



Metodický postup pro poskytování
kariérového poradenství
se zaměřením na 2. stupeň základních škol



IMPULS
PRO KARIÉRU
A PRAXI

Jhk.cz



Jihočeský kraj

Obsah

Úvodní slovo	2
Úvod	3
Kariérové poradenství	5
Proč se vůbec o kariérové poradenství zajímat aneb dovednosti budoucnosti	5
Kdo se kariérovým poradenstvím zabývá	6
Rámec pro nastavení systému kariérového poradenství na 2. stupni základní školy	11
Kariérové poradenství na základní škole	11
Jak pracovat s Rámcem pro nastavení systému kariérového poradenství na 2. stupni základní školy	13
Vize školy	15
Cíle školy zahrnující cíl (cíle) kariérového poradenství	16
Kultura školy	18
Shoda lidí ve škole	18
Vedení a řízení školy a důvěra v užší vedení	20
Komunikace a vztahy lidí ve škole	21
Profesní rozvoj učitelů	22
Prostředí podporující učení a vyučování	22
Zakotvení kariérového poradenství v dokumentech školy	26
Otevřenost školy - spolupráce - marketing školy	26
Personální zabezpečení	28
Materiální zabezpečení	30
Realizace kariérového poradenství – interní kariérové poradenství	31
Tematický okruh Svět práce	32
Realita světa práce a učivo	34
Kariérové kompetence	35
Individuální a skupinové kariérové poradenství	36
Práce s portfoliem	37
Realizace kariérového poradenství – externí kariérové poradenství	39
Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na škole	41
Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na Vaší škole	42
Příklady aktivit při realizaci skupinového kariérového poradenství	43
Zdroje	45
Učebnice a metodické pomůcky, které používají na ZŠ výchovní a kariéroví poradci	45
Užitečné weby pro výuku i pro žáky a jejich rodiče	46
Koncepční a metodické informace pro kariérové poradce	46
Použitá literatura	47
Seznam příloh	48
Autoři Rámce pro nastavení systému kariérového poradenství na základní škole	49
Přílohy	50

Tato metodika „*Metodický postup pro poskytování kariérového poradenství se zaměřením na 2. stupeň základních škol*“ vznikla v rámci aktivity **Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi, při Jihočeské hospodářské komoře** díky realizaci projektu „*Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje I*“, který je spolufinancován Evropskou unií. Registrační číslo projektu CZ.02. 3. 68/0.0/0.0/16_034/0008367

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

Publikaci připravil: kolektiv pracovníků Jihočeské hospodářské komory a Jihočeské společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, o.p.s a uvedení autoři Rámce
Grafická úprava: Čestmír Sukdol – www.brandi.cz
2019

Informace o projektu

Hlavním cílem projektu je naplnění potřeb a odstranění nedostatků ve vzdělávání, které byly popsány v Krajském akčním plánu rozvoje vzdělávání v Jihočeském kraji a příslušných analýzách a strategiích.

Úvodní slovo

Vážení ředitelé škol,
Vážení pedagogové,



asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi funguje při Jihočeské hospodářské komoře již od roku 2018 a jen za období prvního roku a půl díky jeho aktivitám navštívilo proozy firem na jihu Čech více než osm tisíc žáků a téměř tisícovka učitelů.

Je potěšující vidět, že spolupráce škol se zaměstnavateli nabývá konkrétních rozměrů. Firmy sdružené v Jihočeské hospodářské komoře jdou této spolupráci příkladem a pro mnohé z nich jsou aktivity jako exkurze, nebo workshopy pro žáky, či besedy ve školách naprostou samozřejmostí. S jihočeskými zaměstnavateli jsme za zmíněných 18 měsíců zorganizovali pro základní a střední školy téměř čtyři stovky workshopů, které mají z pohledu rozvoje kariérového poradenství a odborného vzdělávání nezanedbatelný význam.

Publikace, která se Vám dostává do rukou, je dalším důkazem naší snahy o podporu rozvíjející se spolupráce vzdělávacích institucí a firem. Věříme, že se stane užitečným nástrojem pro vedení základních škol při snaze posouvat kvalitu kariérového poradenství.

Ing. Miroslav Dvořák

předseda představenstva Jihočeské hospodářské komory

Milé čtenářky, milí čtenáři,

rozvoj kariérového poradenství na školách považují za jednu z klíčových oblastí pro volbu dalšího studia a povolání mladých lidí. Proto jsem velmi ráda, když mohu podpořit aktivity, které se snaží školám tuto důležitou roli usnadnit.



Před dvěma lety vznikla myšlenka podpořit proces kariérového poradenství na základních školách v Jihočeském kraji, a to prostřednictvím Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi při Jihočeské hospodářské komoře, která má blízko k zaměstnavatelům a podnikatelům a zná trh práce. Dokáže tak velmi dobře propojit školy s podniky, využít možnosti podniků pro další vzdělávání pedagogů a promítnout inovativní myšlenky a postupy do nového systému kariérového poradenství.

Spolupráce škol a firem tak dostává další reálný rozměr a může pomoci k uspokojení potřeb trhu práce. Pokud se žák dokáže dobře rozhodnout ve své profesní kariéře, je to dobrá cesta k tomu, že budeme mít dostatek pracovníků ve všech oblastech, i v těch řemeslných a technicky zaměřených.

Chce to ale konkrétní návod. A ten Vám nyní poskytujeme

Ing. Hana Šímová

vedoucí Odboru školství, mládeže a tělovýchovy
Krajského úřadu Jihočeského kraje

Úvod

V plánování vzdělávání a profesní dráze žáků hraje důležitou roli kariérové poradenství. To slouží nejen samotným žákům, ale také jejich rodičům. Efektivní kariérové poradenství přispívá k tomu, že žák umí využívat dostupné informační zdroje a na základě nich plánuje a řídí svou budoucí kariéru. Kariérové poradenství tvoří soubor celé řady aktivit, od poskytování informací, konzultací, poradenství, až po rozvoj dovedností žáků.

Kariérové poradenství se stává důležitým prvkem vzdělávání již na základních školách, především pak na druhém stupni, kde se žáci rozhodují o volbě dalšího studia a povolání a získávají klíčové kompetence pro lepší uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Na středních školách pak pomáhá eliminovat předčasné odchody ze vzdělávání nebo přispívá k rozhodování žáka studovat dále. Kariérové poradenství tak velmi přispívá ke snižování nezaměstnanosti absolventů škol, kteří jsou na trhu práce vnímáni jako znevýhodnění na trhu práce a současně napomáhá zatraktivňovat odborné vzdělávání.

Cílem metodického postupu je podpora činnosti výchovných, resp. kariérových poradců v oblasti poskytování kariérového poradenství. V první části se metodika zaměřuje na popis kariérového poradenství obecně a popis subjektů, které do procesu kariérového poradenství vstupují, ať již aktivně, jako samotní výchovní, resp. kariéroví poradci na školách, tak i podpůrně, jako jsou pedagogicko-psychologické poradny, informační střediska ÚP, zaměstnavatelé apod. Podstatnou částí této metodiky je pak Rámeček pro nastavení systému kariérového poradenství na druhém stupni základní školy. Tento rámeček nabízí podporu školám, které chtějí nastavit systém kariérového poradenství na své škole a pomoci jeho dalšímu rozvoji.

Kariérové poradenství

Kariérové (někdy též kariérní) poradenství je systém individuálně či skupinově poskytovaných poradenských služeb s cílem pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života (Wikipedia, 2019; OECD, 2004).

Pod kariérové poradenství zahrnujeme pomoc při:

- výběru vzdělávací a profesní dráhy,
- volbě prvního zaměstnání,
- přípravě na změnu zaměstnání či na další vzdělávání (celoživotní vzdělávání),
- návratu do pracovního procesu,
- změně původní kvalifikace a původního povolání (Průcha a Veteška, 2012, str. 142).

Proč se vůbec o kariérové poradenství zajímat aneb dovednosti budoucnosti

V dnešní době probíhá velmi významná transformace profesí a nároků na povolání způsobená především významným rozvojem informačních a komunikačních technologií, kdy vzniká řada nových povolání a mnohá zase zanikají. Jednotlivé kompetence se postupně mění, splývají a navzájem prolínají.

Mezi nejčastěji skloňované pojmy současnosti patří umělá inteligence (AI), internet věcí (IoT), samořiditelná vozidla, biotechnologie či kvantový počítač. A v mnoha případech může nastat situace, že to, co se učí na školách, je sice obecně platné, přesto ale již v praxi zastaralé. Vývoj jde neustále kupředu a je důležité si uvědomit, že dnes více, než kdy dříve, je nezbytné se neustále (celoživotně) vzdělávat a cíleně budovat svůj kariérový kapitál.

Kdo se kariérovým poradenstvím zabývá

Služby kariérového poradenství jsou poskytovány různými organizacemi a jednotlivci, jak v rezortu školství (výchovni poradci, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, školní psychologové), tak v rezortu práce a sociálních věcí (úřady práce), tak i v soukromé sféře (personální agentury, soukromé zprostředkovatelny práce, centra bilanční diagnostiky). K prvnímu rozhodování o volbě povolání, resp. studia, dochází na druhém stupni základních škol. Je tedy důležité se této problematice intenzivně věnovat již v tomto období a zaměřit se na kvalitu poskytování kariérového poradenství v celém systému školství.

Základní školy

V etapě základního vzdělávání jsou za klíčové považovány: kompetence k učení; kompetence k řešení problémů; kompetence komunikativní; kompetence sociální a personální; kompetence občanské; kompetence pracovní (RVP, 2017). Všechny tyto kompetence se shodují s důležitými dovednostmi pro lepší uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

V rámci RVP PZ je jedna z hlavních vzdělávacích oblastí oblast Člověk a svět práce, která mimo jiné „...přispívá k vytváření životní a profesní orientace žáků.“ Vzdělávací oblast Člověk a svět práce se cíleně zaměřuje na praktické pracovní dovednosti a návyky a doplňuje celé základní vzdělávání o důležitou složku nezbytnou pro uplatnění člověka v dalším životě a ve společnosti (RVP ZV, 2017).

Vzdělávací oblast je na 1. stupni rozdělena do čtyřech tematických okruhů, na 2. stupni pak do 8 tematických okruhů. Tematické okruhy na 2. stupni tvoří nabídku, z níž tematický okruh Svět práce je povinný a z ostatních školy vybírají podle svých podmínek a pedagogických záměrů minimálně jeden další okruh. Vybrané tematické okruhy je nutné realizovat v plném rozsahu.

Jsou zde uvedeny např. základy práce s financemi (rozpočet, příjmy, výdaje) či využití digitálních technologií.

Okruh Svět práce je závazný pro 8. a 9. ročník s možností realizace od 7. ročníku. Žáci se učí orientovat v pracovních činnostech vybraných profesí, posuzovat své možnosti při rozhodování a volbě vhodného povolání a profesní přípravy, či prezentace své osoby při vstupu na trh práce. V rámcovém učebním plánu je pro okruh Svět práce vymezena minimální časová dotace 5 hodin na 1. stupni a 3 hodiny na 2. stupni. V praxi to pak znamená, že se např. okruhu Svět práce věnují 1 vyučovací hodinu týdně.

Střední školy, vyšší odborné školy

Od rozvoje kariérového poradenství ve středním školství si lze slibovat snížení nezaměstnanosti absolventů, snižování počtu předčasných odchodů ze vzdělávání a naopak vyšší množství žáků, kteří se budou vzdělávat i po úspěšném absolvování aktuálního vzdělávání (NÚV, 2019).

Na úrovni středních škol lze odlišit tři oblasti rozvoje kariérového poradenství:

1. Kurikulární oblast, kde žáci dostávají užitečné informace v rámci běžné výuky, např. průřezové téma Člověk a svět práce.
2. Oblast interních služeb kariérového poradenství, kde žáci školy mohou na základě vlastního zájmu navštěvovat skupinové či individuální poradenství, pro které byl vyčleněn prostor a které poskytuje adekvátně vzdělaná osoba.
3. Oblast externích služeb kariérového poradenství, kde škola organizuje návštěvy jiných poradenských pracovišť, např. pedagogicko-psychologické poradny, informačních a poradenských středisek při úřadu práce nebo si škola platí služby, které by jinak měla problém zajistit, např. sběr a vyhodnocení psychometrických dat (NÚV, 2019).

Vysoké školy

Poradenská činnost na vysokých školách je definovaná zákonem o vysokých školách č. 111/98 Sb., který mimo jiné českým vysokým školám ukládá „povinnost poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi.“

Zákon však dále nedefinuje formu, obsah ani jiné formální náležitosti těchto služeb. Konkrétní podoba kariérového poradenství na vysokých školách tak závisí na přístupu samotných vysokých škol.

Poskytované služby kariérového poradenství na vysokých školách:

- poradenství pro uchazeče o studium
- poradenství studijní či studijně orientační pro studenty všech forem a oborů vysokoškolského studia
- psychologické poradenství
- profesní poradenství

Tyto poradenské služby pomáhají studentům s výběrem nebo změnou oboru studia na základě jejich osobních zájmů, dovedností naplnit studijní plán, rozvíjet studijní schopnosti, sepsat atraktivní životopis a další.

Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)

Pedagogicko-psychologické poradny patří mezi školská poradenská zařízení. Poradny poskytují pedagogicko-psychologické a speciálně pedagogické poradenství. Dále pak zajišťují odborné konzultace v otázkách osobního, vzdělávacího a profesního vývoje dětí a mládeže. To vše směřuje k lepšímu osobnostnímu vývoji dítěte – mladého člověka a přispívá to k utváření jeho životní dráhy.

Informační a poradenská střediska (IPS) při úřadech práce

Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (IPS) při úřadech práce poskytují poradenské služby všem zájemcům, kteří chtějí získat či zvýšit svou kvalifikaci, odbornost anebo chtějí poradit se změnou povolání. Služby poskytují nejen uchazečům o zaměstnání a fyzickým a právnickým osobám, včetně škol a zaměstnavatelů, ale také žákům, studentům a absolventům. Poradenská činnost pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilostech potřebných k vykonávání určitého povolání, studiu určitého oboru či informací o trhu práce a uplatnění jednotlivých profesí (Portál MPSV.cz).

Asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi

Asistenční centrum, které funguje při Jihočeské hospodářské komoře, nabízí celou řadu podpůrných aktivit pro rozvoj kariérového poradenství na školách a nabízí podporu školám a zaměstnavatelům při zajištění odborné praxe pro žáky. V rámci své činnosti provozuje webový portál www.impulsprokarieru.cz, který nabízí žákům základních škol průvodce výběrem střední školy, ale naleznete zde také užitečné informace o požadavcích trhu práce. Odborný tým připravuje workshopy pro žáky v podnicích, zajišťuje odborné semináře a workshopy pro výchovné poradce a usnadňuje zaměstnavatelům spolupráci se školami.

Zapojte se do spolupráce škol a firem!



IMPULS
PRO KARIÉRU
A PRAXI



Nevíš kam na střední?

Vyzkoušej si náš
zájmový test
a zjisti, která škola je
pro tebe ta pravá!



Máte na starost kariérové poradenství?

Rozvíjejte ho na Vaší
škole a zapojte do něj
i zaměstnavatele!



Nabízíte praxi středoškolákům?

Staňte se součástí naší
databáze
zaměstnavatelů!

Rámec pro nastavení systému kariérového poradenství na 2. stupni základní školy

Kariérové poradenství na základní škole

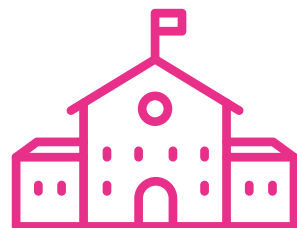
Jsme přesvědčeni, že pro porozumění dalšímu textu a jeho možné aplikaci do života školy je třeba říct si pár slov obecně o kariérovém poradenství. Každý, kdo působí v oblasti kariérového poradenství, rozumí pod tímto pojmem něco trochu jiného. Z tohoto důvodu považujeme za žádoucí uvést, co máme na mysli, když tento pojem používáme.

Podle mezinárodního konsensu v rámci OECD „Kariérové poradenství je 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 studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Pod kariérové poradenství zahrnujeme individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání i 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 zaměstnaní.“ (OECD, 2004).

Definice mezinárodní skupiny odborníků na kariérové poradenství ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) rozšiřuje obsah pojmu propojením profesního a osobního života: Kariérové poradenství je „Interakce mezi kariérovým poradcem a jednotlivcem. Individuální nebo skupinový proces poradenství ve vzdělávání, zaměstnání a v rozhodování při přechodech a také při zvládání reakcí na změny po celou dobu života s důrazem na posilování sebeuvědomění, porozumění a usnadňování směřování k uspokojujícímu a smysluplnému životu a zaměstnání.“ (ELGPN, 2015).

Někteří autoři v oblasti kariérového poradenství již nějakou dobu kritizují „hyperindividualismus“ západní civilizace a z toho vyplývající převažující přístup v chápání kariérového poradenství orientovaný jen na zájmy jednotlivce. Zdůrazňují, že takto pojímané kariérové poradenství postrádá zřetel na potřeby komunity a společnosti. Podle jejich názoru má kariérové poradenství vést jednotlivce a skupiny k solidaritě s cílem vytvářet nové a sdílené příležitosti pro všechny. Má podpořit jednotlivce v tom, aby přesáhli role, které si pro sebe dokážou představit, popř. zpochybňovali socioekonomické podmínky, které limitují jejich kariérové volby, a představili si svět takový, jaký by mohl být. Kariérové poradenství má podle nich sloužit k dosažení sociální spravedlnosti (Hooley, Sultana, Thomsen, 2017).

V čem tedy spočívá dobré kariérové poradenství na škole? Je to souhrn kroků celého pedagogického sboru od momentu vstupu žáka do školního vzdělávání, které vedou ve finále ke kvalitní volbě dalšího směru vzdělávání samotným žákem a k rozvoji jeho tzv. kariérových kompetencí (v českém překladu nejčastěji tzv. dovednosti pro řízení kariéry). Podle moderního pojetí pojem „kariéra“ zahrnuje nikoliv jen profesní dráhu jednotlivce, nýbrž i jeho osobní a občanský život. Širší dopad kariérového poradenství ideálně spočívá také ve vyrovnávání nerovných šancí v příležitostech žáků ke vzdělávání a přispívá právě k zajištění sociální spravedlnosti ve společnosti.



Jak pracovat s Rámcem pro nastavení systému kariérového poradenství na 2. stupni základní školy

Cílem nástroje „Rámcem pro nastavení systému kariérového poradenství na základní škole“ (dále jen Rámec) je poskytnout vedení školy a osobám zodpovědným za kariérové poradenství na škole metodickou podporu při nastavení systému kariérového poradenství, popř. pro jeho další rozvoj. Vznik Rámce byl inspirován Kritérii hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání České školní inspekce (ČŠI, 2019), publikací Good Career Guidance Nadace Gatsbyho z Londýna (Gatsby, 2014) a publikací Ronalda G. Sultany, která vznikla v rámci projektu MYFUTURE v r. 2018, Enhancing the quality of career guidance in secondary schools (Sultana, 2018).

Rámec je založený na třech principech:

1. je dostatečně obecný, aby vytvořil potřebný prostor pro specifické potřeby škol;
2. je dostatečně konkrétní pro pojmenování podstaty systému kariérového poradenství na škole;
3. je založen na otázkách, které tvůrce systému kariérového poradenství na škole provedou základními body, na kterých bude stát jejich systém kariérového poradenství.

Jak pracovat s Rámcem?

Rámec se skládá ze dvou základních částí – kultury školy a realizace kariérového poradenství.

Kulturu školy považujeme za kontext realizace systému kariérového poradenství a to je také základní důvod, proč se v Rámci věnujeme několika oblastem fungování školy, v nichž se kultura školy projevuje (Pol, Hloušková, Novotný, & Zounek, 2005), a vytváří tak specifické podmínky pro fungování systému kariérového poradenství na každé škole.

Rámec nabízí různé odpovědi na položené otázky a podle toho, jak si tvůrce systému kariérového poradenství na každou z otázek odpoví, je Rámec dovede k různým výsledkům, potažmo k odlišným systémům kariérového poradenství odrážejících aktuální potřeby a možnosti té které školy. Tento způsob práce činí z Rámce vysoce flexibilní koncept, který funguje jako celek, ale z něhož lze využít jen ty části, které si tvůrce systému kariérového poradenství vyberou nebo detailněji rozpracují.

Cíle školy zahrnující cíl (cíle) kariérového poradenství

Kariérové poradenství nelze oddělit od fungování školy jako celku. Vzdělávání žáků i výsledky školy jsou výsledkem práce celého pedagogického sboru, přičemž cíle kariérového poradenství formuluje koordinátor kariérového poradenství na škole. Koordinátor je zodpovědný nejen za realizaci, ale také za evaluaci kariérového poradenství na škole. Proto, aby byl systém kariérového poradenství integrální součástí školy, je vhodné stanovovat cíle kariérového poradenství v souladu s vizí a cíli školy. Cíle školy jsou obvykle formulovány v základních dokumentech školy (např. ve školním vzdělávacím programu, výročních zprávách) a často jsou i součástí marketingu školy.

Zamyslete se nad tím, co je cílem poskytování služeb kariérového poradenství na Vaší škole. Pro začátek uvádíme pár příkladů bez nároku na úplnost.

- zajistit přístup žáků ke kvalitním zdrojům informací o budoucích možnostech studia a příležitostech na trhu práce a naučit je s nimi pracovat
- podporovat žáka při rozhodování o vhodném směru vzdělávání, aby byl v budoucnosti uplatnitelný na trhu práce
- podporovat žáka v pojmenování svého talentu
- podporovat žáka v rozvíjení kariérových kompetencí (popř. dovedností pro řízení kariéry)
- podporovat žáka v tom, aby přesáhl role, které si pro sebe dokáže představit, a tím zpochybňoval limity své kariérové volby
- podporovat uspokojení aktuálních potřeb trhu práce

Jaké cíle sleduje vaše škola v krátkodobém horizontu?

.....

.....

Jakým způsobem jste se zapojili do tvorby cílů a vize své školy?

.....

.....

Jak souvisí cíle kariérového poradenství s cíli školy?

.....

.....

Na základě odpovědí na tyto tři otázky dostáváte základní podněty k nastavení systému kariérového poradenství nebo jeho dalšího rozvoje. V případě, že jste zjistili, že cíle kariérového poradenství nesouvisí s cíli školy, pak se zamyslete, kde vidíte překryvy či potenciál vzájemné provázanosti jednotlivých cílů.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kultura školy

Kulturu školy „vytváří jednotliví aktéři školního života (učitelé, ředitelé, žáci, rodiče a další) na základě svých osobních zkušeností a preferencí. Kultura školy představuje jejich společné hodnoty, postoje, představy, normy (příp. etický kodex), přesvědčení a názory. Projevuje se v symbolech, rituálech, zvycích, příbězích, preferovaném chování, vlastní výchovné a vzdělávací práci i ve školním klimatu. Formuje se v průběhu historie školy a je ovlivňována vnějšími faktory, např. představami a požadavky rodičů, lokální politikou, akcenty vzdělávací politiky, které se mají uplatnit.“ (Hloušková, 2009, s. 287).

Kultura školy vyjadřuje specifičnost až jedinečnost každé školy, ale současně mají jednotlivé školy mnoho společného. To, co mají všechny školy společné, pojmenováváme níže jako oblasti fungování školy a k nim formulujeme otázky k zamyšlení. Vaše odpovědi se budou lišit, což je výrazem specifik kultury na Vaší škole.

Shoda lidí ve škole

Na každé škole se více či méně lidé shodují na hlavních principech a pravidlech fungování školy, jako jsou například principy vzdělávací a výchovné činnosti školy, principy komunikace mezi dospělými, principy komunikace mezi učiteli a žáky, postoje k rodičům, ke spolupráci s dalšími subjekty, principy práce školního poradenského pracoviště apod. (Pol, Hloušková, Novotný, & Zounek, 2005).

Čí shoda je podle vás nejdůležitější pro realizaci kariérového poradenství na vaší škole?

.....

.....

.....

.....

.....

Na čem je potřeba se dohodnout, aby mohlo kariérové poradenství na vaší škole optimálně fungovat?

.....

.....

.....

.....

.....

Jakými způsoby můžete tuto shodu podpořit?

.....

.....

.....

.....

.....

Vedení a řízení školy a důvěra v užší vedení

Existuje řada stylů vedení a řízení školy a každý z nich má svá pozitiva i rizika. Naším cílem není vést Vás k diagnostice stylů vedení a řízení, ale k uvědomění, jaké styly vedení a řízení školy podporují nebo naopak naráží na Vámi preferovanou filozofii kariérového poradenství.

Jaké priority prosazuje vedení vaší školy při jejím řízení a vedení (řízení příkazy/zákazy, delegování úkolů, důraz na výsledky práce školy, iniciování změn, zvládnání konfliktů, týmová práce, profesní růst, podpora spolupráce, hodnocení výsledků práce jednotlivců...)? Uveďte si konkrétní příklady.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jak si představujete ideální vedení školy ve vztahu k realizaci kariérového poradenství? Vyjádřete svou představu.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Komunikace a vztahy lidí ve škole

Každá škola má své specifické klima, které je tvořeno mnoha vlivy, například tím, jak jsou žáci, učitelé a rodiče spokojeni s fyzickým prostředím školy, organizačním uspořádáním a obsahem výuky, s prací učitelů, chováním žáků, přístupem vedení školy atd. Komunikace a vztahy lidí ve škole spoluvytvářejí klima školy a mohou tak ovlivnit její chod, motivaci a spokojenost všech zúčastněných. Podle odborné literatury jsou hlavními tvůrci klimatu ve škole učitelé. Z toho vyplývá, že každá změna systému začíná ve změně postojů jednotlivců a způsobu komunikace.

Jak byste charakterizoval klima ve vaší škole?

.....

.....

.....

.....

Jak můžete vy osobně přispět ke zlepšení komunikace ve vztahu k žákům, členům pedagogického sboru i směrem k rodičům?

.....

.....

.....

Podle čeho poznáte, že nastala změna?

.....

.....

.....

Profesní rozvoj učitelů

Proměny světa práce neustále mění roli kariérového poradenství na škole a vyžadují nutnost pokračujícího profesního rozvoje těch, kteří se na poskytování kariérového poradenství ve školách podílejí. Aby škola mohla úspěšně zvládat mnohostranné požadavky kladené na ni v oblasti proměny role školy ve vztahu ke světu práce, potažmo v oblasti měnícího se přístupu k vyučování, musí být schopna se dlouhodobě opřít o proces vlastního učení a spolupráci lidí ve škole a s jejím okolím. „Učí se škola“ podporuje učení svých zaměstnanců na všech úrovních. Když mluvíme o profesním rozvoji učitelů, nemáme na mysli jen účast na kurzech neformálního vzdělávání, ale i dovednost využít příležitosti informálního učení, jako je např. peer learning.

Zamyslete se nad možnými způsoby angažovanosti členů pedagogického sboru na vaší škole s cílem podporovat profesní rozvoj všech. Vyjádřete svou představu.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

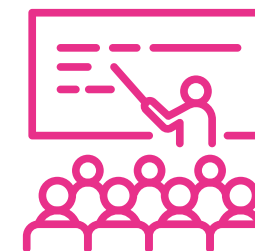
.....

.....

.....

Prostředí podporující učení a vyučování

To, jaké prostředí panuje ve škole a jak přispívá k učení žáků a případně i profesnímu rozvoji učitelů, je zcela zásadní. Proces učení je individuální (každý se učí jinak), ale stejně tak je i sociálním procesem, který probíhá v určitém prostředí a je závislý na sociálních interakcích. „Prostředí školy tedy vytváří nejen prostor, kde učení probíhá, ale nabízí i obsah učení a současně ovlivňuje průběh učení“ (Hloušková, 2009 b, 41). Jedním z vlivů, které podporuje proces učení ve škole, je vyučování, které je záměrným jednáním učitele a probíhá skupinově s různou mírou diferenciací až individualizací. Dalším vlivem, který podporuje učení ve škole, je kariérové poradenství. Cílem kariérového poradenství je posilovat u žáků sebepoznání, sebeuvědomění a pojmenovávání toho, v čem jsou dobří, a na čem mohou a chtějí stavět svou další kariéru (viz část o kariérových kompetencích). Poskytování služeb kariérového poradenství prospívá, pokud učitelé zařazují principy zkušenostního, reflektivního a situačního učení do své výuky a kladou důraz na to, aby měl každý žák příležitost zažít úspěch. Implementací výchovně vzdělávacích strategií, jako jsou například problémové vyučování, diskuze, kooperativní vyučování, možnost realizace vlastních nápadů žáků, sebehodnocení ve výuce, se podporuje jejich rozvoj na individuální úrovni i úrovni školy.



Jaké metody výuky upřednostňují učitelé při výuce (s důrazem na vzdělávací oblast Člověk a svět práce – viz část Realizace kariérového poradenství)? Uveďte konkrétní příklady zařazování principů zkušenostního, reflektivního a situačního učení a výše uvedené (nebo jiné) výchovně vzdělávací strategie ve výuce.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jak má vaše škola nastavený systém sledování vzdělávacího pokroku každého žáka a zohledňování jeho individuálních potřeb?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jak získáváte informace o úspěšnosti žáků a k jakému účelu se tyto informace vyhodnocují?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zakotvení kariérového poradenství v dokumentech školy

Školní vzdělávací program je klíčovým dokumentem, na základě něhož je včleněna vzdělávací oblast Člověk a svět práce (viz část Realizace kariérového poradenství) do ostatních předmětů. Podrobněji může být popis systému kariérového poradenství obsažen v plánu práce školního poradenského pracoviště. Dobře zpracovaný popis systému obsahuje cíle a očekávané výstupy kariérového poradenství, popis struktury, procesů a služeb kariérového poradenství, rozdělení práce a odpovědnosti zaměstnanců v rámci kariérového poradenství, popis spolupráce mezi rodinou a školou, popis lokální sítě důležitých aktérů na tomto poli a jejich spolupráce a popis systematického vyhodnocování plánu.

Popište očekávané výstupy aktivit kariérového poradenství na konci jednotlivých ročníků (například orientace v pracovních činnostech a v prostředí vybraných profesí, poznání sebe a svého potenciálu, znalosti z oblasti vzdělávání).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Otevřenost školy – spolupráce – marketing školy

Pro úspěšnost dosahování cílů kariérového poradenství je důležitá otevřenost školy. Máme na mysli otevřenost v tom nejširším slova smyslu. Otevřenost k diskusi v rámci školy, otevřenost dávat a dostávat zpětnou vazbu, ke změnám a inovacím, ale i otevřenost vůči vnějšímu prostředí zahrnující členy široké i užší komunity, kteří mohou přinášet nové podněty a přispívat tak k jeho potřebnému rozvoji. Otevřenost školy umožňuje vytvářet neformální sítě, které vedou k novým formám spolupráce. Může se jednat o spolupráci s rodiči, která jde nad rámec jejich standardního zapojení, o komunikaci s důležitými osobami, udržování kontaktu s bývalými absolventy – úspěšnými podnikateli či zaměstnanci apod. Tato spolupráce využívá osobních vazeb. Je postavena na důvěře, která vychází z předchozí osobní či pracovní zkušenosti, dobré pověsti či doporučení ostatních.

Důležitá je také schopnost školy prezentovat své cíle, úspěchy a jiné výsledky své práce. To, co nabízí žákům, rodičům a dalším subjektům, s nimiž se obvykle lidi na škole dostávají do kontaktu. To se týká i oblasti kariérového poradenství. Na webu školy je většinou zveřejňována osoba kompetentní za oblast kariérového poradenství a její kontakty. Často chybí informace o tom, jaké služby kariérového poradenství škola nabízí a pro koho jsou určeny, s jakými partnery v této oblasti spolupracuje, dále informace o úspěších absolventů školy. Služby kariérového poradenství jsou důležitým nástrojem propagace školy v regionu. Při výběru školy v očích žáků a jejich rodičů hrají důležitou roli.

Co funguje dobře a kde vidíte potenciál pro zlepšení v rámci neformální sítě kontaktů?

.....

.....

.....

.....

Do jakých vztahů chcete investovat více času, energie, zdrojů?

.....

.....

.....

.....

Personální zabezpečení

Poskytování kariérového poradenství na škole je ideálně výsledkem týmové práce všech zainteresovaných subjektů. Především je žádoucí, aby bylo vedení školy přesvědčené o smyslu kariérového poradenství. Podpora vedení školy je podmínkou pro nastartování spolupráce a účasti všech aktérů zapojených do poskytování kariérového poradenství.

S cílem přispět ke zmapování poskytování kariérového poradenství na škole najdete v příloze č. 1 krátký dotazník pro pedagogický sbor. Požádejte své kolegy o spolupráci. Vysvětlete jim důvod, proč je žádáte o pomoc, a co je očekávaným výstupem Vaší aktivity. Společně hledejte, v čem spolupráce s kariérovým poradcem může být prospěšná pro všechny zúčastněné (např. přinese podněty pro propojení učiva se světem práce).

Popište roli a odpovědnost jednotlivých aktérů při poskytování a rozvoji služeb kariérového poradenství na vaší škole.

– (užší) vedení školy

– školní poradenské pracoviště (výchovný poradce, kariérový poradce, metodik prevence, školní psycholog, speciální pedagog, koordinátor kariérového poradenství, koordinátor spolupráce školy se zaměstnavateli atd.)

– třídní učitelé a učitelé

– externí odborníci a další subjekty

Jakým způsobem probíhá jejich spolupráce?

Materiální zabezpečení

Pro kvalitní poskytování kariérového poradenství je důležité, jaké jsou vytvořeny materiální podmínky. Jedná se o prostor pro konzultace, vybavení, pomůcky, ale i finanční podmínky pro práci kariérového poradce, učitelů a ostatních členů pedagogického sboru. Materiální podmínky zásadním způsobem přispívají k vytváření bezpečného prostředí a ke spokojenosti těch, kteří se podílejí na poskytování služeb kariérového poradenství.

Zamyslete se nad tím, jaké jsou vaše potřeby při poskytování služeb kariérového poradenství. Je něco, co můžete pro zlepšení podmínek udělat sami již teď?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Realizace kariérového poradenství – interní kariérové poradenství

Pro poskytování kvalitního kariérového poradenství na škole je důležitá spolupráce kariérového poradce s výchovným poradcem, školním psychologem, příp. metodikem prevence. Nabývá to na významu především při zohledňování specifických potřeb žáků a prevenci rizika předčasných odchodů ze vzdělávání. Kariérový poradce by měl začít pracovat se žáky po jejich přestupu na 2. stupeň a jeho angažovanost by se měla stupňovat při každém přechodu do vyššího ročníku.

Při své práci využívá kariérový poradce zážitkové aktivity a poradenský rozhovor na individuálním poradenství. Dále poskytuje informace žákům a může využívat testy profesní orientace a další diagnostické nástroje, které poslouží jako odrazový můstek na začátku rozhovoru se žákem. Tyto nástroje by nikdy neměly být využívány jako jediná podpora žáka při rozhodování. Vedle individuálního a skupinového kariérového poradenství poskytovaného kariérovým poradcem (kariérové poradenství v úzkém slova smyslu) realizuje škola mnoho dalších činností, jejichž cílem je průběžně vzdělávat žáky v oblasti kariéry. Nazývá se to kariérovým vzděláváním a je to součástí kariérového poradenství v širokém slova smyslu. Škola ho realizuje ve spolupráci celého pedagogického sboru, popř. zapojením externích odborníků. Pojetí a realizace kariérového vzdělávání žáků z důvodu jeho rozmanitosti závisí na přístupu každé školy.



Tematický okruh Svět práce

V rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce s důrazem na tematický okruh Svět práce jsou žáci podporováni v poznávání sama sebe a rozvíjení klíčových dovedností, získávání a využívání informací o světě práce a vzdělávacích možnostech po základní škole. Je zde velký prostor pro využití principů zkušenostního, reflektivního a situačního učení a vzdělávacích strategií typu problémové vyučování, experiment, možnost realizace vlastních nápadů žáků, sebekontrola a sebehodnocení. Školní vzdělávací program je klíčovým dokumentem, na základě něhož je včleněna vzdělávací oblast Člověk a svět práce do ostatních předmětů. Jak jste přistoupili k jejímu zpracování ve školním vzdělávacím programu?

Označte si ve školním vzdělávacím programu pasáže, které do této tematické oblasti patří, zasahují nebo i jen předávají specifické informace o uplatnění na trhu práce a trhu práce jako takovém. Vypíšte si je a diskutujte, zda jsou jednotlivé aktivity přiměřené co do rozsahu, hloubky, věku žáků a jejich vnímání světa. Účastníky diskuse mohou být všichni členové pedagogického sboru zapojení do školního poradenského pracoviště, rodiče nebo poradce pro volbu povolání z Informačního a poradenského střediska Úřadu práce ČR v regionu.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jaké výsledky učení / cíle vzdělávací oblasti Člověk a svět práce stanovuje školní vzdělávací program?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Probíhá výuka podle školního vzdělávacího programu? Pokud ano, do jaké míry jsou naplňovány tyto vzdělávací cíle?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Závěry z diskuse napište níže.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Realita světa práce a učivo

Výraznou rolí každého učitele v rámci kariérového vzdělávání je průběžně propojovat realitu světa práce s probíraným učivem. Cílem je ukázat žákům praktické využití učiva v jednotlivých profesích, potažmo jim průběžně představovat jednotlivé profese. Zvláště důležité je to v předmětech přírodovědných (fyzika, biologie, chemie), matematiky a informační a komunikační technologie. Doporučujeme využít krátký dotazník pro členy pedagogického sboru s cílem zmapovat aktuální situaci na škole a případně navrhnout další opatření s cílem toto propojování podpořit.

Na základě výstupů z dotazníku pro pedagogický sbor uveďte příklady propojení probíraného učiva s realitou světa práce na vaší škole. Navrhněte další možnosti.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kariérové kompetence

Obecným cílem kariérového poradenství v širokém slova smyslu je podporovat rozvoj kariérových kompetencí, které umožňují jednotlivcům i skupinám strukturovaně získávat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, informace o vzdělávání a jednotlivých povoláních. Dále se jedná o rozvoj dovedností, které podporují rozhodování během přechodu z jedné fáze života do druhé. „Koncept kariérových kompetencí vychází z předpokladu, že kariérní rozvoj jednotlivce není postaven jen na kariérních volbách, ale jde o dlouhodobý učící se proces. V českém kontextu je užíván termín dovednosti pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Většinou (podle zahraniční literatury – pozn. red.) se jedná o těchto osm kariérových kompetencí: sebepoznání a pozitivní sebepojetí, pozitivní interakce s ostatními a networking, reagování na změny a růst v průběhu života, zapojení a pozitivní přístup k celoživotnímu učení, efektivní zpracovávání kariérních informací, kariérní rozhodování, zapojení do řízení vlastní kariéry a porozumění roli jednotlivce ve společnosti a širším souvislostem“ (Hašková, Vaculík, 2016). Nejedná se ovšem o nové kompetence, které by naše základní školství neznalo. Rámcový vzdělávací program pracuje s pojmem klíčové kompetence v základním vzdělávání a jsou tam zahrnuty vesměs všechny uvedené kariérové kompetence.

Které kariérové kompetence žáků jsou utvářeny a rozvíjeny v rámci kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na vaší škole? Kde vidíte prostor pro rozvoj v této oblasti?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Individuální a skupinové kariérové poradenství

Kariérový poradce poskytuje v rámci své práce individuální a skupinové poradenství pro žáky, popř. pro jejich rodiče. Individuální kariérové poradenství by mělo být ideálně k dispozici každému žákovi vždy, když se rozhoduje o dalším směru vzdělávání. Skupinové poradenství může být realizované v rámci specifického předmětu nebo i mimo jeho rámec. Podporu kariérového poradce může vyžadovat i role učitele v rámci kariérového vzdělávání žáků. Kariérový poradce se stává v tomto případě průvodcem (mentorem) pro třídní a ostatní učitele.

Komu je na vaší škole poskytováno individuální kariérové poradenství?

Kde vidíte možnosti poskytovat skupinové poradenství mimo rámec výuky tematického okruhu Svět práce?

Práce s portfoliem

Při práci se žáky doporučujeme využívat portfolio, do kterého si žáci mohou ukládat své výstupy z učení. Jedná se zejména o pracovní listy a zprávy z aktivit v rámci formálního, neformálního a informálního učení. Tyto výstupy slouží ke zmapování kompetencí žáka a k vytvoření jeho plánu kariérového rozvoje. V příloze č. 2 najdete inspiraci pro reflexi jakékoliv akce nebo aktivity, které se žáci zúčastnili.

Portfolio může vzniknout v rámci předmětu, který obsáhne tematický okruh Svět práce. Druhou alternativou je pracovat s portfoliem napříč různými předměty, ve kterých mohou žáci získávat důkazy svých kompetencí. Tato alternativa je náročná na koordinaci v rámci pedagogického sboru.

Neexistuje jeden daný obsah portfolio. Záleží na přístupu a kapacitě kariérového poradce a na možnostech výuky. Důležitá je skutečnost, že portfolio slouží žákovi jako nástroj rozvoje a hledání profesního zaměření. Rozvoj začíná již při samotném sestavování portfolio, v jehož procesu se žák naučí poznávat sám sebe formou sebereflexe, získává realistický pohled sám na sebe, učí se rozhodovat a stanovovat si vlastní cíle na základě shromážděných důkazů. Doporučujeme zmapovat alespoň zájmy, zkušenosti, úspěchy, vlastnosti a dovednosti žáka a jeho představu o své budoucnosti. Dále jsou součástí portfolio informace o profesích, o kterých žák přemýšlí, a z toho všeho vyplývající vzdělávací možnosti, které přicházejí pro žáka do úvahy.

Co se týká formy portfolio, existuje možnost ho připravovat v listinné podobě, popř. v rámci online aplikace, která umožňuje nahrávat a organizovat důkazy o kompetencích žáka a další informace.

Pro kariérového poradce může portfolio sloužit při individuálním poradenství se žákem a rodičem. Cílem portfolio je také získat potřebné důkazy pro volbu dalšího směru vzdělávání žáka.

Jakým způsobem shromažďujete v současné době výsledky učení žáků v oblasti kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na vaší škole?

.....

.....

.....

.....

Kdo všechno se na tom podílí?

.....

.....

.....

.....

Co myslíte, jak byste to mohli využít při případné práci s kariérovým portfoliem žáka?

.....

.....

.....

.....

.....

Realizace kariérového poradenství – externí kariérové poradenství

V rámci externího kariérového poradenství probíhá spolupráce s důležitými aktéry v regionu. V určitých situacích (např. větší skupina žáků má problémy s výběrem návazného studia a kariérový poradce na škole pocítuje potřebu podpory) má škola možnost obrátit se na pedagogicko – psychologickou poradnu, úřad práce, speciálně pedagogické centrum nebo sjednat externího kariérového poradce, který poskytuje své služby na volné noze nebo může být zaměstnancem neziskové organizace.

Dále je důležitá spolupráce se středními školami v regionu, přičemž je pro obě strany prospěšné přemýšlet o jejich nových formách. Žákům se standardně nabízí účast na veletrzích středních škol, návštěva školy v rámci dnů otevřených dveří a prezentace střední školy pro žáky realizovaná na základní škole. Jako vhodné zpestření může být zapojení absolventů školy do aktivit kariérového poradenství. Dále může být z pohledu budoucnosti žáka užitečná prezentace střední školy jako centra dalšího vzdělávání. Součástí kariérového vzdělávání je totiž diskuse na téma „svět práce a klíčové kompetence ve 21. století“. Jednou z nejdůležitějších kompetencí je připravenost a dovednost se celoživotně vzdělávat. Žáci by si měli být vědomi skutečnosti, že skončením počátečního vzdělávání jim začíná taková profesní dráha, která bude na ně (opakovaně) klást požadavek dále se vzdělávat.

V současné době rychle se měnícího světa práce má zásadní význam zapojení zaměstnavatelů a jejich zástupců (asociací a komor) do aktivit kariérového poradenství. Cílem je propojení učiva s realitou světa práce a představení jednotlivých profesí žákům. Nedostatek informací o příležitostech ve světě práce, zejména v oborech technických, přírodovědných a informačně-technologických, může žáky zásadním způsobem ovlivnit při volbě dalšího směru vzdělávání. Vzhledem k důležitosti seznámení žáků s realitou světa práce doporučujeme vytvořit funkci koordinátora spolupráce školy se zaměstnavateli. Vaší vizí do budoucnosti může být až týdenní pobyt žáka na pracovišti v osmém a devátém ročníku podle finského vzoru. V současné chvíli jako realistický první krok doporučujeme zařadit do výuky opakovaný (krátkodobý) reálný zážitek žáka na pracovišti.

Důležitým zdrojem informací a inspirací ze světa práce mohou být také rodiče. Mohou být zapojeni do aktivit kariérového poradenství formou besed o jejich profesi, popř. mohou žákům nabídnout exkurzi na své pracoviště.

možná spolupracujete s Jihočeskou hospodářskou komorou. Pokud ano, jaký prostor pro rozvoj v rámci této spolupráce Vás v souvislosti s výše uvedeným napadá? V opačném případě zkuste vyjmenovat pár zajímavých příležitostí pro spolupráce, které by Vás oslovily, a uvažovali byste o navázání spolupráce v souvislosti s výše uvedeným? Své nápady napište na info@impulsprokarieru.cz.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na škole

Při plánování kroků směrem k rozvoji kariérového poradenství na škole doporučujeme vycházet z námětů, které jste získali během práce s Rámcem. Jakákoliv změna je náročná, vyžaduje čas a námahu kariérového poradce, většinou i dalších osob. Je důležité začít a vycházet ze zdrojů, které již máte, a stanovovat SMART cíle (konkrétní, měřitelný, dosažitelný, realistický vzhledem ke zdrojům, časově ohraničený), přičemž první krok by měl být realistický a splnitelný v krátkodobém horizontu. Jeho úspěšné dosažení totiž motivuje k další práci. V následující tabulce Vám nabízíme příklad plánování rozvoje jedné konkrétní oblasti, který byl inspirovaný příkladem dobré praxe ze ZŠ Smetanova, Vimperk.

Oblast	Externí kariérové poradenství – spolupráce se zaměstnavateli v regionu
Popis současné situace včetně zdrojů	Spolupráce se společností Rohde & Schwarz při propojování reality světa práce s výukou matematiky Spolupráce s Jihočeskou hospodářskou komorou
Jak to prokážeme?	Zapojení do projektu MatemaTech* (viz příklad dobré praxe v poznámce pod čarou) Pracovní listy MatemaTech na webových stránkách projektu
Co postrádáme?	Více podobných aktivit v rámci spolupráce s regionálními zaměstnavateli. Propojení dalších aktivit s výukou
SMART cíl	Do konce příštího školního roku odpilotovat projekt, který propojí výuku šití s výukou finanční gramotnosti na základě již existující spolupráce s místní společností VAVI**
První krok směrem k cíli	Pověření koordinátora pilotního projektu na škole
Jak prokážeme, že jsme splnili cíl?	Pracovní listy na propojení výuky šití s finanční gramotností

* V rámci zapojení ZŠ do projektu MatemaTech (Matematickou cestou k technice) došlo k propojení výuky matematiky s reálným prostředím společnosti Rohde & Schwarz. Jde o vzájemnou užitečnost. Společnost Rohde & Schwarz se svými 800 zaměstnanci potřebuje informovat žáky o příležitostech pracovního uplatnění v technických oborech. Učitelé matematiky mají možnost ukázat žákům význam matematiky (statistické zpracování dat, úlohy na společnou práci, využití výpočtu procent v praxi...) na příkladech z reálného života společnosti Rohde & Schwarz.

** ZŠ připravuje obdobný projekt ve spojení se společností VAVI. VAVI již vybavila školu šicími stroji a žáci vyhotovili první vlastnoručně ušité výrobky, navíc vytvořili pracovní listy na propojení výuky šití s výukou finanční gramotnosti. Škola spolu se společností VAVI plánuje pilotní projekt na zavádění výuky šití do základních škol.

Plán rozvoje vybrané oblasti kariérového poradenství na Vaší škole

Oblast	
Popis současné situace včetně zdrojů	
Jak to prokážeme?	
Co postrádáme?	
SMART cíl	
První krok směrem k cíli	
Jak prokážeme, že jsme splnili cíl?	

Příklady aktivit při realizaci skupinového kariérového poradenství

V kariérovém poradenství podporujeme žáky v tom, aby pojmenovali své odpovědi na tři otázky: CO, PROČ a KDE. Co umí, v čem jsou dobří. Proč chtějí dělat to, co chtějí – tzn. co jsou jejich priority, co je jejich hnacím motorem (neboli hodnoty) v životě. Velmi důležitá otázka. Pokud máte zapnutý svůj hnací motor, jste motivovaní a nepotřebujete vnější podnět. Motivace jednotlivce, která směřuje k naplnění jeho důležité hodnoty, je dlouhodobá a silná. Jako třetí vyvstává otázka, kde chtějí to, co umí, v souladu se svými prioritami, uplatnit – kam směřují, do jaké školy, posléze profesního oboru.

V příloze Vám nabídneme scénáře aktivit z každé uvedené oblasti a pracovní listy. Tyto aktivity jsou koncipované pro skupinové kariérové poradenství a svůj prostor mohou získat při různých příležitostech – v rámci výuky konkrétního předmětu nebo projektového dne. Nesmíme zapomenout ani na možnost pracovat se žáky v rámci třídnických hodin a adaptačních kurzů.

Ze strany kariérových poradců na školách často slyšíme přání mít k dispozici scénáře co nejvíc aktivit. Rádi bychom k tomu poznamenali, že se můžete inspirovat tím, co už je k dispozici. V části pod názvem Zdroje najdete publikace tištěné a ke stažení zdarma^{***}, které Vám mohou posloužit buď přímo jako vzor nebo volná inspirace. Rádi bychom Vás podpořili, abyste průběžně vytvářeli své vlastní scénáře a pracovní listy. Můžete tím reagovat na aktuální potřeby žáků a pro Vás to budou chvíle, kdy můžete být kreativní a cítit hlubší naplnění ze své práce.

^{***} Odkazy jsou aktuální ke dni 31. 08. 2019.

Zdroje****

Učebnice a metodické pomůcky, které používají na ZŠ výchovní a kariéroví poradci

1. Učebnice nakladatelství Fraus

- Fraus Občanská výchova
- Fraus Průřezová témata, zejm. Etická výchova

2. Učebnice nakladatelství Hněvín

- Volba povolání – metodická příručka pro učitele
- Volba povolání – pracovní sešit pro žáky 7., 8. a 9. tříd
- Moje volba
- Škola? V pohodě! Metody, hry a formy práce pro realizaci učiva, pro dosažení očekávaných výstupů a rozvoj klíčových kompetencí
- Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy
- Osobní prezentace
- Orientace ve světě práce – příručka pro učitele středních škol

3. Učebnice, které se dají pořídit u nakladatelského domu Albatrosmedia

- Pro jaké povolání se hodím
- Nápadník aktivit k volbě budoucího povolání

Centrum Euroguidance – publikace ke stažení

- **Průvodce kariérou pro školy** (krátká teorie ke kariérovému poradenství, scénáře a pracovní listy k zajímavým aktivitám v oblasti kariérového poradenství)
- **Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace** (scénáře a pracovní listy k zajímavým aktivitám v oblasti kariérového poradenství)
- **Peavy, R. Vance. Sociodynamické poradenství** (představení přístupu ke kariérovému poradenství zvanému sociodynamické poradenství)

**** Odkazy jsou aktuální ke dni 31. 8. 2019.

- **Příklady dobré praxe** (brožura zahrnující příspěvky přihlášené do každoroční soutěže Národní cena kariérového poradenství organizované Centrem Euroguidance)
- **Centrum Euroguidance** (na úvodní stránce webu najdete akce realizované Centrem Euroguidance i dalších subjektů, které se angažují v oboru; akce Euroguidance jsou pro kariérové poradce a jsou pro ně k dispozici zdarma)
- **Centrum Euroguidance – Nástroje a metodologie** (odkazy na užitečné pomocníky jako jsou například kariérové karty při práci se žáky)

Užitečné weby pro výuku i pro žáky a jejich rodiče

- **impulsprokarieru.cz** (portál pro žáky, učitele i zaměstnavatele obsahující průvodce výběrem střední školy v Jihočeském kraji, databázi zaměstnavatelů, praxí, volných pozic pro absolventy a mnoho metodických materiálů pro výchovné poradce).
- **Infoabsolvent**
- **Národní soustava kvalifikací** (popis profesních kvalifikací z pohledu vzdělání a kompetencí, kterými je nutné disponovat a v jaké míře, abychom mohli vykonávat tu kterou profesi; cílem, proč byl portál vytvořen, je, aby kdokoliv, kdo si myslí, že umí nějakou profesi, ale nemá na to certifikát, mohl být vyzkoušen a v případě úspěchu obdrží certifikát, aby se mohl o práci v tomto oboru ucházet; v realitě světa práce to příliš nefunguje, nicméně je to dobrý nástroj k využití ve výuce, jaká profese vyžaduje jaké kompetence)
- **Národní soustava povolání** (popis povolání z pohledu požadavků trhu práce)
- **Jak vybrat školu** (vtipné video o volbě školy)
- **Co kdyby na penězích nezáleželo** (s českými tituly, bez zvuku) / What if Money didn't matter – Original (Alan Watts) (v angličtině)

Koncepční a metodické informace pro kariérové poradce

- Výstupy z projektu NUVu VIP Kariéra II
- Podpora implementace kariérového poradenství v rámci krajských akčních plánů (NUV)
- Testcentrum
- Poradce v Plzeňském kraji – tištěné metodické materiály
- Projekt Matematech – výukové materiály

Použitá literatura

Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. (2004). OECD. ISBN 92-64-01519-1. (OECD, 2004). K dispozici online: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34061287.pdf>

ELGPN (2015). Glosář ELGPN. (ELGPN, 2015). K dispozici online: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/elgpn-glosar/>

Good Career Guidance. (2014). London: The Gatsby Charitable Foundation. /Gatsby, 2014). K dispozici online: <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

Hašková, K., Vaculík, M. (2016) Kariévní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice. In Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, roč. 6, č. 3, s. 81-101. ISSN 1804-526X. (Hašková, Vaculík, 2016). K dispozici online: <http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/11603/lifele2016060381.pdf>

Hloušková, L. (2009a). Kultura školy. In J. Průcha (ed.) Pedagogická encyklopedie. Praha: Portál, 287-296.

Hloušková, L. (2009 b). Edukační prostředí školy. In. M. Janíková et al, Základy školní pedagogiky. (41–47). Brno: Paido.

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2017) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism. London: Routledge (Hooley, Sultana, Thomsen, 2017)

Kritéria hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání. Modifikace pro základní vzdělávání. (2019). Praha: Česká školní inspekce. (ČŠI, 2019). K dispozici online: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Krit%c3%a9ria/Kriteria-hodnoceni_2019-2020-popis-kriteria.pdf

Pol, M., Hloušková, L., Novotný, P., & Zounek, J. (2005) Kultura školy. Příspěvek k výzkumu a rozvoji. Brno: Masarykova univerzita

Sultana, R. G. (2018) Enhancing the quality of career guidance in secondary schools. Malta: University of Malta. (Sultana, 2018). K dispozici online: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Enhancing-the-quality-of-career-guidance-in-secondary-schools.pdf>

Seznam příloh

Příloha č. 1	Dotazník pro učitelský sbor	Mapování kurikula z pohledu přítomnosti prvků kariérového vzdělávání žáků
Příloha č. 2	Pracovní list	Reflexe
Příloha č. 3	Scénář aktivity	Role a kompetence
Příloha č. 4	Pracovní list	Role a kompetence
Příloha č. 5	Scénář aktivity	Moje vzory
Příloha č. 6	Scénář aktivity	Svět práce a klíčové kompetence ve 21. století
Příloha č. 7	Scénář aktivity	Moje představa o budoucnosti
Příloha č. 8	Pracovní list	Moje představa o budoucnosti

Autoři Rámce pro nastavení systému kariérového poradenství na 2. stupni základní školy

Autoři

Andrea Csirke působí jako kariérový poradce, lektor v oblasti kariérového poradenství a metodik kariérového poradenství na školách, t. č. *na volné noze*. Zároveň je studentkou doktorského studijního programu na *Ústavu výzkumu a rozvoje vzdělávání při Pedagogické fakultě UK*. Je zapojená do různých projektů neziskových organizací týkajících se kariérového poradenství. V rámci implementace krajských akčních plánů zaměřených mj. na podporu kariérového poradenství na školách spolupracuje s některými kraji jako je Středočeský kraj, Jihočeský kraj a Praha. Je spoluzakladatelkou profesního *Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.* a spolu se svými kolegy pracuje na rozvoji standardů kvality v kariérovém poradenství a certifikace kariérových poradců.

Alice Müllerová působí jako kariérová poradkyně a lektorka kariérového poradenství pro různé cílové skupiny klientů i pro kariérové poradce. V průběhu své profesní dráhy pracovala v *Centru Euroguidance*, kde získala inspiraci z oblasti rozvoje kariérového poradenství v zemích EU. Je zapojená do řady projektů neziskových a příspěvkových organizací. Působí zde jako kariérová poradkyně, lektorka pro kariérové poradenství a metodik kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na školách. Je také spoluzakladatelkou *Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.*, kde je spolurealizátorkou projektu *Kvalita v kariérovém poradenství*.

Konzultant

Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D. působí jako odborná asistentka na *Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity*. Výzkumně se dlouhodobě věnovala tématům spojeným s rozvojem základních škol, jako je kultura školy, organizační učení, nebo podpora inkluzivního vzdělávání ze strany vedení škol. Vedle toho svou pozornost zaměřila na roli služeb kariérového poradenství v kariérovém rozvoji u různých skupin dospělých, což ji nasměrovalo k otázkám profesionalizace služeb kariérového poradenství s důrazem na vzdělávání kariérových poradců. *Il inctur, qui volensim sendem. Et od ulparib eritium, consent.*

Příloha č. 1

Dotazník pro učitelský sbor – Mapování kurikula z pohledu přítomnosti prvků kariérového vzdělávání žáků

Jsme v procesu rozvoje systému kariérového poradenství na naší škole. Abychom vymezili prostor pro rozvoj a zamezili překrývání se aktivit, rozhodli jsme se uskutečnit krátké dotazníkové šetření. Chceme zjistit, které způsoby kariérového vzdělávání jsou v současné době poskytovány na škole napříč různými školními předměty. Vaše odpověď na tento dotazník je pro nás důležitá. Z tohoto důvodu Vás prosíme o vyplnění a zaslání dotazníku na e-mail do

Děkujeme za podporu.

Kariérový poradce a tým ŠPP

1. Poskytujete žákům některé z následujících materiálů/aktivit souvisejících s jejich kariérovým vzděláváním? V případě, že ano, prosíme o označení vybraných možností křížkem.

Ano

Ne

Poznávání svého potenciálu (silné stránky žáka, jeho priority)

Povědomí o různých profesích týkajících se předmětu, který vyučujete

Informace, které se týkají volby vzdělávací a profesní dráhy (online a offline jako např. veletrhy škol a pracovních příležitostí), a jejich hodnocení

Podnikatelské dovednosti

Znalost specifických pracovních povinností, školení, odměn za práci, pracovních trendů

Povědomí o možnostech hledání zaměstnání

Příprava životopisu a motivačního dopisu

Techniky pracovního pohovoru (výuka a/nebo hraní rolí)

Poradenství při výběru určitého kariérního cíle

Poradenství při výběru vzdělávacího programu / cesty

Poradenství při výběru profesní dráhy

další

2. Jaké zdroje potřebujete k efektivnějšímu kariérovému vzdělávání?

informace o

hostující řečníky z oblasti

kontakty na zaměstnavatele a poskytovatele dalšího vzdělávání

videa o světě práce, o jednotlivých profesích

exkurze na místa

plakáty

nástroje pro online testování potenciálu žáků

další

3. Plánujeme zavést portfolio kariérového vzdělávání pro žáky. Průběžná tvorba portfolia jim pomůže identifikovat své silné stránky, pojmenovat vzdělávací a profesní cíle a na základě toho učinit rozhodnutí o výběru kariérní dráhy. Máte k tomu nějaké připomínky nebo návrhy?

.....
.....
.....

4. Využijete portfolio kariérového vzdělávání žáka v rámci své výuky?

Ano

Ne

Příloha č. 2

Pracovní list – Reflexe akce, které jsem se zúčastnil/a

Název akce

.....
.....

Datum akce

.....
.....

Popis akce

.....
.....
.....
.....

Proč je tato akce pro mne důležitá?

.....
.....
.....
.....
.....

Jak jsem se připravoval/a na tuto akci?

.....
.....
.....
.....
.....

Jak můžu využít a zúročit svoji zkušenost z akce ve své budoucnosti?

.....
.....
.....
.....
.....

Prostor pro další kroky (např. plánuji získat další informace, oslovit profíka z praxe atd.)

.....
.....
.....
.....
.....

Příloha č. 3

Scénář aktivity – Role žáka a jeho kompetence

Teoretické východisko

Klíčové kompetence získáváme v průběhu formálního, neformálního a informálního učení. To znamená, že se učíme nejen ve škole v roli žáka, ale také v mimoškolním životě ve vztazích, do kterých vstupujeme, a v aktivitách, kterých se účastníme. V každé roli získáváme zkušenosti, využíváme a rozvíjíme určité dovednosti a vytváříme si představu o svých silných a slabých stránkách.

Cíl

- 1) Podpořit žáky v pojmenování vlastních kompetencí (vlastností, dovedností, znalostí a zkušeností) v jednotlivých životních rolích.
- 2) Propojit kompetence žáka s profesemi, u nichž se pojmenované kompetence vyžadují, popř. jsou vítané.

Délka

45 minut na přípravu (práce s kompetencemi obecně), 45 minut aktivita, domácí úkol, 45 minut závěrečná reflexe aktivity.

Příprava

- 1) Práce s aktivitou vyžaduje přípravu žáků s cílem shodnout se na obsahu pojmu „kompetence“. Kompetence jednotlivce zahrnují jeho vlastnosti, dovednosti, znalosti a zkušenosti, na nichž může stavět svou vzdělávací a profesní dráhu. Často tomu říkáme „silné stránky“. Žáci mají mít jasno v tom, která kategorie co znamená a co tam patří. Tuto přípravu je vhodné naplánovat krátkou dobu před využitím aktivity v rámci jakéhokoliv předmětu.
- 2) Vytipovat krátkou video ukázkou z filmu (pohádky nebo jiného zdroje podle věku žáků), ve kterém lze ukázat a prodiskutovat téma „role v životě jednotlivce“.

Materiál

Tabule nebo flipchart, vytisknutý pracovní list, počítač s přístupem k internetu (popř. lze využívat karty profesí).

Popis metody

- 1) Žákům promítneme krátkou video ukázkou a požádáme je o pojmenování životních rolí, v nichž nejdůležitější osoba v ukázce vystupovala. V případě nutnosti jim opakovaně přiblížíme pojem „role v životě jednotlivce“. Role píšeme na tabuli. Pracujeme v rámci celého kolektivu. Následně se pobavíme o tom, do jakých rolí obvykle žáci vstupují ve svém životě (pro chlapce syn, bratr, žák, vnuk, kamarád, fotbalista, dobrovolník, soused atd.).
- 2) Rozdáme žákům pracovní listy (příloha č. 4) a požádáme je o vyplnění první tabulky. Žáci pracují individuálně.
- 3) Následně vyplní druhou tabulku. Po výběru jedné role uvedou tři nejdůležitější činnosti, které v této roli vykonávají, a tři nejdůležitější kompetence, které přitom využívají. Jelikož mají za sebou přípravu na téma kompetence, neměl by pro ně být tento úkol složitý. Na konci si navzájem svou práci ve dvojici představí a poskytnou zpětnou vazbu.
- 4) Je vhodné postupovat stejně při všech vybraných rolích, přičemž je pravděpodobné, že to nelze stihnout v rámci jedné vyučovací hodiny. Jednou z možností je zadat žákům dokončení aktivity na doma a na následující hodině reflektovat celý úkol ve třídě.

Tip

- 1) Doporučujeme naplánovat jako poslední krok párování kompetencí žáka a potenciálních profesí, které jim odpovídají. Pomocí webového portálu www.nsp.cz, popř. www.narodnikvalifikace.cz (popř. pomocí *karet profesí*) žáci mají za úkol najít tři profese, které vyžadují při svém výkonu kompetence, které žák pojmenoval v rámci aktivity. O těchto profesích si připraví krátkou prezentaci a v rámci malých skupinek je představí spolužákům.
- 2) Jako krátké video k tématu role (hlavní hrdiny) může posloužit například trailer k filmu *Po čem muži touží*. V jakých rolích vystupuje hlavní hrdina filmu v ukázce? (muž, milenec, otec, rozvedený manžel, kamarád, zaměstnanec - podřízený, vedoucí - nadřízený, novinář, spisovatel, pacient a v neposlední řadě v roli ženy).

Příloha č. 4

Pracovní list - Role a kompetence

1. Zkus si teď promítnout svůj film. Jak vypadá tvůj typický den / týden?

Do jakých rolí vstupuješ?

Napiš si do tabulky pět tebou vybraných rolí, do kterých vstupuješ nejraději.

2. Vyber si jednu roli, která tě nejvíc těší a naplňuje. Napiš ji do tabulky níže a doplň tři činnosti, které v této roli děláš. Až to budeš mít hotové, napiš tři nejdůležitější kompetence, které při těchto činnostech uplatňuješ a rozvíjíš.

ROLE	TŘI ČINNOSTI, které dělám v roli	TŘI KOMPETENCE, které uplatňuji a rozvíjím v roli

3. Ve dvojicích si navzájem prezentujte vybranou roli a kompetence, které při ní využíváte. Pokud vás napadla další kompetence spolužáka, neváhejte mu jí říct, aby ji mohl doplnit do tabulky.
4. Popřemýšlej nad zbývajícíchmi rolemi. Napiš si je do tabulky níže a doplň tři činnosti, které v této roli děláš. Až to budeš mít hotové, napiš tři nejdůležitější kompetence, které při těchto činnostech uplatňuješ a rozvíjíš.

ROLE	TŘI ČINNOSTI, které dělám v roli	TŘI KOMPETENCE, které uplatňuji a rozvíjím v roli

5. Zakroužkuj své kompetence, které se ti objevují opakovaně. Co to může z pohledu tvé budoucnosti znamenat?

Příloha č. 5

Scénář aktivity – Moje vzory

Teoretické východisko

Hodnoty (pojem priority používáme jako synonymum) stojí v pozadí toho, jakým způsobem se každý z nás rozhoduje. Jsou většinou málo uvědomované, ale jejich naplňování má značný vliv na naši spokojenost v osobním i pracovním životě. V průběhu života se mění jen obtížně, často na základě nějaké výjimečné události či jako výsledek dlouhodobého osobního rozvoje.

Cíl

Cílem cvičení je najít kladné hodnoty, které by žáci chtěli následovat ve svém životě.

Délka

45 minut na přípravu (práce s hodnotami obecně), 45 minut aktivita.

Příprava

Práce s aktivitou vyžaduje přípravu žáků s cílem porozumět pojmu hodnota (priorita) v životě. Je vhodné ji naplánovat krátkou dobu před využitím aktivity v rámci jakéhokoliv předmětu. Přitom lze využívat *karty hodnot* nebo jinou vhodnou pomůcku.

Materiál

Budeme potřebovat výstřižky a obrázky současných idolů (lze zadat žákům jako úkol na doma), papír, pastelky, tužka, lepidlo, nůžky, karty hodnot. Využijeme jistě i různé časopisy, kde si mohou žáci najít další podněty k inspiraci.

Popis metody

1) Každý si na papír, ideálně velikosti A3, načrtne vysokou strmou horu. Potom si vybere obrázky lidí, které považuje za své vzory nebo jsou mu něčím sympatičtí, a nalepí je do své kresby podle toho, jak se sám rozhodne. Případně si může své vzory vymyslet a nakreslit. Žáci pracují individuálně.

2) K následné sebereflexi můžeme použít následující otázky:

Proč jsi vybral právě ty osoby?

Čeho si na nich ceníš?

Co znamená, že je někdo umístěn na vrcholu?

Jaké chování / vlastnost je nejvýraznější u každé z vybraných osob?

Vyber si kartu té hodnoty, která to chování / vlastnost představuje.

3) Žáci si ve dvojicích navzájem prezentují své vzory a hodnoty, které představují.

Tip

Inspirujte se u *Simona Sinka, který v rámci TEDu mluví zajímavě o tomto tématu (české titulky).*

Příloha č. 6

Scénář aktivity – Svět práce a klíčové kompetence ve 21. století

Teoretické východisko

Svět práce se stále vyvíjí. Naše společnost se v průběhu historie vyvinula ze zemědělské přes průmyslovou až k informační společnosti. Každá doba byla něčím charakteristická a přinesla něco nového. Změnu ve vnímání povahy práce, důraz na práva zaměstnanců apod. V současné době probíhají změny čím dál rychleji a můžeme se jen snažit předvídat, do jakého světa práce budou vstupovat dnešní žáci.

Cíl

Pojmenovat trendy ve světě práce a zamyslet se nad nároky budoucího trhu práce.

Délka

cca 2x45 minut.

Příprava

- 1) Doporučujeme zadat žákům rozděleným do menších skupin, aby za domácí úkol prostudovali historii práce. Každá skupina bude mít za úkol prostudovat jednu etapu historie (prehistorická doba, antika a středověk, reformace a osvícenství, průmyslová revoluce 19.–20. st., druhá pol. 20. st.) a připravit krátkou prezentaci (maximálně 3minutovou) o tom, kdo a jakým způsobem pracoval, jaká přesvědčení byla s prací spojována, jaká práva a povinnosti měli ti, kteří pracovali apod. Při zadávání úkolu se s nimi o tom krátce pobavíme. Jako východisko do diskuse uvádíme pár skutečností v bodu 2).
- 2) V prehistorické době sloužila práce k získání dostatečného množství potravy a ošacení a vyžadovala maximálně 3–4 hodiny denně. Zbytek dne se lidi zabývali přípravou okrasných předmětů a šperků, diskutovali, oslavovali svátky, vykonávali rituály a užívali si zaslouženého odpočinku. V antice a středověku považovali za práci především těžké, fyzicky náročné činnosti. Vykonávali je jen otroci, později nevolníci. Nepracovat bylo privilegium. O tom, kdo bude pracovat, rozhodovalo postavení ve společnosti. Reformace a osvícenství udělaly z práce prostředek sebeurčení. Práce získala společenskou prestiž, která se určovala podle druhu práce, kterou člen společnosti vykonával. Společenská prestiž jako hodnota určovaná právem druhem práce, kterou daný člověk vykonával, zůstala zachovaná do dnešní doby. Průmyslová revoluce vytvořila dělnickou třídu. Odbory přinesly pracovní práva. Práce se stala předmětem společenské regulace (pracovní doba...). Zlepšily se technologie, narůstala práva zaměstnanců. Druhou polovinu 20. st. nejvíce charakterizuje nástup počítačů v různých sférách pracovního, posléze osobního života. Standardní bylo mít jednu profesní dráhu zvolenou v raném mládí a pracovat v jednom oboru, často u jednoho zaměstnavatele, celý svůj profesní život. Přinášelo to s sebou stabilitu do organizace a jistotu do života pracujících.
- 3) Co se týká formy prezentací, žáci mohou využít powerpoint, prezi, připravit krátké video, koláž apod.

Materiál

tabule / flipchart, prázdný papír, tužka, PC a dataprojektor, popř. přístup k internetu.

Popis metody

- 1) Aktivitu začínáme krátkou prezentací jednotlivých skupin žáků. Doporučujeme přísně hlídat čas u každé prezentace. Žáci měli za úkol připravit maximálně 3minutovou prezentaci. Je-li to časově možné, krátce po každé prezentaci diskutujeme.
- 2) Na základě prezentací o hlavních etapách historie práce mají žáci zachytit svou představu o budoucím světě práce na papíře. Jaké jsou trendy vývoje? Jak to bude vypadat za těch 10 let? Žáci pracují individuálně. Na splnění úkolu jim dáme 15–30 minut.
- 3) Závěrečnou diskusi ve třídě můžeme začít krátkou video ukázkou o budoucím světě práce, popř. zajímavým článkem na toto téma (viz níže, popř. stačí napsat “budoucnost světa práce” do vyhledávače). Součástí diskuse je i téma klíčových kompetencí ve 21. století. Po realizaci aktivity budou mít žáci poměrně jasné povědomí o tom, které kompetence budou potřebovat rozvíjet, aby se úspěšně uplatnili ve světě práce.

Tip

- 1) Pro inspiraci do diskuse o trendech a budoucnosti světa práce uvádíme následující: Od přelomu 20. a 21. století se práce více spojuje s vědomostmi. Mizí jistoty získané v předchozí době. Ze zaměstnanců se stávají flexibilní „podnikatelé“. Stále více lidí je zaměstnaných v projektech s jasným začátkem a koncem. Svět práce se rozpadá na jednotlivé „scény“ s vlastním jazykem a rituály.
- 2) Videá o budoucím světě práce a Průmyslu 4.0 najdete na youtube na stránkách Světového ekonomického fóra (World Economic Forum), Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) a pod. Většina z nich je vybavena anglickými/českými titulky.

Zajímavá videa o současném světě práce a trendech do budoucnosti

The future of work is now. Are we ready? (OECD, anglicky, anglické titulky)

The Fourth Industrial Revolution | At a glance (World Economic Forum, krátká verze, anglicky, anglické titulky)

What is the Fourth Industrial Revolution? (World Economic Forum, dlouhá verze, anglicky)

Humans Need Not Apply (anglicky, české titulky)

Profese budoucnosti (anglicky)

Klíčové kompetence pro 21. století

<http://www.iftf.org/futureworkskills/>

<https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>

<https://ec.europa.eu/jrc/en/research-topic/learning-and-skills>

Příloha č. 7

Scénář aktivity – Moje představa o budoucnosti

Teoretické východisko

K plánování profesní a vzdělávací dráhy můžeme přistupovat různým způsobem. Většinou si stanovíme cíl a naplánujeme kroky k jejich dosažení. Současné teorie ale čím dál více zdůrazňují, že je potřeba brát v úvahu též roli náhody v naší profesní dráze a naučit se pracovat s neplánovanými událostmi. Pro to, abychom tyto příležitosti uměli vnímat a využívat, je potřeba vytvořit si osobní vizi, která je stabilnější a slouží jako maják na cestě. Tato vize nám umožní přizpůsobovat naše cíle zajímavým neplánovaným událostem.

Cíl

Vytvořit si představu (vizi) o vlastní profesní budoucnosti.

Délka

45 minut.

Příprava

1) Doporučujeme realizovat tuto aktivitu až po zmapování kompetencí a hodnot žáků a diskusi o budoucím světě práce, jelikož jim tyto informace slouží jako "surovina" při tvorbě vlastní vize - směru, kterým se chtějí vydat na cestě životem.

2) Před zadáním aktivity probereme se žáky téma vize a její tvorby.

Materiál

tisk pracovního listu (příloha č. 8).

Popis metody

Tuto aktivitu lze zadat jako úkol v rámci výuky, popř. jako domácí úkol. V obou případech doporučujeme udělat závěrečnou reflexi ve skupině, cílem které není dozvědět se, co si představují žáci o své budoucnosti, nýbrž reflektovat proces plnění úkolu. Jaké to bylo představit si moment nebo období ve své budoucnosti a zkusit ho popsat.

Tip

Jak najít osobní vizi? (video, čj).

Příloha č. 8

Pracovní list – Moje představa o budoucnosti

Představ si nějaký okamžik (období) ve tvé budoucnosti, o kterém jsi již vážně uvažoval/a, a který si dovedeš představit. Nezáleží na tom, jestli to bude za pět nebo za několik desítek let. Důležité je, že již máš za sebou školní vzdělávání.

Přesuň se v myšlenkách do tohoto okamžiku a snaž se popsat, kým v té době jsi (kolik je ti let), čím se zabýváš, co máš rád/a a čeho se obáváš, jak vypadá svět kolem tebe, tvá rodina, o co se zajímáš atd.

Potom zkus zpětně popsat důležité události a životní kroky v časovém úseku mezi současností a okamžikem, který jsi zvolil/a. Můžeš si zvolit jakýkoliv slohový útvar, volba žánru a způsob vyjádření záleží jen na tobě.

Práce nebude nijak hodnocena, nemusíš se soustředit na pravopis, ale pouze na obsahovou stránku. Snaž se, prosím, brát tuto práci vážně, zamysli se nad svou budoucností a své představy se pokus pravdivě popsat.



#impulsprokarieru

www.impulsprokarieru.cz

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

Publikaci připravil kolektiv
pracovníků Jihočeské hospodářské komory
a Jihočeské společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, o.p.s
a uvedení autoři Rámce

2019



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

MT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY