu se světovými trendy, kde se očekává, že během života jednotlivce dojde k několika změnám v oblasti kariéry a povolání kvůli turbulentním proměnám na trhu práce.

**Příčina:**

- Přístup k vzdělávání je založen na tradičním pojetí, kde se žákům nabízí jasně definovaná a konkrétní kariévní cesta.
- Nedostatečná informovanost poradců o rychlém vývoji trhu práce, zejména v kontextu technologických inovací jako je AI.

**Návrh řešení:**

- Provést školení a vzdělávání poradců o současných trendech na trhu práce a o potřebě flexibility v profesní identitě.
- Zavést programy, které budou žáky učit adaptabilitě, přizpůsobení a schopnosti měnit své kariévní směry podle potřeby.
- Zdůraznit význam celoživotního vzdělávání a přípravy na různé kariévní možnosti.
- Informovat žáky o různých kariévních možnostech a povzbuzovat je k průzkumu různých oborů.
- Zajistit pravidelnou spolupráci mezi školami a odborníky z trhu práce, aby žáci měli realistický pohled na budoucí profesní možnosti.

#### 4.13 Mapování trendů trhu práce, vzdělávání a kariérového poradenství v kraji

**Problém:** Trendy ovlivňující regionální trh práce, vzdělávání a kariérové poradenství nejsou mapovány systematicky a na odpovídající úrovni. Existuje základní přehled o aktuálních potřebách. Vůbec nejsou řešeny střednědobé potřeby a predikce do budoucna.

**Příčina:** Některé aktivity částečně řeší Pakt zaměstnanosti Zlínského kraje. Neexistuje ale regionální průřezová platforma zaměřená na komplexní řešení této problematiky.

**Návrh řešení:** Vznik regionální platformy zaměřené na problematiku trhu práce, vzdělávání a kariérového poradenství zahrnující tyto aktivity:

- Aktivní panel expertů a klíčových aktérů – školy, zaměstnavatelé, instituce státní správy a samosprávy, další odborníci.
- Zpracování existujících datových zdrojů a jejich vzájemné propojování.
- Identifikace nových zdrojů dat a relevantních informací.
- Aktivní práce s „velkými daty“ (big data).
- Zpracování odborných analýz.
- Realizace tematických kulatých stolů.

#### 4.14 Systém pro identifikaci a strukturovaný komplexní popis konkrétních nových kompetencí vyžadovaných trhem práce, kompetenční báze regionu

**Problém:** Na úrovni regionu neprobíhá systematický přenos kompetencí vyžadovaných aktuálně trhem práce do oblastí počátečního a dalšího vzdělávání. Zcela opomíjeny jsou kompetence budoucí. Zároveň nedochází ke strukturovanému popisu kompetencí pro potřeby moderního kariérového poradenství. Tento proces probíhá izolovaně v rámci některých aktivních partnerství zaměstnavatelů a odborných škol. Neprobíhá však plošně, systematicky a s využitím synergického efektu pro region.

**Příčina:** V regionu nefunguje nástroj pro realizaci těchto aktivit.

**Návrh řešení:** Na národní úrovni byla úspěšně pilotována metodika mapování nových kompetencí v rámci projektu MPSV Kompetence 4.0. Do tohoto projektu byly aktivně zapojeny také některé subjekty ze Zlínského kraje. V rámci metodiky byl vyvinut a úspěšně v praxi odzkoušen nástroj Regionální New Skills Monitor. Realizace této aktivity na regionální úrovni by přispěla ke strukturovanému popisu nových kompetencí, jejich integraci do stávajících nebo nově vznikajících programů počátečního a dalšího vzdělávání a také jako datová základna pro kariérové poradce.

#### 4.15 Datová platforma zaměstnanosti Zlínského kraje

**Problém:** V období 2017-2019 vznikl inovativní online portál „Datová platforma zaměstnanosti Zlínského kraje“. Zde jsou zpracována a soustředěna data z oblasti trhu práce a vzdělávání ve formě využitelné kromě jiných také pro efektivní poskytování kariérového poradenství více cílovým skupinám. Tento portál se stal následně vzorem obdobných řešení také v dalších krajích. V současné době probíhá pouze částečná aktualizace tohoto portálu. Některé části obsahují již zastaralá data. Zároveň by bylo vhodné doplnit nové monitory a datové sestavy reagující na změny trhu práce, vzdělávání a kariérového poradenství v regionu.

**Příčina:** Nedostatek finančních prostředků na adekvátní aktualizaci a rozvoj.

**Návrh řešení:** Pokud by se podařilo zajistit adekvátní finanční prostředky, mohl být portál aktualizován, inovován a rozšířen. Aby tento portál mohl nadále plnit svůj účel, bylo by potřeba především provést obsahovou revizi stávajícího řešení, aktualizovat analyzovaná data a publikované informace, doplnit nové tematické datové sestavy, revidovat použité technické řešení.

#### 4.16 Karty TOP profesí Zlínského kraje

**Problém:** V období 2017-2019 vznikly karty 30 TOP profesí Zlínského kraje obsahující cenné strukturované informace pro poskytování moderního kariérového poradenství. Tyto karty se staly hojně využívanou pomůckou v online formě, ale také v offline formě v různých institucích poskytujících kariérové poradenství. Původní přehled 30 TOP profesí neodpovídá již plně reálné situaci na trhu práce, některé uváděné informace

jsou neaktualizované, často zaznívá od různých uživatelů požadavek na rozšíření počtu popisovaných profesí.

**Příčina:** Nedostatek finančních prostředků na aktualizaci a vývoj.

**Návrh řešení:** Pokud by se podařilo zajistit adekvátní finanční prostředky, mohla by proběhnout potřebná revize metodiky aktuálního přehledu, aktualizace dat a údajů, doplnění dalších vhodných údajů k profesím, modernizace technického řešení směrem k větší flexibilitě a intenzivnějšímu využití v kariérovém poradenství pro různé cílové skupiny s ohledem na jejich potřeby.

#### 4.17 Centrum kariérového poradenství Zlínského kraje

**Problém:** V období 2018 vzniklo Centrum kariérového poradenství Zlínského kraje. CKP postupně získalo významnou roli především v podpoře kariérových poradců v regionu, kteří se zaměřují na žáky základních a středních škol. Je institucí uznávanou odborníky v regionu, ale také v dalších krajích. CKP má vizi a potenciál pro další rozvoj a aktivity v oblasti kariérového poradenství. Aktuálně však nelze systematicky plánovat budoucí činnost, personální zajištění a případný další rozvoj.

**Příčina:** Stávající statut CKP a přímá vazba pouze na finanční prostředky končícího projektu.

**Návrh řešení:** Vytvořit statut CKP, zajistit samostatnou působnost mimo struktury kraje, diverzifikovat zdroje. Pokud by se tyto kroky podařily, bylo by vhodné rozšířit aktivity a roli CKP následovně:

- Poskytování přímého kariérového poradenství pro různé typy klientů
- Poskytování kariérového poradenství v souvislostech pro žáky a rodiny
- Koordinační role v oblasti kariérového poradenství (pro vybrané cílové skupiny) v kraji
- Spolupráce na tvorbě a aktualizaci krajských strategií v oblasti kariérového poradenství
- Garant kvality kariérových poradců na základních a středních školách
- Poradenství v oblasti změny oboru nebo školy
- Inovátor a nositel nových přístupů a metod kariérového poradenství

#### 4.18 Datová opora kariérového poradenství a evidence-based policy

**Problém:** Některé oblasti kariérového poradenství nemají dostatečnou oporu v relevantních informačních a datových zdrojích. V rámci některých realizovaných opatření by bylo vhodné kvantitativně vyhodnocovat jejich dopad a plánovat případné změny nebo adekvátní opatření. Realizace osvědčených a používaných datových zdrojů a analýz není do budoucna zajištěna. Data a realizované analýzy nejsou vždy dostatečně interpretovány a komunikovány s cílovými skupinami.

**Příčina:** Roztříštěná datová základna. Nedostatečná kompatibilita mezi daty. Vazba na finanční prostředky končícího projektu.

**Návrh řešení:** Systematicky sbírat a propojovat relevantní data pro poskytování kvalitního kariérového poradenství. Data využívat jako oporu pro plánování efektivních opatření a aktivit. Cílové skupiny seznamovat s relevantními daty a možnostmi jejich využití. Je vhodné opakovaně (v jedno až dvouletých intervalech) realizovat následující aktivity:

- Analýza profesní orientace žáků základních škol – pravidelná realizace šetření, sledování trendů a vývoje, rozšíření na některé nižší ročníky základních škol, doplnění nových témat souvisejících s proměnou trhu práce a vzdělávání, zajištění výsledků a vyhodnocení pro jednotlivé školy
- Analýza profesní orientace žáků středních škol – pravidelná realizace šetření, sledování trendů a vývoje, rozšíření na některé nižší ročníky, doplnění nových témat souvisejících s proměnou trhu práce a vzdělávání, zajištění výsledků a vyhodnocení pro jednotlivé školy, vazba na terciární vzdělávání, vazba na problematiku dalšího vzdělávání, uplatnitelnost absolventů jednotlivých oborů (oborových skupin), potřeby žáků v KP, oborové listy.
- Projekce vývoje pracovních sil v regionu v souvislosti s demografickými změnami a změnami trhu práce
- Mapování kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů v regionu
- Hodnocení připravenosti absolventů SŠ, VOŠ a VŠ z pohledu zaměstnavatelů
- Mapování spolupráce základních škol se zaměstnavateli – rozsah, formy a potenciál
- Mapování spolupráce středních škol se zaměstnavateli – rozsah, formy a potenciál

## 4.19 Osvěta a edukace dalších aktérů kariérového poradenství a jejich efektivnější zapojení v rámci kariérového poradenství

**Problém:** Volba střední školy a vysoké školy stejně jako volba povolání nebo oborového zaměření je ovlivněna nejrůznějšími faktory. Do procesu volby studia nebo povolání významně vstupují rodiče, širší rodina žáka, učitelé nebo kamarádi. Rozhodování žáka je pak ovlivněno často subjektivními názory, izolovanou zkušeností nebo nedostatečnou znalostí aktuálních potřeb trhu práce a možností pracovního uplatnění. To může vést ve svém důsledku k předčasným odchodům ze vzdělávání nebo k volbě, která je na konci studia uváděna jako nevhodná nebo špatná, což generuje zvýšené náklady na další studium či rekvalifikaci nebo nezaměstnanost absolventa.

**Příčina:** Další aktéři kariérového rozhodování mají velký vliv na žáka, ale nemají vždy dostatek objektivních informací nebo dat pro poskytování efektivního poradenství.

**Návrh řešení:** Systematická edukace a osvěta dalších aktérů kariérového poradenství. Využití vhodných metod a forem podle potřeb, možností a specifik dané skupiny (např. informování rodičů na třídních schůzkách, informace přes školské informační systémy, setkání rodičů, kariérových poradců a zástupců středních nebo vysokých škol a zaměstnavatelů, poradenské dny pro rodiče realizované CKP, kampaně na sociálních sítích atd.)

## 4.20 Síťování základních škol, středních škol, vysokých škol, poskytovatelů dalšího vzdělávání a zaměstnavatelů

**Problém:** Na úrovni regionu nedochází k systematickému síťování klíčových aktérů z oblasti vzdělávání a trhu práce. Tento proces probíhá mnohdy dobře, ale pouze izolovaně v rámci některých aktivních partnerství zaměstnavatelů a odborných škol. Neprobíhá však plošně, systematicky a s využitím synergického efektu. V důsledku toho chybí kontextuální informace o aktuální situaci na trhu práce a vzdělávání v regionu i na národní úrovni. Tyto informace by přitom měly být základem znalostní báze kariérových poradců.

**Příčina:** Nedostatečná komunikace a nesystematické síťování jednotlivých aktérů.

**Návrh řešení:** V posledních letech bylo realizováno několik aktivit vedoucích k intenzivnějšímu síťování jednotlivých aktérů. Tyto aktivity by měly být koordinovány a realizovány pravidelně. Sdílení informací a dobré praxe může probíhat např. následujícími formami:

- Koordinace jednotlivých akcí a dílčích aktivit, podpora a poradenství
- Identifikace potenciálu další spolupráce, síťování konkrétních subjektů, vznik nových partnerství
- Vzájemné exkurze a workshopy
- Praxe zaměstnanců škol ve firmách
- Popularizační přednášky externistů z firem ve školách nebo pro kariérové poradce
- Zvyšování podílu odborné praxe žáků na pracovištích zaměstnavatelů v rámci platné legislativy

## 5. Závěr a shrnutí

Zlínský kraj má ambici stát se lídrem v poskytování komplexního a inovativního kariérového poradenství v regionu. Pro účely konkretizace a úspěšné realizace této vize byla provedena rámcová analýza současného stavu, do níž byly zahrnuty relevantní strategické regionální i národní dokumenty, dostupné analytické a datové zdroje. Paralelně proběhlo několik řízených skupinových a individuálních diskusí s aktéry a poskytovateli kariérového poradenství v kraji.

Na základě výsledků rámcové vícekritériální analýzy byly popsány zásadní problémy či nedostatky v oblasti kariérového poradenství v regionu. Byly identifikovány jejich základní příčiny a navržena rámcová opatření pro budoucí období. Průběžné výstupy byly podrobovány oponentuře odborných zástupců Zlínského kraje.

Opatření jsou v dokumentu často popsána dosti konkrétně a poskytují tedy již v této podobě oporu pro realizaci konkrétních aktivit. Aktivit vedoucích k rozvoji kariérového poradenství v kraji v širším kontextu specifik trhu práce a vzdělávacího systému s přihlédnutím k potřebám širše definovaných cílových skupin.

Zlínský kraj může svou ambici v oblasti kariérového poradenství naplnit v případě, že budou naplňovány tyto základní principy:

- Koncepce kariérového poradenství v kraji vycházející z tohoto dokumentu a jeho budoucí aktualizace
- Systematická koordinace aktivit kariérového poradenství
- Dostupnost finančních prostředků a jejich efektivní využití
- Síťování a fungující spolupráce aktérů trhu práce, vzdělávání a kariérového poradenství
- Systematické mapování trendů trhu práce, vzdělávání a kariérového poradenství v kraji
- Systematický sběr a zpracování dat
- Evidence-based policy
- Dostupnost a využívání kvalitních diagnostických a online poradenských nástrojů
- Odpovídající časová kapacita odborných kapacit pro poskytování kariérového poradenství
- Efektivní marketing a dobrá informovanost o dostupnosti poskytovaných služeb
- Vzdělávání, osvěta a informovanost všech aktérů kariérového poradenství

V posledních letech došlo k významnému pozitivnímu posunu v kvalitě, vhodném zacílení a rozsahu aktivit kariérového poradenství v kraji. Mnohé z nich významně přispěly a nadále přispívají právě k naplňování výše uvedených principů. Správný lídr však musí být v jejich naplňování důsledný. Musí také ověřovat úspěšnost naplňování vlastní vize, vnímat ji v kontextu měnícího se trhu práce a vzdělávacího systému. V případně potřeby pak flexibilně hodnotit realizované aktivity a opatření a aktualizovat systém tak, aby byl schopen co nejadekvátněji reagovat na změny, které budou podle všech indicií predikcí stále rozsáhlejší, četnější a rychlejší.

Tento dokument vznikl pod vedením Davida Dušánka a Aleše Velíška ve spolupráci s Minitýmem pro podporu kariérového poradenství KAP a aktérů v území zabývajících se kariérovým poradenstvím.

## 6. Seznam použité literatury

- Analýza potřeb na školách III. vlna – mezikrajová komparační studie*; Národní pedagogický institut ČR, 2021
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2023–2027 (Návrh)*; Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2023
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ve Zlínském kraji 2020*; Zlínský kraj, 2020
- Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III – Analýza potřeb v území*; Zlínský kraj, 2022
- Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III – Prioritizace potřeb území*; Zlínský kraj, 2022
- Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III – Roční akční plány 2023–2025*; Zlínský kraj, 2022
- Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III – Šetření provedená RT KAP pro nová klíčová témata*; Zlínský kraj, 2022
- Metodická podpora k rozvoji poradenství na školách KA 5.1 – Mapování kariérového poradenství na školách Zlínského kraje*; Zlínský kraj, 2022
- Strategie rozvoje Zlínského kraje 2030*; Zlínský kraj, 2020
- Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*; Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2020
- Šetření profesní orientace žáků nejvyšších ročníků základních škol ve Zlínském kraji; *TREXIMA*, 2023
- Šetření profesní orientace žáků posledních ročníků středních škol ve Zlínském kraji; *TREXIMA*, 2023
- DUCKWORTH, Angela, 2017. *Houževnatost. Síla vytrvalosti a vášně*. Praha: Jan Melvil Publishing. 344 s. ISBN 978-80-7555-021-7.
- DUCKWORTH, Angela. L., KIRBY, T. A., TSUKAYAMA, E.; BERSTEIN, H. & ERICSSON, K. A. 2011. Deliberate Practice Spells Success: Why Grittier Competitors Triumph at the National Spelling Bee. *Social Psychological and Personality Science*, 2(2), 174–181. ISSN 1948-5514
- Owl Labs 2023. *State of Hybrid Work 2022: Europe*. Dostupné z: <https://owllabs.eu/state-of-hybrid-work-emea/2022>



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

**Dokument byl zpracován v rámci projektu Krajský akční plán rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje III, registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/20\_082/0022842**



Krajský úřad Zlínského kraje  
Listopad 2023