



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



PLATFORMA SPRÁVNÁ VOLBA POVOLÁNÍ

9. 5. 2016 13:00 – 16:00

1) Zahájení – Mgr. Pavel Kavalír

Přivítání, představení projektu KAP, představení platformy. Seznámení s programem (Prezentace viz Přílohu č. 1).

2) Minitým

Představení členů realizačního týmu projektu KAP. Představení jednotlivých členů minitýmu s uvedením institucí, které jednotliví členové zastupují.

3) Minidotazník

Předložení dotazníku všem účastníkům platformy k získání názoru:

- a) Proč jste tady (co očekáváte od dnešního setkání)
- b) Co očekáváte od projektu KAP

Výsledky dotazníků viz Přílohu č. 2

4) Seznámení s výstupy z dotazníků NVÚ

Představení výstupů z dotazníků pro téma kariérového poradenství: zkušenosti (organizování exkurzí, besed apod. pro kariérovou orientaci žáků, realizace odborného výcviku/praxe v reálném pracovním prostředí, spolupráce se zaměstnavateli či VŠ při náborových akcích), překážky (nedostatek financí, malý zájem ze strany žáků a rodičů, absence pozice kariérového poradce), příležitosti (finanční prostředky na exkurze, besedy apod., možnost exkurzí do provozů různých zaměstnavatelů pro vyučující, zapojení zaměstnavatelů do náborových aktivit škol).

Představení výstupů z dotazníků pro téma kariérového poradenství: zkušenosti (škola učí žáky myslet kriticky, vnímat problémy ve svém okolí a nacházet inovativní podnikatelská řešení, výchova k podnikavosti v rámci odborného vzdělávání, pedagogičtí pracovníci získávají informace i podněty ke zlepšování vzdělávání v podnikavosti a využívají je při výuce), překážky (nedostatek finančních prostředků pro realizaci vzdělávání mimo vlastní výuku, malý zájem žáků o ekonomické aktivity, cvičení, projekty, nedostatek výukových materiálů, pomůcek, metodik), příležitosti (podpora školních projektů, přednášky a jiné formy účasti odborníka z praxe, metodické materiály a kurzy pro pedagogy na témata kreativity a podnikavosti).

5) Výstupy z jednání minitymu, diskuse k výstupům – Kariérové poradenství

a) Problematika kariérového poradenství na ZŠ

Problematiku kariérového poradenství na ZŠ řeší **výchovný poradce**. Výchovný poradce na ZŠ směřuje žáka k dalšímu vzdělávání na SŠ pouze podle **studijních výsledků** (špatné známky = řemeslo, dobré známky = gymnázium). Na úrovni ZŠ je důležitější **psycholog**, který zjistí, pro co má žák předpoklady (většinou to nevědí, protože dosud neměli možnost si to vyzkoušet/zjistit, pro co předpoklady mají). Situace trhu práce je proměnlivá, volba SŠ nemusí být vázána na trh práce. V případě špatné volby SŠ bude žák školu měnit, v oboru po ukončení školy nezůstane.

b) Pozice kariérového poradce

Požadavkem škol i NÚV je zřízení **samostatné pozice kariérového poradce** (oddělení od pozice výchovného poradce). Na osobu na pozici kariérového poradce jsou kladeny různé požadavky podle typu školy. Kariérový poradce by měl ovládat psychologické znalosti, být schopen zmapovat schopnosti a dovednosti žáka (ne jen číst vysvědčení), s tím souvisí i schopnost rozpoznat potenciál žáka, a pak jej směřovat na obory VŠ. Nemělo by se jednat o pedagoga. Požadavkem je **znalost trhu práce**, výhodou by byl **personalista z praxe** (co chybí za profese, přehled o regionu, kam jít studovat, uplatnění, schopnost zajistit žákům praxi u zaměstnavatele). Zároveň by mělo být respektováno rozhodnutí školy, koho na pozici kariérového poradce do svého zařízení vyberou (nepředepisovat vzdělání, praxi, ...).

Některé školy vidí samostatnou pozici kariérového poradce jako zbytečnou funkci, vhodné směřování žáka by měl být schopen doporučit odborný učitel (ví, co umí) a třídní učitel (zná žáka, jaký je, jak se chová); požadavkem na učitele je znalost trhu práce a zároveň dostatek času na individuální přístup k žákovi.

Problémy se zřízením samostatné pozice kariérového poradce jsou především ve **vymezení kompetencí kariérového poradce** (kdo je KP, co je jeho náplň práce, jaké má mít znalosti, ...). Dále je problém se zařazením kariérového poradce na pozici pedagog – nepedagog a na to navazující problém **financování** (z čeho bude pozice hrazena).

c) Subjekty zapojené do činnosti kariérového poradenství

V současné době poskytují na školách kariérové poradenství výchovní poradci. Výchovní poradci jsou ale přetížení, řeší veškeré integrované žáky, ne všechny děti ve škole znají, do jejich kompetencí spadá podle vyhlášky i kariérové poradenství, ale nemají přehled o trhu práce.

Na ÚP existuje pozice profesionálního kariérového poradce (některé SŠ ji využívají pro své žáky třetích a čtvrtých ročníků). Dále poskytuje ÚP možnost besed na školách, školení a individuální poradenství.

Na Univerzitě Hradec Králové působí kariérové centrum, které poskytuje mimo jiné i žákům 3. a 4. ročníků SŠ personální diagnostiku, osobnostní a kariérové koučink, věnuje se žákům se SVP, individuálně jedná se zaměstnavateli, spolupracuje s ÚP.

Subjekt zabývajícími se kariérovým poradenstvím jsou i samotní zaměstnavatelé. Umožňují žákům **odborné praxe, exkurze do provozu, zapojení odborníků do výuky** atd. Problémem v mnoha případech je časově i finančně náročná investice firmy do žáka, který pak ve firmě nemusí zůstat.

d) Překážky

Nejsou dostatečně nastavené **vazby mezi ZŠ, SŠ, rodiči a zaměstnavateli**. Jako překážka v procesu kariérového poradenství ZŠ se jeví někteří rodiče žáků a jejich vliv. Úkolem v tomto případě je podmínit/**motivovat rodiče**. A to především při výběru střední školy (na SŠ je žák už zralý, rozhodne se, co chce dělat bez vlivu rodičů a kariérový poradce má šanci to ovlivnit). Na SŠ se kariérový poradce věnuje přípravě žáka na vstup na trh práce nebo rozpozná studijní talent a pošle ho na VŠ. Dále je třeba navázat spolupráce SŠ a firem – firma nebude litovat prostředků, protože se to vrátí (natáhnout ZŠ do SŠ – s tím jim pomůže SŠ, pak vznik vazby SŠ – firma).

Jako zásadní překážka je vnímán **nedostatek finančních prostředků** k uhrazení všech žádoucích aktivit (od materiální podpory pro žáky ZŠ i SŠ, mimoškolní aktivity testující schopnosti žáků až po samotnou pozici kariérového poradce).

Další problém v oblasti jsou **studenti PdF**, kteří nejsou dostatečně připraveni, jsou odtrženi od reality, neumí se k učení a práci se žáky postavit.

6) Výstupy z jednání minitymu, diskuse k výstupům – Podnikavost

Podnikavost je vlastnost, schopnost, nelze ji naučit, pouze rozvíjet. Téma patří i k polytechnickému vzdělávání (co škola člověku dá). Jedná se také o **výchovu k vlastní odpovědnosti**, pokud absolvent nenajde své místo na trhu práce, má si ho dokázat vytvořit. Podnikavost absolventů je potřeba i pro zaměstnavatele (zde nutné rozlišit podnikavost a podnikání!). Podnikavost žáků je na SŠ rozvíjena především prostřednictvím **fiktivních firem**. Na to navazuje **rozvoj finanční gramotnosti** (naučit žáky orientovat se). Dle některých účastníků platformy podnikavost dětí spíše brzdíme. **Chybí aprobování pedagogové odborných předmětů**, předmět pracovní činnosti (člověk a svět práce) na ZŠ je problémem (předmět nemá kdo učit - aprobace na pracovní činnosti se už na PdF neučí).

7) SWOT analýza

V analýze se objevuje několik bodů, které jsou zařazeny jak v pozitivích, tak negativích a to dle typu školy a vnímání konkrétního případu školou.

a) Silné stránky

Silnou stránkou je ochota ze strany firem spolupracovat se školami, spolupráce se ZŠ.

b) Slabé stránky

Chybí provázanost SŠ na své absolventy (pokud neskončí na ÚP, škola neví, zda jsou v zahraničí, pracují v oboru, jsou na VŠ, ...), chybí pozice kariérového poradce, výchovný poradce supluje kariérové poradenství je přetížený a nemá dostatečné kompetence ke kariérovému poradenství. Slabou stránkou jak kariérového poradenství, tak podnikavosti je nedostatečná ochota ke spolupráci ze strany rodičů.

c) Příležitosti

Mezi příležitosti byla zařazena spolupráce se zaměstnavateli (větší propojení), zřízení Klubu absolventů (zmapování uplatnění absolventů), možnost najmout externího kariérového poradce (člověk z venku) nebo zavedení pozice kariérového poradce u zřizovatele (možnost využít jeho služby pro všechny zřizované školy). Pro pozici kariérového poradce není potřeba speciální odbornost, stačí k tomu proškolení nebo licence (ideálně školení s náhradou mzdy za suplování), není potřeba vyloženě zřizovat

pozici, ale cvičit dispozice jedince pro tuto činnost. Ten se pak naučí pracovat jako kariérový poradce (dotazníky, SW, ...). V rámci výuky lze udělat se žáky test, osvědčili se sebezpoznávací aktivity (na co je kdo dobrý, k čemu se hodí). Je potřeba nastavit systém pro fungování.

d) Hrozby

Nedostatek financí na nákup vybavení, nákup školení, mzdové výdaje (lektorné, jízdné, časová dotace učitele, suplování, ...). Bude-li tato oblast posílena z projektu, z dlouhodobého hlediska to problém nevyřeší. Definované problémy není možné na krajské úrovni změnit.

8) Ukončení, závěr