



# **PODKLADOVÁ STUDIE**

Člověk a svět práce

Ing. Kateřina Lichtenberková  
Mgr. Petr Chalůš  
doc. PaedDr. PhDr. Jiří Dostál, Ph.D.

# PODKLADOVÁ STUDIE

---

*Člověk a svět práce*

*Ing. Kateřina Lichtenberková*

*Mgr. Petr Chalůš*

*doc. PaedDr. PhDr. Jiří Dostál, Ph.D.*

NUV, Praha 2019

## **PODKLADOVÁ STUDIE**

### ***Člověk a svět práce***

Ing. Kateřina Lichtenberková (z pohledu klíčové kompetence k podnikavosti)

Mgr. Petr Chalouš (z pohledu kariérového vzdělávání)

doc. PaedDr. PhDr. Jiří Dostál, Ph.D. (část týkající se oblasti Člověk a technika – v samostatné podkladové studii)

**NÚV, PRAHA 2018**

## Obsah

Úvod .....	3
1. A) <b>EVROPSKÉ strategické dokumenty</b> a kompetence k podnikavosti .....	4
Cíle podpory kompetence k podnikavosti .....	5
Definice kompetence k podnikavosti – Evropský referenční rámec .....	6
EntreComp: Evropský rámec kompetence k podnikavosti .....	7
1. B) Kariérové kompetence z mezinárodní perspektivy .....	9
Kariérové kompetence – inspirativní komparativní studie .....	9
Příklady rámců kariérového vzdělávání .....	10
Kvalita a doporučení – kvalitní kariérové vzdělávání v Evropě .....	13
Europass .....	16
2. Podnikavost a kariérové vzdělávání ve <b>strategických dokumentech ČR</b> .....	17
Výhled do roku 2030 .....	18
3. Podpora kompetence k podnikavosti a kariérového poradenství v <b>PROJEKTECH v ČR</b> .....	19
4. Člověk a svět práce a kompetence k podnikavosti v <b>českých RVP</b> .....	22
Kompetence k podnikavosti .....	22
Člověk a svět práce jako vzdělávací oblast .....	24
Člověk a svět práce jako průřezové téma .....	25
Kompetence k podnikavosti / kariérové vzdělávání / svět práce v jiných vzdělávacích oblastech .....	26
5. <b>SWOT Analýzy</b> .....	28
6. <b>NÁVRHY NA ZMĚNY</b> v rámcových vzdělávacích programech (RVP) .....	35
7. <b>PŘÍLOHY</b>	
Výchova k podnikavosti v evropských zemích .....	38
Kariérové vzdělávání – zahraniční zkušenosti .....	39
Z terénu .....	44
Inspirativní příklady do výuky .....	46
8. Zdroje .....	52

## Úvod

Vzdělávací oblast Člověk a svět práce je v českém kurikulu nejvýrazněji reprezentována na úrovni základního vzdělávání (RVP ZV). Význam oblasti zde určuje i hodinová dotace, na prvním stupni je to jedna hodina týdně v každém ročníku (resp. 5 hodin týdně celkem), na druhém stupni jedna hodina týdně ve třech ročnících ze čtyř (tj. celkem 3 hodiny týdně). Oproti tomu na gymnáziích nemá oblast žádnou konkrétní hodinovou dotaci, a tak se jedná v podstatě o podobné pojetí jako v RVP středních odborných škol, kde je oblast průřezovým tématem.

Člověk a svět práce je nyní hlavní obsahovou oblastí, ve které má být rozvíjena **kompetence k PODNIKAVOSTI** (smysl pro iniciativu a podnikavost). Kompetence spojené s podnikavostí najdeme v různých evropských i národních strategických dokumentech a nabývají na stále větší důležitosti i díky příchodu čtvrté průmyslové revoluce (Průmysl 4.0 / Společnost 4.0). Rozvoj kompetence k podnikavosti totiž **umožňuje získat flexibilitu na trhu práce, schopnost přizpůsobovat se stále rychlejším změnám a vytvářet potřebné inovace**. Právě s inovacemi je podnikavost často spojována – všechny inovační strategie mluví o potřebě rozvoje podnikavosti.

O důležitosti celé problematiky vypovídá také fakt, že Evropská komise v této souvislosti zřídila v listopadu 2011 *pracovní skupinu pro podnikatelské vzdělávání*. V roce 2016 pak vznikl Evropský rámec podnikatelských dovedností (**resp. Evropský rámec kompetence k podnikavosti, tzv. EntreComp** – podrobněji níže), který nám může sloužit jako dobrý podklad k revizi rámcových vzdělávacích programů. Jednou z dílčích kompetencí je v evropském rámci také finanční a ekonomická gramotnost. Proto se nám do oblasti Člověk a svět práce dostává **finanční a ekonomické vzdělávání**.

Kompetence k podnikavosti je úzce spjata s oblastí **KARIÉROVÉHO vzdělávání** – při kariérovém vzdělávání nám jde především o rozvoj osobnosti, sebepoznání a řízení vlastní kariéry, což je také z větší části součástí dílčích kompetencí pod kompetencí k podnikavosti (podle již zmíněného Evropského rámce). Vzhledem k rychle se měnícímu trhu práce je rozvoj kariérových kompetencí a kvalitní kariérové poradenství stále důležitější a je zapotřebí ho zpracovat do vzdělávací praxe.

Celkově lze charakterizovat **současnou podobu vzdělávací oblasti Člověk a svět práce jako výrazně zaměřenou na praktické a technické vzdělávání. Jako kariérové vzdělávání<sup>1</sup> je rámována pouze tematickým okruhem Svět práce na druhém stupni**. Lze předpokládat, že české základní školy v rámci svých ŠVP realizují tematický okruh Svět práce převážně v rozsahu dvou let<sup>2</sup> s časovou dotací 1 hodina týdně v 8. a 9. třídě<sup>3</sup>.

Při výuce této tematické oblasti Svět práce pak můžeme předpokládat zaměření převážně na poskytování informací<sup>4</sup> o středních školách, případně profesích (viz RVP: *Žák se orientuje v pracovních činnostech vybraných profesí*). K aktivnějším činnostem může patřit sebe prezentace (viz RVP: *Prokáže v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce*), případně mimoškolní aktivita typu testu poradenského pracoviště, návštěvy veletrhu středních škol apod. (viz RVP: *Posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravu; využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání*).

Kariérové vzdělávání lze nalézt částečně také v průřezové oblasti **Osobnostní a sociální výchova**, jednotlivosti pak na prvním stupni v tematickém okruhu Lidé kolem nás v rámci vzdělávací oblasti Člověk a jeho svět, na druhém stupni částečně v tematickém okruhu Člověk jako jedinec v rámci vzdělávacího oboru Výchova k občanství pod vzdělávací oblastí Člověk a společnost.

<sup>1</sup> Kariérové vzdělávání se zaměřuje na rozvoj kariérových kompetencí, dovedností pro řízení vlastní kariéry. Definice z publikace <http://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf> „rozvoj jedince holistickým způsobem, budování povědomí o sobě samém a rozvíjení vlastností potřebných pro efektivní kariérový rozvoj“. Kariérové vzdělávání se skládá z následujících prvků: osobní rozvoj, průzkum kariérových možností a řízení kariéry.

<sup>2</sup> Někdy i méně, kdy si zvolí jinou oblast a tematickou oblast realizují v rámci jednoho roku a věnují se například tematické oblasti „využití digitálních technologií“.

<sup>3</sup> Nejspíše do termínu přijímacího řízení na střední školy.

<sup>4</sup> Vítězný školní projekt v Národní ceně kariérového poradenství, který rozvíjel kontakt mezi světem práce a školou se zaměřením na kompetence, nebyl primárně realizován v rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce.

Jak již bylo řečeno, vzdělávací oblast Člověk a svět práce je v současném pojetí v základním vzdělávání výrazně zaměřená na praktické činnosti. Historicky tak do ní patří **TECHNICKÉ vzdělávání (resp. Člověk a technika)**. Pro tento obor jsme vytvořili speciální podkladovou studii a necháváme ji samostatně, neboť docházíme k názoru, že by bylo lepší technické vzdělávání kombinovat s oblastmi, ke kterým patří, aby byla plně rozvíjena **klíčová kompetence STEM** (tj. vědecké obory a digitální vzdělávání).

Po odloučení technického vzdělávání zde bude prostor pro **transformaci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce k celostnímu kariérovému vzdělávání, rozvoji podnikavosti a souvisejících kompetencí, včetně rozvoje ekonomického myšlení (ekonomické gramotnosti)**.

Na rozdíl od jiných oblastí se v oblasti Člověk a svět práce nemůžeme opřít o maturitní výsledky či jiné výsledky testování apod. Proto je tato studie zaměřena zejména na **souhrn informací z různých evropských i českých strategických dokumentů** týkajících se klíčových kompetencí, kompetence k podnikavosti, kariérového vzdělávání a souvisejících témat, s cílem dát oblast do širších souvislostí, ale také ji definovat pro následnou tvorbu výsledků učení.

## 1. A) Evropské strategické dokumenty a kompetence k podnikavosti

Evropské strategické dokumenty jsou velmi důležitým zdrojem informací, neboť právě v nich byla popsána potřeba rozvoje klíčových kompetencí. Z pohledu Evropy se na problematiku můžeme dívat v širším kontextu, který nám lépe popisuje aktuální a budoucí rozvoj společnosti.

Výchova k podnikavosti (Vkp) se dostala do popředí zájmu Evropské komise v roce 2003. Od roku 2004 začaly vznikat expertní pracovní skupiny, které monitorovaly stav v jednotlivých členských zemích a typech přípravy. Významným bodem je rok **2008**, kdy proběhla **konference v Oslu**, která toto téma zdůraznila. V té době začaly vznikat **národní strategie výchovy k podnikavosti** v několika, převážně severských zemích. Důležitý je materiál **ET 2020** (viz níže), kde byla stanovena kritéria, na čem je potřeba v rámci Vkp pracovat. EK se zaměřuje především na sběr příkladů dobré praxe a Vkp se samozřejmě zabývají i nejrůznější projekty financované z „evropských“ peněz.

Zásadním evropským dokumentem týkajícím se klíčových kompetencí je **Doporučení Rady o klíčových kompetencích pro celoživotní učení** z ledna 2018<sup>5</sup> (aktualizovaná verze původního dokumentu z roku 2006<sup>6</sup>). Tento dokument shrnuje závěry o vzdělávání z jiných strategických dokumentů, které se shodují na tom, že zaměření na rozvoj klíčových kompetencí je nezbytné pro udržitelný rozvoj, a dává doporučení, na co by se měly členské státy (ve vzdělávání) zaměřit.

Celý text začíná tímto důležitým odstavcem:

*„Evropské společnosti a hospodářství procházejí značnými digitálními a technologickými inovacemi, jakož i změnami trhu práce a demografickými změnami. Mnoho současných pracovních míst před deseti lety neexistovalo a v budoucnosti bude vytvořeno mnoho nových forem zaměstnání. V ‚bílé knize Komise o budoucnosti Evropy‘ se zdůrazňuje, že pravděpodobně **většina dětí, které dnes zahajují základní školní docházku, bude vykonávat nové profese, které dosud neexistují** a že zvládnutí této situace bude vyžadovat masivní investice do dovedností a významné přehodnocení systémů standardního i celoživotního vzdělávání.“*

V doporučení (a zejména pak v jeho příloze – viz dále) je popsáno **8 klíčových kompetencí pro celoživotní učení**, mezi něž patří i kompetence k podnikavosti (dříve smysl pro iniciativu a podnikavost). Tato část vysvětluje roli jednotlivých kompetencí: *„Vyžaduje to zejména investování do základních dovedností, do kompetencí k podnikavosti, do digitálních kompetencí, jakož i do jazykových kompetencí, aby se všem umožnila **aktivní účast ve společnosti a v hospodářství**. Vyžaduje to rovněž investice do kompetencí v oblasti přírodních*

<sup>5</sup> DOPORUČENÍ RADY o klíčových kompetencích pro celoživotní učení, Brusel 17. 1. 2018 – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0024>

<sup>6</sup> DOPORUČENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY ze dne 18. prosince 2006, o klíčových schopnostech pro celoživotní učení – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:CS:PDF>

*věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM), aby se dosáhlo vědeckého chápání a zvýšení atraktivity zaměstnání v povoláních STEM.“*

V textu je pak zdůrazněn rozvoj dílčích „podnikavých“ kompetencí **ve vztahu ke schopnosti reagovat na změny**: „*Takové dovednosti jako tvořivost, kritické myšlení, převzetí iniciativy a řešení problémů hrají významnou roli ve zvládnání složitosti a změny v současné společnosti.“*

„*V současné době se požadavky na kompetence změnily, neboť na více pracovních místech se používá automatizace, technologie hrají větší roli ve všech oblastech práce a života a kompetence k podnikavosti, sociální a občanské kompetence se stávají stále důležitější v zájmu zajištění odolnosti a schopnosti přizpůsobit se změnám.“*

Podpora kompetence k podnikavosti na školách je podle Rady ještě **nedostatečně rozvinutou oblastí**:

„*Pokrok je patrný, pokud jde o klíčové kompetence, které se jednoduše vztahují spíše na tradiční ‚předměty‘ vyučované ve školách, jako je komunikace v mateřském jazyce a v cizích jazycích nebo matematické kompetence, než na kompetence, které přesahují rámec tradičních ‚předmětů‘, například schopnost učit se a kompetence k podnikavosti nebo sociální a občanské kompetence.“*

Obecně by se dalo říci, že jsou školy ještě stále dost zaměřené na obsah vzdělávání a rozvoj kompetencí jako takový je pro školy a učitele méně uchopitelný:

„*Vzdělávání, odborná příprava a učení se potýkají s problémy v uplatňování přístupů k výuce a učení zaměřených na kompetence. Posun od spíše statického pojetí učebních plánů k dynamické definici znalostí, dovedností a přístupů, které si musí účastníci vzdělávání rozvíjet během celého procesu učení, vyžaduje změnu přístupu ve vzdělávání, odborné přípravě a učení, který ovlivňuje způsob, jakým je organizován a hodnocen.“*

**Proto je zapotřebí zacílit oblast Člověk a svět práce nejen na obsahovou část vzdělávání, ale zejména na rozvoj kompetence k podnikavosti jako takové.**

Při rozvoji kompetence k podnikavosti je také velmi důležité **neformální učení**. Aktivita ve škole je dobré propojovat na aktivity mimo školu rozvíjející podnikavost, jako např. soutěže, projekty inovačních center, zájmové činnosti, stáže, dobrovolnické činnosti.

„*Neformální učení hraje významnou úlohu v podpoře rozvoje základních mezilidských dovedností, komunikačních a kognitivních dovedností, mezi něž například patří kritické myšlení, analytické dovednosti, tvořivost, řešení problémů a odolnost, které mladým lidem usnadňují přechod do dospělosti, aktivní občanství a pracovní život. Zlepšení spolupráce mezi různými výukovými prostředími napomáhá podpoře různých způsobů a kontextů učení.“*

## **Cíle podpory kompetence k podnikavosti**

Doporučení Rady v oblasti podnikavosti:

„**Podpořit rozvoj kompetencí k podnikavosti za účelem rozvoje nezbytných dovedností a přístupů, včetně tvořivosti, přebírání iniciativy, týmové práce, pochopení rizika a smyslu pro odpovědnost.**“

Členské státy by podle Rady měly podporovat rozvoj klíčových kompetencí a zvláštní pozornost věnovat (mj.):

- *podpoře kompetencí k podnikavosti, tvořivosti a smyslu pro iniciativu, a to zejména mezi mladými lidmi, včetně podpory příležitostí pro mladé účastníky vzdělávání, aby získali **nejméně jednu podnikatelskou zkušenost** během základního nebo středoškolského vzdělání.*

V rámci práce Evropské komise a Rady na revizi Evropského referenčního rámce proběhly i konzultace, které podtrhly potřebu:

- *zdůrazňovat význam osobních dovedností a dovedností v oblasti mezilidských vztahů uváděných někdy jako „životní“, „sociálně-emoční“ nebo „sociální dovednosti“, tzv. „soft skills“, neboť jednotlivým osobám pomáhají reagovat na nejistotu a změnu. V referenčním rámci se navrhuje dále posílit dovednosti, jako je kritické myšlení, týmová práce, mezikulturní dovednosti a řešení problémů.*

- *podtrhnout tvořivost, schopnost plánovat a řídit procesy a řešit riziko jako součást informovaného rozhodování jako nezbytných dimenzí kompetence k podnikavosti. Preferovalo se uvedení aktualizované definice do souladu s rámcem EntreComp*

Dokument ET 2020 (Education and Training 2020) – Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě<sup>7</sup> obsahuje Strategický cíl č. 4:

**„Zlepšit kreativitu a inovace, včetně podnikatelských schopností, na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy“**

Který si klade za úkol...

*Pokračovat v práci v této oblasti:*

- *klíčové průřezové kompetence: v souladu s doporučením Evropského parlamentu a Rady více **zohledňovat klíčové průřezové kompetence v osnovách, hodnocení a kvalifikacích.***

*Rozvíjet spolupráci v těchto oblastech:*

- *instituce otevřené inovacím: **podporovat kreativitu a inovace rozvojem specifických metod výuky a učení** (včetně využívání nových nástrojů ICT a vzdělávání učitelů);*
- ***partnerství:** rozvíjet partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a podniky, výzkumnými institucemi, kulturními subjekty a kreativními odvětvími a podporovat dobře fungující znalostní trojúhelník.*

## **Definice kompetence k podnikavosti – Evropský referenční rámec**

Přílohou doporučení Rady je zrevidovaný **Evropský referenční rámec**<sup>8</sup>. Oproti původní verzi z roku 2006 je zde již správný překlad „competences“ (ze „schopností“ na „kompetence“) a kompetence k podnikavosti je definována takto:

**„Kompetenci k podnikavosti se rozumí schopnost využívat příležitosti a nápady a vytvářet z nich hodnoty pro ostatní. Její podstatou je tvořivost, kritické myšlení a řešení problémů, iniciativa a vytrvalost a schopnost spolupracovat s ostatními s cílem plánovat a řídit projekty, které mají kulturní, společenskou nebo komerční hodnotu.“**

V dalším textu jsou popsány nejdůležitější znalosti, dovednosti a postoje související s touto kompetencí, resp. **dílčí kompetence**, které jsou součástí kompetence k podnikavosti:

**„Kompetence k podnikavosti vyžaduje vědomí toho, že existují různé kontexty a příležitosti k převádění nápadů do praxe v osobních, společenských a profesních činnostech, a pochopení toho, jakým způsobem tyto kontexty a příležitosti vznikají. Jedinci by měli znát a chápat přístupy k **plánování a řízení projektů**, které zahrnují jak **postupy, tak i zdroje**. Měli by rozumět **ekonomii a sociálním a ekonomickým příležitostem a výzvám, jimž čelí zaměstnavatel, organizace či společnost**. Měli by si také být vědomi **etických zásad** a mít povědomí o svých **silných a slabých stránkách**.“**

**Podnikatelské dovednosti jsou založeny na *tvořivosti*, která zahrnuje představivost, **strategické myšlení a řešení problémů, a kritické a konstruktivní reflexi** v rámci vyvíjejících se tvůrčích procesů a inovací. Vyžadují **schopnost pracovat jak jednotlivě, tak i s ostatními v týmu, mobilizovat zdroje (lidi a věci) a vytrvat v činnosti**. Patří sem i schopnost činit **finanční rozhodnutí týkající se nákladů a hodnoty**. Zásadní je schopnost **efektivně komunikovat a vyjednávat s ostatními a vypořádat se s nejistotou, nejasnostmi a riziky** v rámci přijímání kvalifikovaných rozhodnutí.**

<sup>7</sup> ET 2020 – Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě, MŠMT 2010 – <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/et-2020>

<sup>8</sup> Evropský referenční rámec, PŘÍLOHA návrhu doporučení Rady o klíčových kompetencích pro celoživotní učení, str. 6 (2018) – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0024>

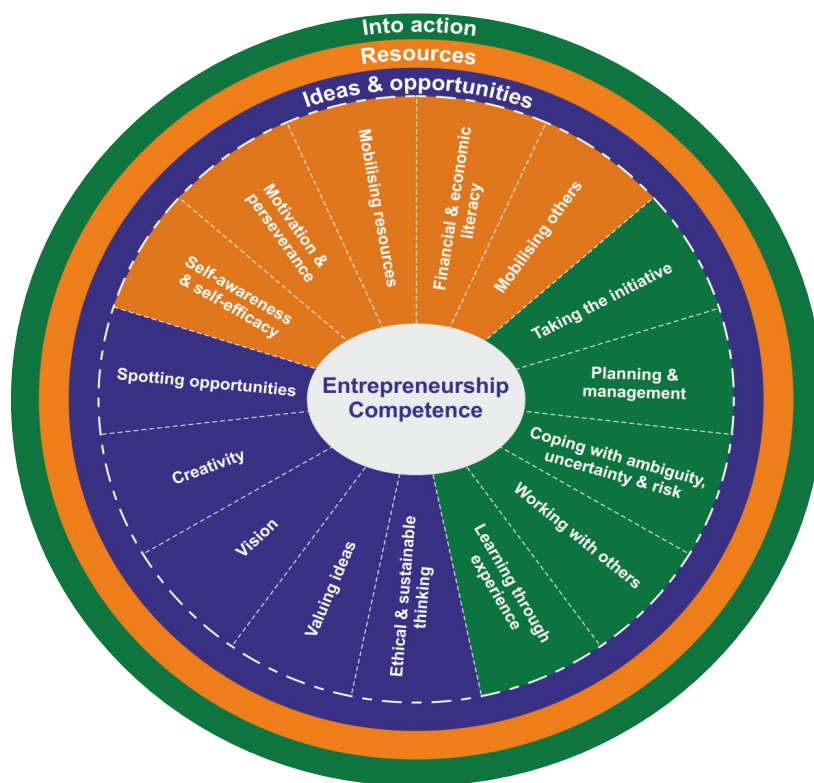


*Pro podnikatelský postoj je charakteristický **smysl pro iniciativu a schopnosti, aktivita, progresivnost, odvaha a vytrvalost** při dosahování cílů. Zahrnuje touhu motivovat ostatní a oceňovat jejich myšlenky, empatii a péči o lidi a svět a přijímání odpovědnosti zaujímáním etických přístupů v rámci celého procesu.“*

S kompetencí k podnikavosti souvisí i termín **výchova k podnikavosti (Vkp)**, který se již ustálil v odborné veřejnosti. Výchova k podnikavosti zahrnuje všechny výukové metody směřující k posílení (rozvoji) kompetence k podnikavosti.

### **EntreComp: Evropský rámec kompetence k podnikavosti**

Pro stanovení národních cílů výchovně-vzdělávacího procesu v oblasti kompetence k podnikavosti je strategicky důležitým dokumentem **Evropský rámec kompetence k podnikavosti** (The European Entrepreneurship Competence Framework – EntreComp<sup>9</sup>). Tento rámec popisuje hlouběji kompetenci k podnikavosti a jednotlivé oblasti, které je potřeba rozvíjet.

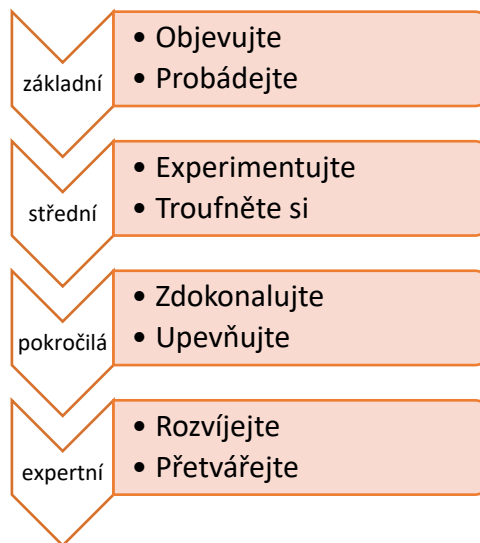


<sup>9</sup> The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp), Evropská komise 2016  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

**Evropský rámec kompetence k podnikavosti (neoficiální překlad) <sup>10</sup>**



Každá z uvedených 15 dílčích kompetencí je v EntreComp detailně popsána a dále rozpracována do **8 úrovní**, které jsou behaviorálně popsány takto:



Každá úroveň je u každé kompetence popsána **v jazyce výsledků učení**. Tento materiál bude při revizi rámcových vzdělávacích programů (RVP) v ČR sloužit jako hlavní podklad pro charakteristiku oblasti Člověk a svět práce a pro stanovení výsledků učení v jednotlivých uzlových bodech vzdělávacího procesu.

<sup>10</sup> Zatím se jedná o neoficiální překlad, české ekvivalenty anglicky pojmenovaných kompetencí se tedy mohou ještě změnit.

## 1. B) Kariérové kompetence z mezinárodní perspektivy

**Career Management Skills (CMS)** jsou **dovednosti pro řízení vlastní kariéry**, které se mají rozvíjet již od začátku školního vzdělávání. Pro tyto dovednosti je často užíván i pojem kariérová/kariérové kompetence. Jsou spojené s osobní rovinou, osobním rozvojem (pozitivním sebepojetím, sociálními a komunikačními dovednostmi), s kompetencí k učení, orientovat se ve společnosti, v možnostech vzdělávání a práce, a navíc se schopností jednat, rozhodovat se, najít si práci nebo podnikat, změnit práci, vyvažovat pracovní a rodinný život apod.

Inspirací je publikace, která vznikla v síti ELGPN<sup>11</sup>, která sdružovala většinu evropských zemí a věnovala se strategické a politické úrovni v poradenství a vzdělávání. V publikaci tak najdeme příklad Malty, která rozvíjí kariérové vzdělávání během celé školní docházky jako součást kurikula. Věnuje se i hodnocení kariérových kompetencí, kdy v mnoha zemích probíhá formou portfolií (nebo plánů osobního rozvoje, individuálních akčních plánů apod.), které jsou zaměřeny na reflexi a učení a které sledují osobní rozvoj. Rozvíjejí se i elektronická portfolia.

Pro hodnocení CMS (kariérových kompetencí) je vhodné **formativní hodnocení**. Užívání **portfolií kariérového učení** otevírá příležitost pro důkladnou reflexi kariérového rozvoje a pro následné rozhovory mezi žákem/klientem a učitelem/poradcem.

### Kariérové kompetence – inspirativní komparativní studie

K. Hašková a M. Vaculík (2016)<sup>12</sup> porovnávali **různá pojetí kariérových kompetencí** (nazývají je kariérními kompetencemi), rozvoje dovedností řízení vlastní kariéry. Upozorňují na celkové pojetí kariérových kompetencí, které vychází z předpokladu, že probíhá **kariérový rozvoj každého jednotlivce, který nezahrnuje jen několik kariérových voleb, je to spíše celoživotní učící se proces**, a také na to, že v dostupné literatuře věnované této oblasti se lze setkat se širokou škálou používaných termínů: career management skills, career management competences, career selfmanagement skills, career self-management, career management či career competence.

Autoři identifikovali tyto kariérní kompetence:

- **Sebepoznání a pozitivní sebepojetí** zahrnuje povědomí o vlastních znalostech, dovednostech a kompetencích, hodnotách, dosavadních úspěších i představu ideálního budoucího života a současně vytvoření, udržení a komunikaci pozitivního sebepojetí, které umožňuje rozvoj vlastního potenciálu a využívání kariérních příležitostí.
- **Pozitivní interakce s ostatními a networking** odkazuje k sebevědomému a efektivnímu jednání s druhými a k vytváření pozitivních vztahů, které jsou důležité pro vlastní kariérní dráhu, včetně zaměstnavatelů, širších sítí i online prostoru.
- **Reagování na změny a růst v průběhu života** včetně udržování rovnováhy mezi osobními, vzdělávacími a pracovními rolemi s cílem dosáhnout well-being (work-life balance).
- **Zapojení a pozitivní přístup k celoživotnímu učení** včetně porozumění jeho přínosům.
- **Efektivní zpracovávání kariérních informací**, tedy kompetence najít, vyhodnotit a využít informace pro nalezení, vytvoření a/nebo udržení práce.
- **Kariérní rozhodování** zahrnuje kompetenci realizovat konstruktivní, optimistická a sebevědomá kariérní rozhodnutí s využitím vlastních předchozích zkušeností.
- **Aktivní řízení vlastní kariéry**, včetně převzetí zodpovědnosti za proces řízení kariéry, uplatňování kompetencí pro nalezení, vytvoření a/nebo udržení pracovního místa, kreativita a inovativnost

<sup>11</sup> ELGPN publikace Designing and Implementing Policies Related Career Management Skills  
<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-4-cms>

<sup>12</sup> Kariérní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice. Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, roč. 6, č. 3 – <http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/II1603/lifele2016060381.pdf>

v přístupu k vlastní kariéře, vědomí vlastních stereotypů ohledně budování kariéry a snaha o jejich eliminaci.

- **Porozumění roli jednotlivce ve společnosti** a širším souvislostem mezi prací jedince, komunitou, národní a globální společností a jejich vzájemnými vlivy.

Autoři přeložili také srovnávací tabulku (ELGPN) kariérních kompetencí USA, Kanady a Austrálie (viz tab. 1) a srovnávací tabulku Skotska, Irska, Portugalska a Nového Zélandu (viz tab. 2).

### **Příklady rámců kariérového vzdělávání**

Sultana<sup>13</sup>

- **USA**

the National Career Development Guidelines:

[https://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3384](https://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384)

- **Austrálie**

The Australian Blueprint for Career Development:

[https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/australian\\_blueprint\\_for\\_career\\_development.pdf](https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/australian_blueprint_for_career_development.pdf)

- **Anglie**

The ACEG Framework for Careers and Work-Related Education for 7 to 19 year olds:

[http://www.thecdi.net/write/ACEG\\_Framework\\_CWRE.pdf](http://www.thecdi.net/write/ACEG_Framework_CWRE.pdf)

- **Skotsko**

Developing the Young Workforce – Career Education Standard (3–18):

<https://www.education.gov.scot/Documents/dyw2-career-education-standard-0915.pdf>

---

<sup>13</sup> Ronald G. Sultana (2011) – Learning career management skills in Europe: a critical review  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2010.547846>

Tabulka 1

Popis kariérních kompetencí USA (National, 2008), Kanady (Blueprint, 2006) a Austrálie (Australian, 2010)

	National. . . , 2008		Blueprint. . . , 2006		Australian. . . , 2010
Osobně sociální vývoj	Rozvinout porozumění sama sobě, vytvořit si a udržet pozitivní sebepojetí.	Osobní management	Vytvořit a udržet si pozitivní sebeobraz.	Osobní management	Vytvořit a udržet si pozitivní sebepojetí.
	Rozvinout pozitivní interpersonální dovednosti včetně respektu k rozmanitosti.		Interagovat pozitivně a efektivně s druhými.		Interagovat pozitivně a efektivně s druhými.
	Integrovat vývoj a změnu do kariérního rozvoje.		Rozvinout strategie pro zvládnání změn a růstu v průběhu života.		Rozvinout strategie pro zvládnání změn a růstu v průběhu života.
	Najít rovnováhu mezi různými rolami (pracovní, volnočasové, rodinné, komunitní apod.).	Seznamování se se vzdělávacími příležitostmi a světem práce	Učastnit se celoživotního učení podporujícího životní/pracovní cíle.	Seznamování se se vzdělávacími příležitostmi a světem práce	Učastnit se celoživotního učení podporujícího kariérní cíle.
Úroveň dosaženého vzdělání a celoživotní učení	Dosáhnout studijních výsledků a úrovně nabytých dovedností potřebných pro naplnění osobních a kariérních cílů.	Seznamování se se vzdělávacími příležitostmi a světem práce	Lokalizovat a efektivně využívat životní/pracovní informace.	Seznamování se se vzdělávacími příležitostmi a světem práce	Lokalizovat a efektivně využívat kariérní informace.
	Učastnit se celoživotního učení pro zlepšení vlastní schopnosti efektivně fungovat v měnící se ekonomické situaci.		Porozumět vztahu mezi prací a společností/ekonomikou.		Porozumět vztahu mezi prací, společností a ekonomikou.
Řízení vlastní kariéry	Vytvořit a naplňovat kariérní plán, který odpovídá kariérním cílům jedince.	Budování života/práce	Zajistit/vytvořit si a udržet si práci.	Budování kariéry	Zajistit nebo vytvořit si a udržet si práci.
	Využívat proces rozhodování jako jednu z komponent kariérního plánování a řízení kariéry.		Realizace rozhodnutí zlepšujících život/práci.		Realizace rozhodnutí zlepšujících kariéru.
	Využívat odpovídající, aktuální a objektivní informace v průběhu plánování a řízení vlastní kariéry.		Udržovat rovnováhu mezi životními a pracovními rolami.		Udržovat rovnováhu mezi životními a pracovními rolami.
	Osvojit si akademické, specifické i obecné dovednosti pro získání/vytvoření, udržení a postup v zaměstnání.		Porozumět proměňující se povaze životních a pracovních rolí.		Porozumět proměňující se povaze životních a pracovních rolí.
	Začlenit měnící se trendy v zaměstnanosti, společenských potřeb a ekonomických podmínek pro vlastní kariérní plánování.		Rozumět procesu budování života/práce, angažovat se v něm a řídit ho.		Rozumět procesu budování kariéry, angažovat se v něm a řídit ho.

Zdroj: Vlastní překlad s využitím překladu do slovenštiny (Beková, Grajcár, 2012)



Tabulka 2

Popis kariérních kompetencí Skotska (*Career Management, 2012*), Irska (*Guidance, 2007*), Portugalska (*Vuorinen, Watts, 2015*) a Nového Zélandu (*Career Development, 2012*)

Vuorinen, Watts, 2015		Rozvoj pozitivního sebepojetí	Efektivní interakce	Management informací	Management změn	Rozhodování	Vstup na pracovní trh
Career Management... 2012 Self	Vytvořit a udržovat si pozitivní sebeobraz.	Silné stránky	Být si vědom svých dovedností, silných stránek a úspěchů.	Plánování	Chápat, že je nepřehledné množství vzdělávacích a pracovních příležitostí, které jsou pro mne otevřené.	Networking	Sebevědomě a efektivně jednat s druhými a vytvářet s nimi vztahy.
	Udržovat si rovnováhu mezi osobními, vzdělávacími a pracovními rolami.		Rozvíjet své silné stránky a úspěchy.		Vědět, jak najít a vyhodnotit informace a podpořit tak svůj kariérní vývoj.		Využívat informaci a vztahů k zajištění, vytvoření nebo udržení práce.
	Přizpůsobit své chování různým kontextům.		Být sebevědomí, flexibilní a schopní učit se v případě, že se věci nevyvíjejí podle původních představ.		Zodpovědně reagovat na změny ve svých pracovních i životních rolích a zvládat tyto změny.		Vytvořit a udržovat síť vztahů, které jsou důležité pro vlastní kariérní dráhu.
	Uvědomovat si změny a růst v průběhu života.		Podpořit vlastní kariérní rozhodování ze svých zkušeností, z formálního i informálního učení.		Být kreativní a iniciativní ve způsobu, jakým přistupují ke svému kariérnímu vývoji.		
	Dělat konstruktivní, optimistická a sebevědomá kariérní rozhodnutí.				Chápat, jakým způsobem souvisí můj život, komunita a společnost a jak se ovlivňují.		
Career Development... 2012		Studenti umějí identifikovat, zhodnotit a jednat podle dostupných příležitostí v životě, učení a práci. / Jsou si vědomi změn v regionální, národní a globální ekonomice a společnosti a jejich vlivů na svůj život, učení a práci.		Studenti realizují dobře informovaná rozhodnutí a flexibilní plány o svém životě, učení se a práci. / Jsou přizpůsobiví a reagují na změny. Jsou schopni nalézt alternativy, pokud narazí na překážky, jsou odolní a mají schopnost přizpůsobit se v souladu s tím, jak se jejich život, učení a pracovní prostředí proměňují.		Studenti rozvíjejí a artikulují vlastní osobní a tržní identitu, která reflektuje jejich hodnoty, dovednosti, odbornou přípravu, znalosti a zájmy. To se projevuje v jejich veškeré komunikaci s okolním světem včetně perspektiv zaměstnavatelů, širších sítí a v online prostoru.	

(pokračování)

Tabulka 2

Popis kariérních kompetencí Škotska (*Career Management, 2012*), Irska (*Guidance, 2007*), Portugalska (*Vuorinen, Watts, 2015*) a Nového Zélandu (*Career Development, 2012*) – pokračování

Guidance ... 2007	Emocionální rozvoj	Posílit autonomii, nezávislost a zodpovědnost v rozhodování o životě/práci.	Sociální rozvoj	Rozvinout sociální uvědomění.	Rozvoj učení	Zlepšit kritické myšlení.	Kariérní rozvoj	Rozvinout kapacity hledat, získat a udržet si zaměstnání.	Rozvinout dovednosti pro řízení vlastní kariéry.
		Rozvinout sebeřídící dovednosti.		Zlepšit kapacitu pro podporu učení jiných.		Rozvinout reflektivní učení.		Rozvinout kapacity hledat, získat a udržet si vzdělávací příležitosti.	Zvýšit kapacitu vyvážit životní/pracovní role a požadavky.
		Rozvinout copingové strategie a odolnost.		Rozvinout asertivitu.		Zlepšit kapacitu pro učení se a strategie, jak se učit.		Rozvinout kapacity hledat, získat a udržet si trénink a rozvojové příležitosti.	Zvýšit uvědomění a porozumění stereotypům v práci/životě.
		Rozvinout sebeuvědomění a vědomí vlastních silných stránek a limitů.		Rozvinout sebeaktualizaci a objasňování vlastních očekávání.		Ocenit přínosy celoživotního učení a osobního rozvoje.		Rozvinout vědomí o přenositelných dovednostech.	Zapojit se do životního/pracovního rozhodování.
					Učit se, jak pracovat v týmu.		Prokázat kapacitu riskovat.		
					Rozvinout porozumění celoživotnímu učení.		Rozvinout inovativní odpovědi na potřeby kariérního postupu.		

Zdroj: Vlastní překlad s využitím překladu sítě ELGPN (Vuorinen, Watts, 2015)

### Kvalita a doporučení – kvalitní kariérové vzdělávání v Evropě

Sultana uvádí, že kvalitní vzdělávací programy nabízejí **spojení vzdělávacích příležitostí ve škole, zkušenosti z místa, kde se práce reálně odehrává (workplaces), z komunity (okolí školy) a digitálních platforem a sociálních médií.** Kariérní učení a objevování obsahuje sice informace o dalším vzdělávání a povoláních, zároveň obsahuje mnohem více, probíhat může ve skupinových vzdělávacích aktivitách i individuálních kariérových rozhovorech.

Školy zčásti připravují žáky na svět práce předáváním hodnot, jako je sebedisciplína, pečlivost, týmová práce, apod.; učením dovedností, jako je čtení, psaní, práce s ICT, komunikace apod., a hodnocením, výběrem dětí podle hodnocení, certifikací. **Mohou však také kriticky reflektovat svět práce, rozvíjet komplexně znalosti, dispozice a kompetence.**

Sultana připomíná ve vzdělávacích systémech rozšířený **DOTS model** – rozhodovací dovednosti (Decision), uvědomění si příležitosti (Opportunity), dovednosti pro přechod mezi stupni vzdělávání, školou a prací, pracemi (Transition), sebeuvědomění (Self-awareness). Každá oblast otevírá žákům možnost objevovat různorodé aspekty světa práce. Jde o velmi rozšířený přístup v podobných variantách v mnoha zemích.

Podobná témata mohou být v kurikulech různých zemí realizována různě v rámci různých přístupů. Mohou více poskytovat znalosti a koncepty, jiná mohou rozvíjet kompetence. Některá mohou připravovat až technokraticky na stávající trh práce, jiná mohou podporovat kritickou reflexi světa práce, emancipovat žáky, aby se podíleli na přetváření světa práce, jaký by měl nebo mohl být.

Principy kurikula, které se často objevují: témata jsou otevřená a flexibilní pro dotváření žáky, zohledňující názory a potřeby žáků, partnerství se stakeholdery, které slouží vzdělávacím potřebám žáků, témata jsou

interpretována a program kariérového vzdělávání je holistický a rozvíjí se. K hodnocení může sloužit např. reflektivní deník, může být digitální a může se stát základem pro konverzaci s poradcem, s možností zapojení rodičů. Pro spolupráci se sociálními partnery a rodiči je důležité propojení aktivit s étosem školy (otevřenou atmosférou).

### Ronald Sultana

*„Některé konvenční formy kariérového poradenství vysílají zprávu, že jednotlivci by měli činit rozhodnutí izolovaně od svých rodin a komunit a zaměřovat se pouze na svoje potřeby s vyloučením všech ostatních. Jiné formy zdůrazňují prvenství potřeb pracovního trhu a povzbuzují jednotlivce k tomu, aby se zaměřovali na to, co zaměstnavatelé chtějí, a snažili se adaptovat a změnit tak, aby těmto potřebám vyhověli. ... sociální praxe, kterou označujeme jako „kariérové poradenství“, využitá sociálně transformačními a emancipačními, spíše než reprodukčními a represivními způsoby...“*

### Z doporučení ELGPN<sup>14</sup>

*„Rozhodování o vzdělávacích a pracovních možnostech je složitý proces, který od žáků vyžaduje, aby byli schopni kriticky zhodnotit jak vnitřní poznávací a emoční proměnné (například znalost sebe sama), tak vnější proměnné (například rodina, stereotypy a očekávání vrstevníků a společnosti, vzdělávací dráhy či příležitosti na trhu práce).“*

### Proč je to důležité:

- Klíčovými ukazateli úspěšnosti vzdělávacího programu dané školy jsou účast a udržení žáků, motivace žáků a jejich zapojení do učení, výkon a úspěchy školy a dále postup během školní docházky a po jejím ukončení. **Celoživotní poradenství (a kariérové vzdělávání) poskytuje žákům příležitosti k učení ohledně vazeb mezi školním vzděláváním a kariérovými možnostmi** a díky tomu hraje rozhodující roli při realizaci školního vzdělávacího programu a při podpoře učení žáků a práce učitelů.
- **Existují značné individuální rozdíly**, pokud jde o schopnost jednotlivého žáka nalézat zdroje informací o sobě a budoucích vzdělávacích a pracovních příležitostech, očekáváních rodiny a společnosti a schopnost interpretovat tyto informace a činit rozhodnutí.
- Znalosti rodičů, komunit, vrstevníků a učitelů v oblasti povolání a trhu práce jsou velmi omezené a podobně omezená je také jejich znalost příslušných vzdělávacích drah. **Včasné činnosti kariérového poradenství a vzdělávání během školní docházky mohou zlepšit jejich schopnost pomáhat mladým lidem při rozhodování o vzdělávacích a pracovních volbách.**
- Vzhledem k tomu, jak jsou v jakékoli zemi členěny systémy vzdělávání a odborné přípravy a jaké mají vazby na trh práce, raný výběr předmětů a programů žáky, například na začátku nižšího sekundárního vzdělávání či dříve, má kariérové poradenství významný dopad na následné volby učiněné v pozdějších klíčových rozhodovacích okamžicích, například ve vyšším sekundárním vzdělávání nebo při dokončení školy. **Celoživotní poradenství a kariérové vzdělávání proto musí být žákům (a jejich rodičům) dostupné již od útlého věku.**
- Poskytování kvalitního celoživotního poradenství a kariérového vzdělávání **přispívá k účinnému a efektivnímu využívání veřejných prostředků**, neboť zajišťuje, aby žáci a jejich rodiče moudře a smysluplně rozhodovali o volbě vzdělávání, a tím snižuje riziko zatížení daňových poplatníků náklady spojenými s nedokončením studia.
- Vzdělávací systémy mají za úkol vybavit studenty „klíčovými kompetencemi pro celoživotní učení“ a motivovat a podporovat úspěšnou vzdělávací dráhu. **Kariérové vzdělávání a poradenství je stěžejní součástí komplexních strategií proti předčasnému ukončování školní docházky.**

<sup>14</sup> ELGPN (2016). *Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství REFERENČNÍ RÁMEC PRO EU A KOMISI*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce – <http://www.euroguidance.cz/publikace/elgpn-tools-6.pdf.pdf>



### **Osvědčené postupy:**

- podporují **komplexní přístup ke kariérovému vzdělávání** pro žáky, který kombinuje programy kariérového vzdělávání v rámci osnov, zkušenostní učení, mimoškolní učení / učení na pracovišti s využitím komunitních zdrojů a zdrojů bývalých žáků, telefonickou a webovou podporu a kariérové aktivity zahrnující individuální či skupinová osobní setkání;
- v rámci osnov podporují kariérové vzdělávání a dovednosti pro řízení vlastní kariéry jako **prostředek k řešení rozdílů mezi jednotlivými žáky či skupinami** ve schopnosti nalézat zdroje kariérových informací a tyto informace interpretovat, vyhodnocovat a používat, zejména v případech, kdy jsou tyto informace získávány z internetových zdrojů a sociálních médií;
- vytvářejí **komplexní strategii výuky a učení dovedností** pro řízení vlastní kariéry a podnikatelských dovedností ve školách v primárním a sekundárním vzdělávání a v odborné přípravě;
- prosazují **komplexní programy celoživotního poradenství** ve školách a/nebo mimo školy, které pomáhají žákům, rodičům, učitelům a vedení škol **v klíčových okamžicích, kdy žáci přijímají vzdělávací a pracovní rozhodnutí**;
- prosazují výsledky kariérového vzdělávání jako **prostředek ke sledování kvality a efektivity**;
- jsou vnímavé a reagují na **rozmanitost a pohlaví žáků**;
- **podporují a zlepšují počáteční odbornou přípravu** i odbornou přípravu při zaměstnání kariérových poradců a dalších pracovníků, kteří se podílejí na poskytování poradenství, a vedení škol, a to zejména z hlediska výuky a hodnocení dovedností pro řízení vlastní kariéry a způsobů prevence předčasného ukončování školní docházky;
- podporují **sledování programů pro žáky**, včetně zpětné vazby žáků, rodičů, učitelů a zaměstnavatelů;
- vytvářejí **podvědomí o evropském prostoru dovedností a kvalifikací**, nástrojích EU v oblasti mobility studujících a pracovníků a otevřených vzdělávacích zdrojích pro celoživotní vzdělávání.

### **Doporučení (Hašková K.)**

„V rámci VO by měl být kladen důraz na **rozvoj dovedností pro řízení kariéry, jejichž rozvoj je klíčový pro uplatnění jedince ve společnosti**. Důležitá je kontinuální podpora rozvoje těchto dovedností, které zahrnují **poznávání sebe sama, světa vzdělávání a světa práce, kariérové plánování a rozhodování a zvládání změn**, tedy odpovídajícím způsobem v průběhu celé povinné školní docházky. Dostupné **kvalitní informace o světě práce a možnostech vzdělávání** jsou klíčové pro rozhodování žáků o jejich budoucí kariéře (Holman). V rámci výuky je prostor i pro **rozvoj kritické práce s informacemi**, jejich zpracovávání, dávání do souvislostí a využívání pro vlastní potřeby. Obdobně jako kontakt se světem práce je důležité zajistit **přímý kontakt s dalším vzděláváním (SŠ, VŠ)**, např. formou návštěv na školách, setkávání s absolventy, projektové spolupráce se SŠ, VŠ. Významný vliv na kariérové rozhodování žáků mají **rodiče dětí**. Spolupráce s nimi (viz Niles, Harris-Bowlsbey, 2005) může probíhat na několika úrovních:

- Osvěta ohledně kariérového rozvoje a jak mohou rodiče děti podpořit, např. podpora samostatného rozhodování dětí, reflexe vlastních stereotypů o světě práce.
- Rodiče jako zdroj zkušenosti ze světa práce, např. formou besed či návštěv na pracovišti.
- Rodiče jako významný aktér kariérového rozhodování dětí – podpořit diskusi dětí a rodičů na toto téma, např. formou různých projektů, mapování profesní historie rodiny, společného objevování preferencí a zájmů dítěte.“

## Propojení klíčových kompetencí a kariérových kompetencí (CMS) – doporučení sítě Euroguidance

V evropské síti pro podporu poradenství Euroguidance byla vytvořena následující tabulka<sup>15</sup>, která propojuje klíčové kompetence pro celoživotní učení s kariérovými kompetencemi (CMS). Tabulka je v angličtině, ve které ji zatím necháváme, abychom vlastním překladem nezměnili význam jednotlivých komentářů.

Ronald G Sultana<sup>3</sup> proposed the need for CMS to connect with the European Reference Framework of Key Competences for Lifelong Learning, as following:

Key Competences for LLL	Links to Career Management Skills
1. Communication in mother tongue	– Able to search, collect, process written information
2. Communication in a foreign language	– Able to work with diversity
3. Math (sic), science, technological literacy	– Able to manage a budget – Cultivating a disposition towards critical thinking – Able to manipulate tools and data to reach a conclusion
4. Digital competence	– Able to use internet-based data and services – Able to use ICT to support critical thinking, creativity and innovation at leisure and work
5. Learning-to-learn	– Effective self-management of learning and careers
6. Interpersonal and civic competences	– Able to interact effectively with institutions – Able to distinguish between work and personal life
7. Entrepreneurship	– Skills in project development, implementation – Able to identify one's strengths and weaknesses – Able to assess and take risks when warranted
8. Cultural expression	– Able to realise economic opportunities in cultural activities

### Europass

Při kariérovém vzdělávání a poradenství pomáhá i rámec Europass, který **pomáhá lidem lépe komunikovat a popsat své kompetence a kvalifikace.**

*Podpora uznávání kompetencí umožní fyzickým osobám, aby jejich kompetence byly uznány a aby získaly úplnou, případně částečnou kvalifikaci. Může to být založeno na fungujících režimech uznávání neformálního a informálního učení a také na evropském rámci kvalifikací, který poskytuje společný referenční rámec pro srovnávání úrovně kvalifikací a uvádí schopnosti potřebné k jejich dosažení. Hodnocení kromě toho hraje důležitou úlohu ve strukturování procesů učení a v poradenství a pomáhá lidem zlepšovat jejich kompetence také se zřetelem k měnícím se požadavkům na trhu práce.*

<sup>15</sup> THE EUROGUIDANCE NETWORK POSITION PAPER ON THE REVIEW OF THE KEY COMPETENCES RECOMMENDATION, 2017  
<http://euroguidance.hrdc.bg/wp-content/uploads/2018/11/EG-Network-position-paper-on-Key-competency-framework.pdf>

## 2. Podnikavost a kariérové vzdělávání ve strategických dokumentech ČR

V České republice se o aktivitách směřujících k podpoře podnikavosti na celostátní úrovni začíná hovořit v roce **2006**, kdy začaly vznikat rámcové vzdělávací programy (dále jen RVP), kde je podnikavost jednou ze samostatných klíčových kompetencí (pojetí však není ve všech RVP stejné – viz níže).

Jedním z klíčových materiálů České republiky je **Strategie celoživotního učení ČR**.<sup>16</sup> Strategie věnuje pozornost všeobecnému i odbornému vzdělávání, akcentuje průběžné zvyšování flexibility a adaptability člověka, apeluje na jeho tvořivost a iniciativu, na samostatnost a odpovědnost.

V **Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2015–2020**<sup>17</sup>, který je jedním z implementačních dokumentů tzv. **Strategie 2020**<sup>18</sup>, najdeme opatření B 4.7 přímo k oblasti Člověk a svět práce:

- **Podporovat spolupráci ZŠ se SŠ a zaměstnavateli při realizaci praktické výuky ve vzdělávací oblasti Člověk a svět práce.**

a opatření C 2.3, které hovoří o potřebě přenositelných kompetencí u žáků středních škol:

- **Při revizi RVP posílit společný obecně odborný základ učiva v oblastech přenositelných kompetencí uplatnitelných zejména na trhu práce; všeobecný základ posilovat změnou jeho obsahu a relevance, nikoliv změnou rozsahu.**

Zásadním dokumentem pro oblast podnikavosti je pak **Národní inovační strategie ČR 2012–2020**<sup>19</sup>, jejímž globálním cílem je:

- **Posílení významu inovací a využívání špičkových technologií jako zdroje konkurenceschopnosti ČR a zvyšování jejich přínosů pro dlouhodobý hospodářský růst, pro tvorbu kvalitních pracovních míst a pro rozvoj kvality života na území ČR.**

Třetí strategický cíl se zaměřuje na zlepšení kvality vzdělávání a vzdělávacího systému:

*„Dalším klíčovým prvkem inovačního systému je vzdělávání. Kvalitní výzkum je nezbytným předpokladem kvalitního VŠ vzdělávání, protože kromě jiného umožňuje kvalitní přípravu lidí pro výzkum i pro inovační aktivity ve firmách.*

*Pro-inovační prostředí však vyžaduje i zásadní posun také v kvalitě a zacílení základního a středoškolského vzdělávání. Jedním z klíčových cílů změn v této oblasti je výchova k podnikavosti (tzv. entrepreneurial society).“*

Strategie pro vzdělávání je pak rozpracována v 6. prioritní ose **Lidé: hlavní nositelé nových nápadů a iniciátoři změn**, kde je jedním z klíčových témat:

- **Rozvoj kreativity, podnikavosti a klíčových kompetencí na všech úrovních počátečního vzdělávání**

V cílech pro naplnění priority pak najdeme kariérní poradenství:

- **Výrazný rozvoj systému kariérního poradenství, který umožní studentům činit informovaná rozhodnutí o studiu a budoucí kariéře. V rámci kariérního poradenství pomůže podporovat studenty k výběru studijních oborů v oblastech, kde je nedostatek pracovní síly. Současně s dalším rozvojem kariérového poradenství (např. i ISA) bude zvýšena podpora poradců, zejména na základních školách.**

<sup>16</sup> Strategie celoživotního učení, MŠMT, 2007 – <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

<sup>17</sup> Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020, MŠMT 2015 – <https://www.databaze-strategie.cz/cz/msmt/strategie/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-ceske-republiky-na-obdobi-2015-2020>

<sup>18</sup> Strategie vzdělávací politiky do roku 2020, MŠMT 2014 – <http://www.vzdelavani2020.cz/>

<sup>19</sup> Národní inovační strategie České republiky, MŠMT a MPO, 2011 – <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpo/strategie/narodni-inovacni-strategie-ceske-republiky?typ=o>

Strategie dále hovoří např. o potřebě zapojení podnikového sektoru do tvorby vzdělávacích programů a také o podpoře celoživotního učení.

Kompetence k podnikavosti je obsažena také v tzv. **Národní RIS3 strategii** (2014)<sup>20</sup> v klíčové oblasti změn *D: Lepší dostupnost lidských zdrojů v počtu i kvalitě pro inovační podnikání, výzkum a vývoj*, ve strategickém cíli *D.1: Zvýšit kvalitu absolventů škol*:

**„D.1.2: Zvýšit úroveň podnikavosti a dalších měkkých kompetencí**

- *Plošné zavedení ověřených nástrojů k diagnostice a rozvoji podnikavosti a měkkých kompetencí definovaných Národní soustavou povolání na všech úrovních vzdělávacího systému, včetně proškolení pedagogů pro práci s těmito nástroji*
- *Realizace aktivit vedoucích k praktické orientaci výuky na VŠ a SŠ, např. ve formě stáží, stínování nebo zadávání témat prací zaměstnavateli“*

## Výhled do roku 2030

Vzhledem k tomu, že se již pomalu blížíme k roku 2020, je pro nás (více než strategie do roku 2020) důležitější výhled do roku 2030, kde jsou stanoveny **Národní priority orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací** (tzv. **Priority VaVal**)<sup>21</sup> – pod bodem 5.3.1 najdeme:

*„K posilování konkurenceschopnosti ČR je nezbytné zásadním způsobem zvýšit kvalitu a relevanci vzdělávání na všech jeho stupních. Kromě obecného zvýšení kvality vzdělávání by měl být kladen důraz na rozšíření znalostí v oblastech přírodních věd, technických věd a matematiky, na rozšíření manažerského vzdělávání i na výchovu k podnikavosti.“*

Hlavním strategickým dokumentem je pak **Strategický rámec Česká republika 2030**<sup>22</sup>. Kapitola 1.4 je zaměřena na vzdělávání. V článku 137 je uvedeno:

*„Smysl vzdělávání nesmí být zužován na přípravu pracovní síly pro trh práce, resp. pro potřeby zaměstnavatelů projevující se v daném momentě. Jeho cílem v 21. století musí být rozvoj kompetencí pro celý aktivní občanský, profesní i osobní život (jako je např. občanská participace, iniciativa a podnikavost, kreativita, komunikace a spolupráce či řešení konfliktů a problémů, chování v krizové situaci a jiné „měkké“ dovednosti). Musí být zaměřeno na rozvoj celoživotních kompetencí potřebných pro nastoupení cesty udržitelného rozvoje. V obsahu vzdělávání musí být důležitým aspektem transdisciplinarita, tj. propojení různých oborů a oblastí lidské činnosti – porozumění vzájemné propojenosti společenských a přírodních, lokálních a globálních, minulých a budoucích procesů s cílem přijmout spoluzodpovědnost za vytváření světa, ve kterém žijeme. K tomu je zapotřebí pěstovat také rozmanitost aktivních a participativních vzdělávacích přístupů a metod. Naopak je potřeba snížit velké množství osvojovaných faktů, které brání kreativité a hlubšímu poznání vyučovaného tématu. Jedině tak je možné dosáhnout proměny životního stylu k preferování udržitelné spotřeby, která je klíčová pro dosažení environmentální udržitelnosti a transformaci ekonomického systému směrem k menší materiálové náročnosti, a podporovat ochranu životního prostředí a sociální soudržnost tak, aby všichni měli možnost být zapojeni a žít důstojný život.“*

Článek 143 pak dále mluví o metodách výuky, které mj. velmi úzce souvisejí s rozvojem podnikavosti:

*„...Nutné je též přehodnocení ‚pozitivistického‘ přístupu ke vzdělávání, a naopak pěstování rozmanitosti aktivních a participativních vzdělávacích postupů a metod, a to s ohledem na budoucí zapojení jedince do společnosti ve všech ohledech. Mezi podporované přístupy by měly patřit zejména konstruktivistické pojetí výuky, systémové myšlení a pěstování schopnosti adaptace na změnu včetně odolnosti (resilience).“*

<sup>20</sup> Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci ČR (Národní RIS3 strategie), MPO, 2014 – <https://opvvv.msmt.cz/aktualita/ris3-strategie-cr.htm?lang=1>

<sup>21</sup> Národní priority orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací, Úřad vlády, 2012 – <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsecke=653383>

<sup>22</sup> Strategický rámec Česká republika 2030 vznikl v rámci projektu Systém dlouhodobých priorit udržitelného rozvoje ve státní správě, reg. č.: CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_019/0002185; Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj, 2017 – <https://www.cr2030.cz/strategie/kapitoly-strategie/lide-a-spolecnost/1-4-vzdelavani/>

### 3. Podpora kompetence k podnikavosti a kariérového poradenství v projektech v ČR

Kompetence k podnikavosti i kariérové poradenství a vzdělávání je v posledních letech součástí různých národních projektů, většinou spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu.

#### Krajské akční plány rozvoje vzdělávání (KAP)<sup>23</sup>

Každý kraj zpracoval během let 2016/2017 svůj KAP, který vychází z analýzy potřeb území a dotazníkového šetření na školách. Tyto akční plány se zaměřují primárně na střední školy s přesahem na jiné stupně (ZŠ, MŠ, VŠ) v rámci spolupráce a některých aktivit.

Jednou z povinných „oblastí intervence“, neboli oblastí, které musejí být v akčním plánu obsaženy, je **Podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě**, kde kraje ve svých KAP plánují zejména tyto aktivity:

- *Rozvoj učitelů v oblasti rozvoje podnikavosti*
- *Podpora fiktivních firem a JA firem*
- *Rozvoj projektové výuky, moderní výukové metody a nástroje*
- *Projekty s propojením žáků různých stupňů škol*
- *Podpora soutěží*
- *Zapojení odborníků z praxe do výuky, spolupráce s dalšími sociálními partnery*
- *Propojení škol s mimoškolní činností*
- *Šíření příkladů dobré praxe*
- *Osvěta, propagace tématu*

**Kariérové poradenství** je jednou z dalších povinných oblastí intervencí a také v této oblasti tedy kraje plánují různé aktivity.

Na KAP navazují projekty **Implementace KAP (I-KAP)** a také **školní akční plány (ŠAP)** středních škol v kraji. Krajské projekty I-KAP se zaměřují na realizaci aktivit stanovených v KAP, startovaly na začátku roku 2018.

#### Implementační projekty krajských akčních plánů (I-KAP)<sup>24</sup>

Pro potřeby revize rámcových vzdělávacích programů jsou důležitější než samotné krajské akční plány navazující implementační projekty, neboť nám mohou dát informace z regionů a praktický pohled přímo od učitelů. Na rozvoj kompetence k podnikavosti je přímo zaměřeno jen několik z nich, vícero aktivit je pak namířeno na rozvoj kariérového poradenství.

#### Projekt **KaPoDaV: PODPORA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ, PODNIKAVOSTI PRO UDRŽITELNÝ ROZVOJ A DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V JIHOMORAVSKÉM KRAJI**<sup>25</sup>

Projekt KaPoDaV má z implementačních projektů KAP asi nejširší zaměření k naší oblasti. Na kompetenci k podnikavosti je zaměřena **klíčová aktivita 02: Podnikavost k udržitelnému rozvoji JMK**. Kolem 60 škol v kraji má možnost zapojit se do velkého množství aktivit k podpoře kompetence k podnikavosti, finanční gramotnosti, projektů s přesahem do environmentální problematiky apod.

V projektu vzniká pozice tzv. **koordinátora podnikavosti** – tito koordinátoři procházejí vzdělávacím kurzem. Projekt má také za cíl vytvořit **Profil podnikavého absolventa** a další zajímavé metodické výstupy, které mohou být cenným zdrojem informací pro revize RVP.

<sup>23</sup> Více o krajských akčních plánech: <http://www.nuv.cz/projekty/co-je-to-kap>

<sup>24</sup> Výzva č. 02\_16\_034 – Implementace krajských akčních plánů I – OP VVV: [https://opvvv.msmt.cz/vyzva/vyzva-c-02-16-034-  
implementace-krajskych-akcnich-planu-i/dokumenty.htm](https://opvvv.msmt.cz/vyzva/vyzva-c-02-16-034-implementace-krajskych-akcnich-planu-i/dokumenty.htm)

<sup>25</sup> <https://m.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=295913&TypeID=2>

**Klíčová aktivita 03** je zaměřena na kariérové poradenství: **Zvyšování profesních kompetencí pedagogických pracovníků realizujících kariérové poradenství**. Kariéroví poradci na školách procházejí uceleným vzdělávacím programem a vznikají další podpůrné metodické nástroje.

### Projekt „OKAP“ – Odborné, kariérové a polytechnické vzdělávání v MSK<sup>26</sup>

Na oblast kompetence k podnikavosti je zaměřena i jedna z klíčových aktivit implementačního projektu KAP Moravskoslezského kraje: **KA o11: Podpora podnikavosti a kreativity, rozvoj funkční gramotnosti**, která je navázána na dílčí cíl A 1.2: Vzdělávání pedagogických pracovníků k efektivnímu rozvoji kompetencí žáků i účastníků aktivit v rámci celoživotního učení.

Projekt v této klíčové aktivitě navazuje na projekt **Kompetence pro život<sup>27</sup>**, který byl realizován v letech 2010–2013. Výstupem tohoto projektu bylo vytvoření metodických a výukových materiálů, které se zaměřují na rozvoj klíčových kompetencí, mezi něž patří i podnikavost. Kompetence k podnikavosti je díky tomuto projektu zpracována do konkrétních aktivit, pomocí kterých se dá rozvíjet prakticky v jakémkoliv výukovém předmětu. Tyto materiály jsou velmi dobrým zdrojem informací pro revize RVP a hlavně pro navazující metodickou podporu učitelů.

V projektu „OKAP“ budou vzdělávání učitelé Moravskoslezského kraje právě pro používání těchto interaktivních výukových nástrojů a metod.

### Kraj Vysočina: Učíme se ze života pro život<sup>28</sup>

Kraj Vysočina má ve svém implementačním projektu **Klíčovou aktivitu 4 – Podpora zavádění inovativních nástrojů výuky**, která je zaměřena na zapojení moderních výukových nástrojů:

- *Podpora zapojených pedagogů při využití vybraných aktivizačních a transferových nástrojů přímo ve výuce na partnerských základních a středních školách. Vybrané aktivizační/transferové nástroje (v podobě metodických a pracovních listů) z připravených portfolií mohou pedagogové využít k rozvoji níže uvedených oblastí.*

Na podnikavost jsou částečně zaměřeny i některé **další implementační projekty krajů** (Olomoucký, Plzeňský, Karlovarský kraj).

V oblasti **kariérového poradenství** se projekty nejčastěji zaměřují na vzdělávání pedagogických pracovníků, kariérních poradců apod., také kraje vytvářejí krajská kariérní centra či centra metodické podpory při kraji.

### **Podpora krajského akčního plánování (P-KAP)<sup>29</sup>**

Podpora krajského akčního plánování (P-KAP) je projekt Národního ústavu pro vzdělávání, který poskytuje metodickou podporu krajům a středním školám při tvorbě krajských, resp. školních akčních plánů.

Výstupy projektu jsou dalším důležitým zdrojem informací pro revizi vzdělávacího obsahu v RVP i tvorbu navazujících metodik.

Akční plánování se zaměřuje celkem na 6 povinných a 3 nepovinné oblasti intervence. Mezi povinné patří i Podpora kompetencí k podnikavosti, kreativitě a iniciativě a Kariérové poradenství.

V projektu bylo vytvořeno **ucelené pojetí oblastí intervencí a další metodické materiály**, jako např. videometodiky k jednotlivým tématům. Aktuálně se zpracovávají **příklady inspirativní praxe**.

<sup>26</sup> „OKAP“ – Odborné, kariérové a polytechnické vzdělávání v MSK:

[https://www.kvic.cz/stranka/450/Projekty/Aktualni/OKAP/Cil\\_a\\_popis\\_projektu](https://www.kvic.cz/stranka/450/Projekty/Aktualni/OKAP/Cil_a_popis_projektu)

<sup>27</sup> Kompetence pro život – výstupy projektu zde: <http://www.kompetenceprozivot.cz/projekt-kompetence-pro-zivot/>

<sup>28</sup> Učíme se ze života pro život: <https://www.kr-vysocina.cz/implementace-krajskeho-akcniho-planu-ucime-se-ze-zivota-pro-zivot/ds-304051/p1=97246>

<sup>29</sup> Podpora krajského akčního plánování (P-KAP) – realizuje NÚV v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV), 1. 3. 2016 – 31. 12. 2021 – <http://www.nuv.cz/p-kap/projekt-1>



Pro účely decizní sféry byly vypracovány pro každou oblast intervence SWOT analýzy. SWOT analýzy pro 2 související oblasti intervence jsou součástí této studie.

### **Místní akční plány rozvoje vzdělávání (MAP)<sup>30</sup>**

Místní akční plány jsou obdobou krajských akčních plánů, ovšem na úrovni obcí (ORP), resp. Místních akčních skupin (MAS), a tedy se zaměřením na základní školy. Mezi oblasti, které lze v MAP realizovat, patří **Tvořivost, iniciativa a podnikavost a Kariérové poradenství**.

Ve výzvě MAP II je jedním z nepovinných indikátorů: **Počet produktů vzdělávání k podnikavosti**, který je popsán takto:

- *Počet aktivit, které vedou k rozvoji podnikavosti, například zavedení volitelného předmětu, blok kroužků, ucelený blok projektových dní vedoucí k podnícení zájmu o podnikavost a rozvoji podnikavosti dětí, žáků ...*

Při realizaci místních akčních plánů vznikají příklady inspirativní praxe, které je dobré monitorovat a čerpat z nich zkušenosti pro další rozvoj oblasti.

### **Strategické řízení a plánování ve školách a v územích (SRP)<sup>31</sup>**

Stejně jako KAP mají i místní akční plány svou metodickou podporu. Tu zajišťuje projekt SRP Národního institutu dalšího vzdělávání (NIDV). I zde vznikají metodické materiály a příklady inspirativní praxe.

### **Modernizace odborného vzdělávání (MOV)<sup>32</sup>**

Projekt Modernizace odborného vzdělávání (MOV) se zaměřuje na inovace školních vzdělávacích programů středních odborných škol. Výstupy projektu by měly být podkladem pro revizi RVP (zejména odborného vzdělávání). Jednou z oblastí, která je v MOV zpracovávána, je ekonomické vzdělávání. To úzce navazuje na oblast Člověk a svět práce, a proto je dobré při revizi RVP s výstupy projektu pracovat.

### **Výzva č. 54 – Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)<sup>33</sup>**

V roce 2014 byla v OP VK realizována zajímavá výzva č. 54, která se zaměřovala mj. na rozvoj kompetence k podnikavosti a kariérové vzdělávání, jak vidíme v popisu podporovaných aktivit:

- *Podpora realizace kurikulární reformy škol a školských zařízení.*
- *Spolupráce institucí počátečního vzdělávání se státní správou a samosprávou s možností uplatnění inovativních forem spolupráce včetně zapojení škol do komunitního rozvoje.*
- *Spolupráce institucí počátečního vzdělávání s aktéry na trhu práce (včetně zahraničních) s možností uplatnění inovativních forem spolupráce.*
- *Rozvoj podnikatelských znalostí, schopností a dovedností žáků v počátečním vzdělávání.*

Na základních a středních školách se na základě této výzvy realizovaly zajímavé projekty, kde si žáci mohli např. vyzkoušet vedení žákovského minipodniku apod. Z některých projektů jsou kvalitní výstupy, ze kterých lze dále čerpat při další podpoře rozvoje kompetencí.

<sup>30</sup> Místní akční plány rozvoje vzdělávání II (MAP II): <https://www.nidv.cz/strategicke-rizeni/266-vyzva-map-ii>

<sup>31</sup> Strategické řízení a plánování ve školách a v územích (SRP) realizuje NIDV v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV), 1. 3. 2016 – 30. 11. 2021 – <http://www.nidv.cz/projekty/aktualni-projekty-esif/165-strategicke-rizeni-a-planovani-veskolach-a-v-uzemich>

<sup>32</sup> Modernizace odborného vzdělávání (MOV) – realizuje NÚV v rámci OP, 1. 5. 2017 – 30. 4. 2020, <http://www.nuv.cz/projekty/mov>

<sup>33</sup> Výzva č. 54, OP VK, 2014 – <https://www.dotaceeu.cz/cs/Jak-ziskat-dotaci/Vyzvy/07-OP-VK/Vyzva-c-54-OP-VK-prioritni-osa-1-oblast-podpory-1?feed=Vyzvy>

## 4. Člověk a svět práce a kompetence k podnikavosti v českých RVP

Oblast **Člověk a svět práce** je v současných českých rámcových vzdělávacích programech (RVP) pro jednotlivé stupně vzdělávání pojata různě.

**V RVP předškolního vzdělávání se svět práce prakticky neobjevuje.** V RVP základního vzdělávání (RVP ZV) a v RVP gymnázií (RVP G) je Člověk a svět práce jednou ze **vzdělávacích oblastí**. V RVP středních škol (RVP SŠ) je pak tato oblast chápána jako **průřezové téma**.

### Současná podoba VO v RVP ZV

(Kráčeno na podstatný charakter oblasti s komentáři pod čarou)

*Vzdělávací oblast (VO) Člověk a svět práce vychází z konkrétních životních situací a směřuje k uplatnění každého žáka v dalším životě a ve společnosti.<sup>34</sup>*

*Je koncipována jako praktický předmět spojený s tvořivostí a cílem je vytvoření pozitivního vztahu k lidským činnostem a poznávání sebe a světa kolem sebe.*

*Důraz je přitom kladen na tvorbu a upevňování pozitivních postojů k rozmanitým pracovním činnostem, osvojování prakticky využitelných dovedností a rozvoj schopnosti jejich aplikace v běžných životních situacích.*

*VO je činnostně orientovaná a založená na tvůrčí myšlenkové spoluúčasti žáků a cílovém zaměření na autentické a objektivní poznávání okolního světa; orientaci v různých oborech lidské činnosti a získávání kompetencí nezbytných pro volbu profesního zaměření a uplatnění na trhu práce.<sup>35</sup>*

*Vzdělávací oblast připravuje žáky pro život v technicky vyspělé informační společnosti, aby žáci byli schopni orientace v dynamicky se vyvíjícím světě práce.*

*V závislosti na věku žáků se postupně buduje systém, který žákům poskytuje důležité informace ze sféry výkonu práce a pomáhá jim při odpovědném rozhodování při volbě vzdělávací a další profesní dráhy.<sup>36</sup>*

**Kompetence k podnikavosti** jako klíčová kompetence je v RVP chápána také různě.

V RVP ZV je „kompetence pracovní“, kde je definováno, že žák na konci vzdělávání:

- *používá bezpečně a účinně materiály, nástroje a vybavení, dodržuje vymezená pravidla, plní povinnosti a závazky, adaptuje se na změněné nebo nové pracovní podmínky;*
- *přistupuje k výsledkům pracovní činnosti nejen z hlediska kvality, funkčnosti, hospodárnosti a společenského významu, ale i z hlediska ochrany svého zdraví i zdraví druhých, ochrany životního prostředí i ochrany kulturních a společenských hodnot;*
- *využívá znalosti a zkušenosti získané v jednotlivých vzdělávacích oblastech v zájmu vlastního rozvoje i své přípravy na budoucnost, činí podložená rozhodnutí o dalším vzdělávání a profesním zaměření;*
- *orientuje se v základních aktivitách potřebných k uskutečnění podnikatelského záměru a k jeho realizaci, chápe podstatu, cíl a riziko podnikání, rozvíjí své podnikatelské myšlení;*
- *orientuje se v základních aktivitách potřebných k uskutečnění podnikatelského záměru a k jeho realizaci, chápe podstatu, cíl a riziko podnikání, rozvíjí své podnikatelské myšlení.*

V RVP G je přímo „kompetence k podnikavosti“, kde se uvádí, že žák:

- *cílevědomě, zodpovědně a s ohledem na své potřeby, osobní předpoklady a možnosti se rozhoduje o dalším vzdělávání a budoucím profesním zaměření;*
- *rozvíjí svůj osobní i odborný potenciál, rozpoznává a využívá příležitosti pro svůj rozvoj v osobním a profesním životě;*
- *uplatňuje proaktivní přístup, vlastní iniciativu a tvořivost, vítá a podporuje inovace;*
- *získává a kriticky vyhodnocuje informace o vzdělávacích a pracovních příležitostech, využívá dostupné zdroje a informace při plánování a realizaci aktivit;*

<sup>34</sup> Obsahy neodpovídají tomuto prohlášení, pouze zčásti tematický okruh Svět práce.

<sup>35</sup> Pouze téma Svět práce tomu skutečně odpovídá.

<sup>36</sup> Postupně se nebuduje, maximálně jen dva roky.



- *usiluje o dosažení stanovených cílů, průběžně reviduje a kriticky hodnotí dosažené výsledky, koriguje další činnost s ohledem na stanovený cíl; dokončuje zahájené aktivity, motivuje se k dosahování úspěchu;*
- *posuzuje a kriticky hodnotí rizika související s rozhodováním v reálných životních situacích a v případě nezbytnosti je připraven tato rizika nést;*
- *chápe podstatu a principy podnikání, zvažuje jeho možná rizika, vyhledává a kriticky posuzuje příležitosti k uskutečnění podnikatelského záměru s ohledem na své předpoklady, realitu tržního prostředí a další faktory.*

V RVP SŠ najdeme „**kompetenci k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám**“, která je popsána takto:

*Vzdělávání směřuje k tomu, aby absolventi byli schopni optimálně využívat svých osobnostních a odborných předpokladů pro úspěšné uplatnění ve světě práce, pro budování a rozvoj své profesní kariéry a s tím související potřebu celoživotního učení, tzn., že absolventi by měli:*

- *mít odpovědný postoj k vlastní profesní budoucnosti, a tedy i vzdělávání; uvědomovat si význam celoživotního učení a být připraveni přizpůsobovat se měnícím se pracovním podmínkám;*
- *mít přehled o možnostech uplatnění na trhu práce v daném oboru; cílevědomě a zodpovědně rozhodovat o své budoucí profesní a vzdělávací dráze;*
- *mít reálnou představu o pracovních, platových a jiných podmínkách v oboru a o požadavcích zaměstnavatelů na pracovníky a umět je srovnávat se svými představami a předpoklady;*
- *umět získávat a vyhodnocovat informace o pracovních i vzdělávacích příležitostech, využívat poradenských a zprostředkovatelských služeb jak z oblasti světa práce, tak vzdělávání;*
- *vhodně komunikovat s potenciálními zaměstnavateli, prezentovat svůj odborný potenciál a své profesní cíle;*
- *znát obecná práva a povinnosti zaměstnavatelů a pracovníků;*
- *rozumět podstatě a principům podnikání, mít představu o právních, ekonomických, administrativních, osobnostních a etických aspektech soukromého podnikání; dokázat vyhledávat a posuzovat podnikatelské příležitosti v souladu s realitou tržního prostředí, svými předpoklady a dalšími možnostmi.*

Jak je z textu zřejmé, oblast podpory kompetencí k podnikavosti je u středních škol úzce **provázána s oblastí kariérového poradenství a vzdělávání**. V rámci rozvoje podnikavosti je u žáků budován aktivní přístup k uplatnění na trhu práce, kariérové vzdělávání je také rozšiřováno o část věnovanou podnikatelské činnosti.

V současném RVP je také jednou z klíčových kompetencí „**Kompetence k řešení problémů**“, která s naším tématem úzce souvisí – řešení problémů propojuje kompetenci k podnikavosti s matematickou gramotností.

V RVP SOŠ je popsána takto:

*Vzdělávání směřuje k tomu, aby absolventi byli schopni samostatně řešit běžné pracovní i mimopracovní problémy, tzn., že absolventi by měli:*

- *porozumět zadání úkolu nebo určit jádro problému, získat informace potřebné k řešení problému, navrhnout způsob řešení, popř. varianty řešení, a zdůvodnit jej, vyhodnotit a ověřit správnost zvoleného postupu a dosažené výsledky;*
- *uplatňovat při řešení problémů různé metody myšlení (logické, matematické, empirické) a myšlenkové operace;*
- *volit prostředky a způsoby (pomůcky, studijní literaturu, metody a techniky) vhodné pro splnění jednotlivých aktivit, využívat zkušeností a vědomostí nabytých dříve;*
- *spolupracovat při řešení problémů s jinými lidmi (týmové řešení).*

**V RVP gymnázií** najdeme trochu odlišnou formulaci, která zahrnuje i kritické a tvořivé myšlení. Uvádí se zde, že žák:

- *rozpozná problém, objasní jeho podstatu, rozčlení ho na části;*
- *vytváří hypotézy, navrhuje postupné kroky, zvažuje využití různých postupů při řešení problému nebo ověřování hypotézy;*
- *uplatňuje při řešení problémů vhodné metody a dříve získané vědomosti a dovednosti, kromě analytického a kritického myšlení využívá i myšlení tvořivé s použitím představivosti a intuice;*
- *kriticky interpretuje získané poznatky a zjištění a ověřuje je, pro své tvrzení nachází argumenty a důkazy, formuluje a obhájí podložené závěry;*
- *je otevřený k využití různých postupů při řešení problémů, nahlíží problém z různých stran; zvažuje možné klady a zápory jednotlivých variant řešení, včetně posouzení jejich rizik a důsledků.*

## Člověk a svět práce jako vzdělávací oblast

V RVP ZV a v RVP G je Člověk a svět práce jednou ze vzdělávacích oblastí rozvíjejících klíčové kompetence. Zdroje k revizi RVP pro rozvoj kompetence k podnikavosti však najdeme v obsahové části RVP i v jiných vzdělávacích oblastech, zejména pak v oblasti Člověk a společnost.

**Na 1. stupni ZŠ** je vzdělávací obsah oblasti Člověk a svět práce v současnosti rozdělen na čtyři tematické okruhy, které jsou pro školu povinné:

- *Práce s drobným materiálem*
- *Konstrukční činnosti*
- *Pěstitelské práce*
- *Příprava pokrmů*

*Žák se učí pracovat podle návodu, předlohy, náčrtu, vytváří jednoduchými postupy různé předměty z materiálů. Pracuje se stavebnicemi. Učí stolování, orientovat se v základním vybavení kuchyně, připravit samostatně jednoduchý pokrm. Provádí pozorování přírody, zaznamená a zhodnotí výsledky pozorování, ošetřuje a pěstuje podle daných zásad rostliny. Volí správné pomůcky, nástroje a náčiní. Udržuje pořádek při činnostech a dodržuje zásady hygieny a bezpečnosti práce.<sup>37</sup>*

**Na 2. stupni ZŠ** je obsah rozdělen na osm tematických okruhů, které tvoří nabídku, z nichž tematický okruh *Svět práce* je povinný a z ostatních školy vybírají podle svých podmínek a pedagogických záměrů minimálně jeden další okruh<sup>38</sup>. Vybrané tematické okruhy je nutné realizovat v plném rozsahu.

- *Práce s technickými materiály*
  - *Žák provádí jednoduché práce s technickými materiály a dodržuje technologickou kázeň, řeší jednoduché technické úkoly s vhodným výběrem materiálů, pracovních nástrojů a nářadí, organizuje a plánuje svoji pracovní činnost, užívá technickou dokumentaci, připraví si vlastní jednoduchý náčrt výrobku, dodržuje obecné zásady bezpečnosti a hygieny při práci i zásady bezpečnosti a ochrany při práci s nástroji a nářadím; poskytne první pomoc při úrazu.<sup>39</sup>*
- *Design a konstruování*
  - *Žák sestaví podle návodu, náčrtu, plánu, jednoduchého programu daný model. Navrhne a sestaví jednoduché konstrukční prvky a ověří a porovná jejich funkčnost, nosnost, stabilitu aj. Provádí montáž, demontáž a údržbu jednoduchých předmětů a zařízení.*
- *Pěstitelské práce a chovatelství*
  - *Žák volí vhodné pracovní postupy při pěstování vybraných rostlin. Pěstuje a využívá květiny pro výzdobu. Používá vhodné pracovní pomůcky a provádí jejich údržbu. Prokáže základní znalost chovu drobných zvířat a zásad bezpečného kontaktu se zvířaty.*
- *Provoz a údržba domácnosti*
  - *Žák provádí jednoduché operace platebního styku a domácího účetnictví. Ovládá jednoduché pracovní postupy při základních činnostech v domácnosti a orientuje se v návodech k obsluze běžných domácích spotřebičů. Správně zachází s pomůckami, nástroji, nářadím a zařízením včetně údržby, provádí drobnou domácí údržbu.*
- *Příprava pokrmů*
  - *Žák používá základní kuchyňský inventář a bezpečně obsluhuje základní spotřebiče. Připraví jednoduché pokrmy v souladu se zásadami zdravé výživy. Dodržuje základní principy stolování, společenského chování a obsluhy u stolu ve společnosti.*

<sup>37</sup> Lze zařadit do jiných výukových oblastí.

<sup>38</sup> Po dobu 4 let na 2. stupni by hlavním okruhem měla být kombinace OSV a Světa práce.

<sup>39</sup> Všechny další volitelné okruhy lze zařadit do jiných VO.

- *Práce s laboratorní technikou*
  - *Žák vybere a prakticky využívá vhodné pracovní postupy, přístroje, zařízení a pomůcky pro konání konkrétních pozorování, měření a experimentů. Zpracuje protokol o cíli, průběhu a výsledcích své experimentální práce a zformuluje v něm závěry, k nimž dospěl.*
- *Využití digitálních technologií*
  - *Žák ovládá základní funkce digitální techniky; diagnostikuje a odstraňuje základní problémy při provozu digitální techniky. Propojuje vzájemně jednotlivá digitální zařízení. Pracuje uživatelským způsobem s mobilními technologiemi – cestování, obchod, vzdělávání, zábava. Dodržuje základní hygienická a bezpečnostní pravidla a předpisy při práci s digitální technikou.*
- *Svět práce*
  - *Žák se orientuje v pracovních činnostech vybraných profesí. Posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy. Využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání. Prokáže v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce.<sup>40</sup>*

**V RVP pro gymnázia** má oblast Člověk a svět práce specifické postavení, neboť pro ně RVP vymezuje vzdělávací obsah, je tedy povinností školního vzdělávacího programu (ŠVP) garantovat, že budou mít žáci dostatek příležitostí si jej osvojit. Rámcový učební plán však blíže neurčuje, ve kterých ročnících a jakým způsobem má být vzdělávací obsah těchto oblastí (oborů) realizován, zda samostatně, nebo v propojení se vzdělávacím obsahem jiných vzdělávacích oborů. Konkrétní řešení těchto otázek je ponecháno na ŠVP. RVP vymezuje 5 tematických okruhů:

- *Trh práce a profesní volba*
- *Pracovněprávní vztahy*
- *Tržní ekonomika*
- *Národní hospodářství a úloha státu v ekonomice*
- *Finance*

### **Člověk a svět práce jako průřezové téma**

V RVP středních škol (oborů H, M, L) je oblast Člověk a svět práce chápána jako průřezové téma:

*„Průřezové téma Člověk a svět práce doplňuje znalosti a dovednosti žáka získané v odborné složce vzdělávání o nejdůležitější poznatky a dovednosti související s jeho uplatněním ve světě práce, které by mu měly pomoci při rozhodování o další profesní a vzdělávací orientaci, při vstupu na trh práce a při uplatňování pracovních práv.*

*Téma Člověk a svět práce přispívá k naplňování cílů vzdělávání, zejména v rozvoji následujících obecných kompetencí:*

- *identifikace a formulování vlastních priorit*
- *práce s informacemi, vyhledávání, vyhodnocování a využívání informací*
- *odpovědné rozhodování na základě vyhodnocení získaných informací*
- *verbální komunikace při důležitých jednáních*
- *písemné vyjadřování při úřední korespondenci.“*

Téma je rozděleno do těchto obsahových celků:

- *hlavní oblasti světa práce*
- *trh práce*
- *soustava školního vzdělávání v ČR*
- *informace jako kritéria rozhodování o další profesní a vzdělávací dráze*
- *písemná i verbální sebe prezentace při vstupu na trh práce*
- *výběrová řízení, nácvik konkrétních situací*

---

<sup>40</sup> Rozpracovat rozvoj kariérových kompetencí.

- *zákoník práce*
- *soukromé podnikání, podstata a formy podnikání*
- *podpora státu sféry zaměstnanosti*
- *práce s informačními médii při vyhledávání pracovních příležitostí.*

### **Kompetence k podnikavosti / kariérové vzdělávání / svět práce v jiných vzdělávacích oblastech**

V současných RVP jsou určité oblasti učiva, které jsou zařazeny do jiné vzdělávací oblasti, ale měly by patřit do oblasti Člověk a svět práce (viz návrhovou část studie).

#### **RVP ZV**

Oblast **Člověk a jeho svět** (1. stupeň) – část tematického okruhu **Lidé kolem nás**:

- *odvodí význam a potřebu různých povolání a pracovních činností*

Učivo tématu **vlastnictví** – *soukromé, veřejné, osobní, společné; hmotný a nehmotný majetek; rozpočet, příjmy a výdaje domácnosti; hotovostní a bezhotovostní forma peněz, způsoby placení; banka jako správce peněz, úspory, půjčky*

Oblast **Člověk a společnost** – tematický okruh **Člověk, stát a hospodářství**, učivo:

- *majetek, vlastnictví*
- *peníze*
- *hospodaření*
- *banky a jejich služby*
- *výroba, obchod, služby*
- *principy tržního hospodářství*

Tematický okruh **Člověk jako jedinec** (z pohledu kariérového vzdělávání):

- *objasní, jak může realističtější poznání a hodnocení vlastní osobnosti a potenciálu pozitivně ovlivnit jeho rozhodování, vztahy s druhými lidmi i kvalitu života*
- *posoudí vliv osobních vlastností na dosahování individuálních i společných cílů, objasní význam vůle při dosahování cílů a překonávání překážek*
- *popíše, jak lze usměrňovat a kultivovat charakterové a volní vlastnosti, rozvíjet osobní přednosti, překonávat osobní nedostatky a pěstovat zdravou sebedůvěru*
- *chápe význam vzdělávání v kontextu s profesním uplatněním*
- *formuluje své nejbližší plány*

Průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova** (z pohledu kariérového vzdělávání, ale i dílčích kompetencí k podnikavosti):

- *Osobnostní rozvoj*
  - *Rozvoj schopností poznávání*
  - *Sebepoznání a sebepojetí*
  - *Seberegulace a sebeorganizace*
  - *Psychohygiena*
  - *Kreativita*
- *Sociální rozvoj*
  - *Poznávání lidí*
  - *Mezilidské vztahy*
  - *Komunikace*
  - *Kooperace a kompetice*
- *Morální rozvoj*
  - *Řešení problémů a rozhodovací dovednosti*
  - *Hodnoty, postoje, praktická etika*

## RVP SŠ

Oblast **Společenskovední vzdělávání** – tematický okruh **Člověk v lidském společenství**

U oborů H toto učivo: *hospodaření jednotlivce a rodiny; řešení krizových finančních situací, sociální zajištění občanů.*

U oborů M, L: *majetek a jeho nabytí, rozhodování o finančních záležitostech jedince a rodiny, rozpočtu domácnosti, zodpovědné hospodaření.*

Tematický okruh **Člověk a hospodářství** – všechno učivo:

- *trh a jeho fungování (zboží, nabídka, poptávka, cena)*
- *hledání zaměstnání, služby úřadů práce*
- *nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace*
- *vznik, změna a ukončení pracovního poměru*
- *povinnosti a práva zaměstnance a zaměstnavatele*
- *druhy škod, předcházení škodám, odpovědnost za škodu*
- *peníze, hotovostní a bezhotovostní peněžní styk*
- *mzda časová a úkolová*
- *daně, daňové přiznání*
- *sociální a zdravotní pojištění*
- *služby peněžních ústavů*
- *pomoc státu, charitativních a jiných institucí sociálně potřebným občanům*

Oblast **Ekonomické vzdělávání** – cílem je (z RVP oboru M) *rozvíjet ekonomické myšlení žáků a umožnit jim pochopit mechanismus fungování tržní ekonomiky, porozumět podstatě podnikatelské činnosti a principu hospodaření podniku.*

*Žáci získají předpoklady pro rozvíjení vlastních podnikatelských aktivit a naučí se orientovat v právní úpravě podnikání. Součástí je učivo o marketingu a managementu a využití jejich nástrojů při řízení provozu hospodářských subjektů různých úrovní.*

*Důležitá je také znalost fungování finančního trhu, národního hospodářství a EU. Žáci jsou vedeni k praktickému využívání osvojených poznatků v oboru.*

*Vzdělávací oblast je úzce propojena s průřezovým tématem Člověk a svět práce a se Standardem finanční gramotnosti pro střední vzdělávání.*

Učivo – okruhy, obory M, L

- *Podstata fungování tržní ekonomiky*
- *Podnikání*
- *Podnik, majetek podniku a hospodaření podniku*
- *Mzdy, zákonné odvody*
- *Daňová soustava a finanční trh*
- *Národní hospodářství a EU*

Učivo – okruhy, obory H:

- *Základy tržní ekonomiky*
- *Zaměstnanci*
- *Podnikání, podnikatel*
- *Podnik, majetek podniku a hospodaření podniku*
- *Peníze, mzdy, daně, pojistné*
- *Daňová evidenční povinnost*

## 5. SWOT analýzy

Dvě následující SWOT analýzy vznikly v projektu P-KAP, který se sice zaměřuje na střední školy, ale má přesah i do základního vzdělávání. Analýzy vznikly pro decizní sféru, dávají tedy doporučení pro realizaci systémových změn. Další SWOT analýza pro kariérní vzdělávání je pak od Mgr. Petra Chalúše.

Analýza oblasti **podpory kompetencí k podnikavosti** obsahuje tyto závěry, s čímž je potřeba pracovat:

- *Propojit Evropský rámec podnikatelských kompetencí s příklady inspirativní praxe – popsat tímto způsobem jednotlivé úrovně.*
- *Dát této oblasti systematickou podporu.*
- *Vytvořit metodické a výukové materiály pro školy v ČR + databázi stávajících materiálů.*
- *Osvěta tématu – sdílet příklady inspirativní praxe, komunikovat možné negativní důsledky malého zaměření na tuto oblast.*
- *Předávat zkušenosti inspirativní praxe na další školy, podpořit informální učení a tandemovou výuku.*
- *Realizovat projekty (i evropské) zaměřené na podporu podnikavosti, díky kterým budou moci školy získat finanční podporu pro své aktivity.*

Dává tedy podnět k vytvoření určitých standardů podnikavosti, z kterých by mohly vycházet RVP.

V analýze **kariérového poradenství** (Karipo) najdeme potřebu vytvořit v RVP část zaměřenou na kariérové vzdělávání a další závěry pro opatření na úrovni MŠMT/NÚV/ČŠI:

- *Podpořit výraznější začlenění Karipo do RVP (MŠMT).*
- *Zařadit Karipo jako jeden z nástrojů inkluzivních opatření, které vedou k individualizaci práce se žáky a k jejich osobnímu rozvoji (MŠMT).*
- *Ustavit pracovní skupinu odpovědnou za zastřešení a koordinaci Karipo ve školství, která bude současně aktivně spolupracovat s kariérovými poradci (KP) v mimoškolní sféře (soukromý sektor, neziskový sektor, ÚP), tak, aby Karipo ve školství drželo krok s trendy mimo školu (MŠMT).*
- *Zpracovat příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a ty poskytnout školské veřejnosti (NÚV – P-KAP).*
- *Vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi).*
- *Vyjmout Karipo z dosud neschváleného kariérního řádu a umožnit tak urychlení legislativního ukotvení kariérového poradenství ve škole; vyvinout iniciativu vzhledem k orgánům, které mohou legislativní ustavení pozice KP ve škole v odpovídajícím rozsahu i kvalitě prosadit. Upravit stávající návrh novely zákona č. 563/2004 Sb. tak, aby pozici KP ve škole mohl vykonávat i nepedagogický pracovník, čímž bude Karipo ve škole personálně snadněji zajištěno pracovníky s odpovídajícím vzděláním a praxí v oblasti Karipo. Využít dosavadní zkušenosti s tvorbou již zavedených specializovaných pozic pro zavedení pozice KP ve škole (MŠMT).*
- *Ustavit definici a podmínky „odpovídajícího“ vzdělání KP (MŠMT).*
- *Zařadit mezi priority pro kontrolu škol i existenci a rozsah poskytování Karipo a oblast rozvoje klíčových kompetencí (ČŠI).*
- *Využívat standard kvality při kontrole kvality poskytovaného Karipo ve škole (ČŠI).*

## SWOT analýza za oblast Podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě

Silné stránky (strengths), zejména škol	Slabé stránky (weaknesses), zejména škol
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vkp vede k rozvoji kompetencí důležitých pro život</li> <li>• Aktivizační (interaktivní) metody rozvíjejí žáky po stránce znalostí, dovedností i postojů</li> <li>• Díky Vkp se rozvíjí i ekonomická gramotnost mladých lidí</li> </ul> <p><b>Existují příklady inspirativní praxe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetence pro život – metodologicky konzistentní a v praxi široce ověřený program k rozvoji 6 měkkých kompetencí, včetně podnikavosti</li> <li>• Fiktivní firmy (CEFIF)</li> <li>• JA Studentská Firma</li> <li>• „Školní firma“ – zapojení žáků do zakázek realizovaných školou, propojení s odborným výcvikem / praxí, se zaměstnavateli a podnikateli, propojení školy s absolventy apod.</li> <li>• Organizace dalších aktivit na podporu Vkp</li> <li>• Účast žáků na různých soutěžích</li> <li>• Pořádání charitativních akcí žáky škol</li> <li>• Pořádání jiných akcí školy žáky (např. školní ples, den otevřených dveří, turnaj, soutěž)</li> </ul> <p><b>Některé školy zavádějí nové trendy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozšiřování projektového způsobu výuky</li> </ul> <p><b>Zavádění inovativních metod výuky</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Časové nároky na učitele při přípravě některých akcí</li> <li>• Časová a finanční náročnost realizace některých akcí</li> <li>• Nedostatečná znalost/využití/sdílení již existujících programů na podporu podnikavosti a dalších kompetencí</li> <li>• Reálné podnikání žáků ztěžuje současná legislativa</li> </ul> <p><b>Nedostatky některých škol, ředitelů a pedagogů:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedostatečné zaměření na rozvoj klíčových kompetencí</li> <li>• Nízká vzdělanost učitelů v této oblasti</li> <li>• Nepodnikaví učitelé</li> <li>• Neochota ředitelů/učitelů měnit zaběhnuté postupy a metody</li> </ul> <p><b>Nezájem ze strany některých žáků, neochota vzdělávat se v této oblasti</b></p>

Příležitosti (opportunities) škol i celého systému	Hrozby (threats) škol i celého systému
<p><b>Příležitosti pro rozvoj oblasti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Evropský rámec kompetence k podnikavosti – definice + různé úrovně</li> <li>● Zaměření některých dotačních programů na podnikavost v posledních letech – např. výzva č. 54, šablony</li> <li>● Mezinárodní projekty na podporu podnikavosti (např. E-cool, InnoSchool)</li> <li>● Kultivace ekonomického vzdělávání na školách – učitelské iniciativy, MOV...</li> <li>● Kompetence k podnikavosti v KAP (I-KAP) / MAP</li> <li>● Aktualizace/revize RVP</li> <li>● Průmysl 4.0 / Společnost 4.0 – větší tlak na rozvoj klíčových kompetencí</li> <li>● Projekty a aktivity soukromých firem a organizací</li> </ul> <p><b>Příležitosti k rozvoji VkP pro střední školy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dotační programy na vzdělávání v oblasti podnikavosti, projekty krajských akčních plánů a jejich implementace</li> <li>● Rozšíření metodické podpory</li> <li>● Kurzy DVPP zaměřené na VkP, mentoring a metody koučování</li> <li>● Rozvoj inovativních metod výuky (vč. inspirace z alternativních pedagogických koncepcí)</li> <li>● Soutěže různých organizací</li> <li>● Inspirace z aktivit na základních školách</li> <li>● Tandemová výuka, informální učení (předáváním zkušeností)</li> <li>● Zapojení odborníků z praxe, spolupráce se sociálními partnery</li> <li>● Žákovské/studentické iniciativy</li> <li>● Stáže pro učitele a žáky</li> <li>● Projekty realizované propojením vzdělávacího spektra MŠ – ZŠ – SŠ – VOŠ – VŠ</li> <li>● Rozvoj digitálních technologií pro použití ve výuce</li> <li>● Rozvoj kariérového poradenství na školách</li> <li>● Mezinárodní projekty a spolupráce</li> </ul>	<p><b>Hrozby pro oblast jako takovou:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Školy nezajistí financování aktivit na podporu kompetencí k podnikavosti po skončení evropských dotačních programů</li> <li>● V rámci revize RVP a při jeho implementaci nedojde k posílení rozvoje kompetence k podnikavosti na školách</li> <li>● Změna priorit státní vzdělávací politiky – zaměření na jiné oblasti (znalosti místo kompetencí)</li> <li>● Změna legislativy – zpřísnění podmínek pro realizaci některých aktivit (např. podnikání při škole)</li> </ul> <p><b>Důsledky malého zaměření na VkP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nedostatečně rozvinuté kompetence mladých lidí pro uplatnění na trhu práce</li> </ul>

**Seznam zkratk:**

VkP – výchova k podnikavosti

KAP/MAP – krajské/místní akční plány

RVP/ŠVP – rámcový/školní vzdělávací program



## SWOT analýza: Kariérové poradenství (Karipo) v českých školách (Mgr. Eva Růtová a RNDr. Petr Pokorný)

Silné stránky (strenghts) škol	Slabé stránky (weaknesses) škol
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posláním a účelem školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění (na život)</li> <li>• Škola má povinnost (RVP a ŠVP) rozvíjet klíčové kompetence (které z části kopírují pracovní kompetence)</li> <li>• Škola má klienty Karipo „na dosah“ (klienti školy = klienti Karipo)</li> <li>• Škola má hlubší znalost svých klientů i jejich širšího zázemí</li> <li>• Škola má již zkušenost se zakotvením odborných pozic i mimo profese učitele či managementu (VP, ŠP, SP, MP)</li> <li>• Ve škole je aktivní pozice výchovného poradce (VP, popř. SP, ŠP, MP), který částečně Karipo vykrývá</li> <li>• Škola má zavedenou tradici využívání některých prvků Karipo (exkurze, besedy se zaměstnavateli, odborný výcvik/praxe aj.)</li> <li>• Některé školy realizují projektové aktivity (které částečně naplňují či mohou naplňovat osobnostně rozvojové aktivity vč. rozvoje klíčových kompetencí)</li> <li>• Zájem některých škol a existence příkladů dobré praxe</li> <li>• Školy, které Karipo realizují, věnují pozornost i žákům ohroženým předčasným odchodem ze školy</li> <li>• Některé školy věnují pozornost nadaným žákům (olympiády apod.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedení školy často <b> nemá dostatečnou znalost oblasti</b>, a tudíž i motivaci a proaktivitu pro začlenění pozice KP do struktury školy v potřebném rozsahu a kvalitě</li> <li>• Většina škol <b> nedostatečně informuje a motivuje žáky a rodiče</b> k využívání Karipo (protože samy nejsou dostatečně informovány o možnostech a přínosech Karipo)</li> <li>• Většina škol se Karipo nevěnuje v <b> dostatečném rozsahu a šíři</b></li> <li>• Většina škol Karipo <b> neumí</b> (nedostatek informací, zkušeností a motivace učitelů pro další vzdělávání apod.)</li> <li>• Pozici KP, pokud je ve škole zavedena, <b> obvykle zastává pracovník, jehož hlavní těžiště činnosti ve škole leží jinde</b> (KP jako sekundární pozice)</li> <li>• Pozici KP, pokud je ve škole stanovena, často vykonává VP (cíl Karipo je ale jiný než cíl Výchpo, VP má navíc omezenou časovou kapacitu)</li> <li>• Škola má zautomatizované <b> uvažování o pozici KP jakožto o pozici pedagogického pracovníka</b></li> <li>• Škola má zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici jednoho vyčleněného pracovníka (role KP by měla být zejm. koordinační a Karipo by měl zajišťovat celý pedagogický sbor)</li> <li>• Ve škole obvykle chybí <b> systematická provázanost činností a cílů</b> specializovaných pracovních pozic (SP, ŠP, VP, MP, KP) – není stanovena zastřešující koordinační role</li> <li>• Karipo, pokud jej škola realizuje, se obvykle zaměřuje pouze na <b> žáky na koncích spektra</b> – neúspěšné (ohrožené předčasnými odchody) či nadané, a to ve velmi omezeném rozsahu (změna oboru/školy, olympiády)</li> <li>• Karipo se ve škole obvykle zaměřuje <b> pouze na poradenství „kam po škole“</b> – má ryze informační (nikoli rozvojový, inkluzivní, preventivní a motivační) charakter, popř. je vnímáno pouze jako nástroj pro náborové aktivity (umístění žáka na trh práce, resp. nábor žáků ze ZŠ)</li> <li>• Škola se obvykle <b> soustředí na výuku předmětů</b> (ne na osobní rozvoj žáků)</li> <li>• <b> Role třídního učitele</b> je obvykle omezena ryze na administrativní záležitosti (omluvenky apod.), nikoli na průběžné utužování týmu ve třídě, prevenci soc. vyčleňování apod.; dotace na třídnické hodiny je ze strany vedení škol obvykle hluboce poddimenzovaná</li> <li>• Ve škole <b> neexistuje pracovník odpovědný za přehled o tom, „jak se každý žák má“</b> (prevence neúspěchu, nespokojenosti, patologických jevů vč. extremismu apod.)</li> <li>• Škola má hlubší znalost svých klientů i jejich širšího zázemí (je náročnější zachovat si v rámci Karipo nestrannost v případě, že KP je pracovníkem školy)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Škola si většinou nevede <b>evidenci úspěšnosti žáků po skončení studia</b> (pokud ano, omezuje se na přijetí na VŠ)</li> <li>Většina škol nevyužívá v plné šíři možnosti, které nabízejí vzdělávací oblasti RVP (<b>rozvoj klíčových kompetencí</b>)</li> </ul>
Příležitosti (opportunities) systému	Hrozby (threats) systému
<ul style="list-style-type: none"> <li>Společenská poptávka – změny pracovního trhu (nedostatek pracovníků v některých profesích, nové profese, frekvence nutnosti pracovní rekvalifikace apod.)</li> <li>Společenská poptávka – změny ve společnosti (rozpad tradiční rodiny i komunity – posílení a akcentace role školy v oblasti výchovy žáků a jejich přípravy na úspěšný život nejen v oblasti vzdělávání)</li> <li>Proklamace zřizovatelů škol, rodičů i zaměstnavatelů o důležitosti Karipo ve škole (ve smyslu důležitosti přípravy na pracovní uplatnění žáků)</li> <li>Možnost využití aktuální prioritizace MŠMT (nastavení Karipo jako nástroje inkluze)</li> <li>Možnost využití stávajících pozic KP v NSK, popř. vytvoření samostatné pozice „školní kariérový poradce“ a její začlenění do NSK (spolu se standardem kvality, kompetenčním a profesním profilem)</li> <li>Možnost vydělení pozice KP z kariérního řádu a urychlení jejího legislativního usazení</li> <li>Existence několika příkladů inspirativní praxe Karipo ve školách v ČR (využití připravovaného zpracování příkladů inspirativní praxe v P-KAP)</li> <li>Možnost vytvoření řetězce rozvoje osobnosti žáků ve struktuře MŠ-ZŠ-SŠ-VOŠ-VŠ a zajištění zastřešení a kontinuity kariérového poradenství</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chybějící <b>cost benefit analýza</b>, která by byla podložena evidence based daty z ČR</li> <li>Chybějící <b>společenský konsenzus na významu</b> Karipo ve škole</li> <li>Chybějící <b>společenský konsenzus na šíři</b> Karipo ve škole</li> <li>Nedostatečné <b>informace o přínosech</b> Karipo, a tím i nedostatečná <b>proaktivita</b> a <b>motivace</b> k jeho využívání na straně autorit (zřizovatel, MŠMT)</li> <li>Chybějící <b>aktivní apel z pozice autorit</b> (zřizovatel, MŠMT) na důležitost a efektivitu Karipo ve škole</li> <li>Chybějící <b>osvětová-motivační kampaň</b> na cílovou skupinu rodičů (tlak rodičů může povzbudit akci na straně autorit)</li> <li>Chybějící <b>legislativní ukotvení</b> pozice KP</li> <li>Není zajištěno dlouhodobé a udržitelné <b>financování</b> pozice KP a Karipo ve škole (šablony nejsou ani dlouhodobé, ani udržitelné)</li> <li>Současná <b>podoba šablon nereflexuje potřeby Karipo</b> (zejm. rozsah vzdělávání KP je silně poddimenzován, stejně tak možnosti dostatečného úvazku KP)</li> <li>Klíčové kompetence (= rozvoj osobnosti = Karipo) stále nemají <b>dostatečnou prioritizaci</b> (škola obvykle nadále funguje jako „předavač“ informací a „přípravář“ na přijímací zkoušky k dalšímu studiu ve smyslu obsahu předmětů</li> <li>Chybějící <b>standard kvality</b> profese KP ve škole vč. kompetenčního a profesního profilu a chybějící systém zpětné vazby a <b>kontroly</b> výkonu této profese (ČŠI)</li> <li>Chybějící <b>jednotná forma vzdělávání</b> KP ve škole (obvyklá dotace v DVPP ve výši 24 hodin je velmi poddimenzovaná, odpovídajících je 100–120 hodin) a související nedostatečná nabídka dlouhodobých a systematických tréninkových kurzů zaměřených na Karipo</li> <li>Nedostatečná či chybějící výuka Karipo na VŠ připravujících pedagogické pracovníky</li> <li><b>Nedostatek lidí</b> na trhu, kteří Karipo umějí, zejm. ve školním prostředí</li> <li>Zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici pedagogického pracovníka</li> <li>Zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici jednoho vyčleněného pracovníka (role KP by měla být zejm. koordinační a Karipo by měl zajišťovat celý pedagogický sbor)</li> <li>Chybějící <b>systematická provázanost</b> činností a cílů specializovaných pracovních pozic ve škole (VP, SP, ŠP, MP, KP...)</li> </ul>

<p>ve školství (= prevence neúspěchu, sociálně-patologických jevů, extremismu apod.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Možnost úspory státních financí na vzdělávání studentů na školách či v oborech, které neodpovídají jejich předpokladům či preferencím, kteří pak studium předčasně ukončí</li> <li>Existence VO Člověk a svět práce v RVP</li> <li>Probíhající revize RVP</li> <li>Karipo jako jedno z prioritních témat KAP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karipo v ČR není <b>střešně a jednotně koordinováno</b> (přesah mezi MŠMT, MPSV, MZ, neformálním vzděláváním a poradenstvím (pedagogika – andragogika)</li> </ul>
---	--

**Seznam zkratk:**

Karipo – kariérové poradenství

Výchpo – výchovné poradenství

ŠP – školní psycholog

MP – metodik prevence

KP – kariérový poradce

VP – výchovný poradce

SP – speciální/sociální pedagog

RVP/ŠVP – rámcový/školní vzdělávací program

**SWOT analýza kariérového poradenství a vzdělávání – Mgr. Petr Chaluš**

<p><b>Silné stránky:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>vazba na klíčové kompetence v RVP</li> <li>vymezení pracovních kompetencí, povinný tematický okruh Svět práce</li> <li>vazby na další výukové oblasti, jako je Osobnostní a sociální výchova, Člověk a společnost a další</li> <li>rámcové vymezení kurikula, které umožňuje aktivním školám kreativní přístup k rozvoji této oblasti</li> </ul>	<p><b>Slabé stránky:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>důraz na oblast je rozmělněn mezi více oblastí bez uceleného rámce kariérového rozvoje dětí</li> <li>nízká hodinová dotace – rozsah tematického okruhu Svět práce je pouze 2 roky, může být pojímán spíše informativně než jako rozvoj kompetencí</li> <li>nedostatečná metodická podpora kariérového vzdělávání ve školách</li> <li>nedostatečná koordinace na úrovni školy</li> <li>nedostatečně jasné vymezení významu kariérového rozvoje v RVP</li> <li>tlak na akademické výsledky a výkon, který vede k podcenění výuky této oblasti a omezuje prostor na rozvoj kompetencí a na reálné využití v životě</li> <li>administrativní a organizační omezení flexibilního propojení života školy se životem a světem práce mimo školu</li> <li>malá podpora zapojení rodičů do vzdělávání v této oblasti ve škole</li> </ul>
--	--

**Příležitosti:**

- posílit téma „svět práce“ a rozvoj kariérových kompetencí a rozšířit aktuální časový rámeček (1 hodina týdně u základního vzdělávání po dobu 8 let) na dobu celé školní docházky, od mateřské školy až po konec střední školy, rozpracovat naznačené propojení na celkové kurikulum, kdy většina vzdělávacích oblastí a kompetencí může mít vazby na oblast práce
- probíhá rozvoj kariérového poradenství v ČR a trend spolupráce světa vzdělávání a světa práce

**Rizika:**

- příliš rychlé změny trhu práce a rozvoj technologií, na které je těžké v kurikulu reagovat
- rostoucí sociální rozdíly mezi rodinami dětí a jejich příležitostmi
- tlak na měřitelné výsledky vzdělávání celkově, který upřednostňuje zapamatované informace měřitelné testem, zejména v nejvíce testovaných oborech (jazyky, matematika)
- předsudky o světě práce z médií
- tlak na obsazování neperspektivních volných míst na pracovním trhu
- odchod mladých lidí předčasně do zaměstnání

## 6. Návrhy na změny v rámcových vzdělávacích programech (RVP)

Oblast Člověk a svět práce není novou oblastí RVP, nově je však chápána jako hlavní vzdělávací oblast pro kompetenci k podnikavosti a související znalosti a dovednosti. Díky tomu se mění i potřeby, co všechno má tato oblast obsahovat.

### 1) Definice kompetence k podnikavosti

Kompetence k podnikavosti je nyní v RVP jednotlivých typů škol různě definována.

- **vytvořit jednotnou definici kompetence k podnikavosti jako klíčové kompetence v RVP PV, ZV, G, SOŠ**
- **ke každému stupni RVP přidat vysvětlení, co je pro danou věkovou kategorii důležité**

*Pozn. Lze použít definici z aktualizovaného Evropského referenčního rámce nebo vytvořit vlastní formulaci.*

### 2) Základy podnikavosti a kariérového vzdělávání v předškolním vzdělávání

V předškolním vzdělávání nyní oblast Člověk a svět práce není zařazena. V klíčových kompetencích je pouze kompetence k řešení problémů, činnostní a občanská. Existují však aktivity, které jsou v mateřských školách v oblasti Člověk a svět práce realizovatelné.

- **zvážit, zda zařadit kompetenci k podnikavosti a kariérové vzdělávání do RVP PV – může jít o první seznámení s různými profesemi, základ finanční gramotnosti, rozvoj tvořivosti apod.**

### 3) RVP středního vzdělávání

V RVP středních škol je zapotřebí:

- **sjednotit pojetí a vytvořit společný základ pro všechny typy škol – učiliště, maturitní obory i gymnázia**
- **vymezit, co je ještě společný nutný základ a co je už součástí odborného (ekonomického) vzdělávání**
- **u středních odborných škol provázat v RVP tuto oblast s konkrétními obory (na odbornou část RVP)**

### 4) Možný rozvoj VO Člověk a svět práce jako kariérového vzdělávání

Od předškolního vzdělávání, přes základní a střední vzdělávání by mělo probíhat kariérové vzdělávání, rozvoj kariérových kompetencí, dovedností pro řízení vlastní kariéry. **Hodinová dotace pro kariérové vzdělávání by měla být minimálně 1 hodina týdně.**

- **Na 1. stupni** lze využít spojení s existujícími oblastmi **Osobnostní a sociální výchova (OSV)**, výrazněji zaměřit oblast na kompetence, podpořit v rámci této oblasti ve 4. a 5. ročníku dobrý přechod na druhý stupeň nebo možnou změnu školy po prvním stupni. Praktické činnosti v rámci tematických oblastí pěstitelství, příprava pokrmů a další, mohou být součástí jiných, již existujících výukových oblastí (Člověk a svět, Člověk a zdraví apod.).
- **2. stupeň** lze kombinovat jako OSV a rozšířit existující tematický okruh Svět práce. Všechny současné volitelné oblasti mohou být součástí dalších výukových oblastí a nemusejí být přímou součástí kariérového vzdělávání. I technické vzdělávání, které je v ČR prioritou posledních let, může být nadále významnou součástí kurikula, nespadat jen pod oblast Člověk a svět práce, spíše být postaveno samostatně nebo v kombinaci s jinými VO

- Na podobném principu by se kariérové vzdělávání mělo realizovat po celou dobu studia **střední školy**.<sup>41</sup>
- Koncepčně by měla být nastavena role **výchovného poradce**, případně i role **kariérového poradce**.<sup>42</sup> Je důležitá možnost facilitace kariérového rozvoje žáků, koordinace celé oblasti ve škole. Celkově, **škola by měla mít kariérový program, každý žák kariérové portfolio a plán.**

## 5) Kariérové kompetence

S ohledem na porovnání různých rámců kariérového rozvoje lze na rozvoj kariérových kompetencí v kurikulu pohlížet z 3 odlišných úhlů:

- **osobní rozvoj** (uvědomění – pohled na sebe)
  - Utvářet a udržovat si pozitivní mínění o sobě.
  - Jednat pozitivně a efektivně s druhými lidmi.
  - Znat své kompetence a svůj potenciál.
  - Přijímat změny jako běžnou součást života.
- **orientace v životě a práci** (orientace – rozhled okolo sebe)
  - Vzdělávat se v průběhu života pro podporu kariérových cílů.
  - Vyhledávat a využívat kariérové informace.
  - Orientovat se ve službách celoživotního poradenství.
- **řízení kariéry** (jednání – akce)
  - Realizovat rozhodnutí podporující kariéru.
  - Udržet rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.
  - Plánovat svůj kariérový rozvoj a řídit vlastní kariéru.

## 6) JAK je nevhodnější tuto oblast rozvíjet a podporovat

Podnikavost, iniciativu a kreativitu lze ve školách rozvíjet v několika základních rovinách:

- **teoretickou přípravou** – tj. zejména ekonomické vzdělávání, svět práce, kariérové vzdělávání
- **praktickou přípravou** – tj. praktická cvičení zaměřená na rozvoj kompetencí ve výuce (soft i hard skills), projektová výuka – zapojení žáků do realizace různých projektů a aktivit školy, realizace projektových dnů a dalších jednorázových aktivit, spolupráce s odborníky z praxe
- **komplexními nástroji** – tj. např. realizace fiktivních či reálných firem, propojení problematiky s odbornou praxí či odborným výcvikem.

Na nejvyšší (ideální) úrovni využívá škola k rozvoji podnikavosti všechny dostupné nástroje a podnikavost je rozvíjena jako **klíčová kompetence** napříč všemi předměty.

Projektová výuka je základním praktickým nástrojem rozvoje kompetence k podnikavosti.

- **Projednat zavedení projektové výuky v RVP jako jednoho z povinných výukových nástrojů – součást profilu žáka**

## 7) Návaznost na ostatní oblasti

Kompetenci k podnikavosti lze provázat téměř se všemi ostatními vzdělávacími oblastmi – podnikavost jako klíčová kompetence se rozvíjí zejména interaktivní formou výuky a projektovou výukou, kterou lze uplatnit na jakýkoliv obsah.

Nejvíce je oblast provázána s oblastí **Člověk a společnost**, kde je v současném RVP i část obsahu, který by po revizi měl patřit sem. Součástí oblasti by dále mělo být průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova** (nebo alespoň jeho část).

<sup>41</sup> V průběhu všech tří uvedených stupňů kariérového vzdělávání by měl být uplatňován genderově nestereotypní přístup, který je založen na svobodné volbě jednotlivce, a ne veden socioekonomickými stereotypními vlivy, které mohou vést až k nerovnosti v příležitostech a životních rolích mužů a žen.

<sup>42</sup> Kariérový poradce může být dnes stanoven již v rámci projektu, zvažuje se zavedení této specializace ve školách.

**Technické vzdělávání by mělo být kombinováno s takovými oblastmi, aby byla rozvíjena klíčová kompetence STEM** (tj. vědecké obory a digitální vzdělávání). Součástí těchto vzdělávacích oblastí by měly být i druhy pracovních činností, které s kompetencí STEM souvisejí.

## 8) Struktura vzdělávací oblasti Člověk a svět práce

Vzhledem k novým potřebám je zapotřebí upravit strukturu oblasti Člověk a svět práce, přidat do RVP části, které sem patří, ale jsou aktuálně v jiné vzdělávací oblasti, zrevidovat stávající obsah, přidat nový. Zde je návrh nové struktury obsahových okruhů:

- A. Osobnostní a sociální rozvoj (+ etika)**
- B. Svět práce, profesní volba a řízení kariéry**
- C. Ekonomické a finanční vzdělávání**

Z jednotlivých typů **pracovních činností**, které jsou v současném RVP, by v oblasti měl zůstat okruh Provoz a údržba domácnosti, který lze zapracovat jako součást rozvoje finanční gramotnosti.

Osobnostní a sociální rozvoj (OSV) může být součástí i jiné vzdělávací oblasti (Člověk a osobnost, zdraví a bezpečí), je však zapotřebí zajistit dobré propojení s naší oblastí. Pro rozhodnutí, kam OSV do RVP zařadit, je zapotřebí vést širší odbornou debatu.

## 9) Další kroky k revizi oblasti v RVP + zdroje

Nyní je zapotřebí ustanovit pracovní skupinu, která redefinuje výsledky učení pro oblast Člověk a svět práce i pro rozvoj kompetence k podnikavosti průřezově v jiných oblastech.

Doporučené dokumenty a projekty, ze kterých lze při revizi RVP dále vycházet (shrnutí, podrobněji jsou popsány výše):

- **Evropský referenční rámec (2018)** – definice kompetence k podnikavosti
- **EntreComp: Evropský rámec kompetence k podnikavosti** – výsledky učení pro jednotlivé stupně vzdělání
- **Pojetí oblastí v projektu P-KAP a příklady inspirativní praxe** – zdroj informací pro tvorbu výsledků učení a zejména pro následnou metodickou podporu
- **Výstupy projektu MOV** – inovované ŠVP
- **Výstupy implementačních projektů KAP a MAP** – metodické výstupy, výukové nástroje, konkrétní aktivity
- **Projekt Kompetence pro život** – zpracované konkrétní výukové aktivity pro rozvoj klíčových kompetencí, podklad pro prolínání podnikavosti do ostatních oblastí
- **Výstupy projektů z výzvy č. 54 OP VK** – zajímavé příklady inspirativní praxe, ze kterých lze čerpat zkušenosti
- **Tabulka propojující klíčové kompetence s CMS (Euroguidance)** – zdroj pro průřezovou část RVP (propojení kariérových kompetencí do dalších oblastí)
- **ELGPN (2016) – Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství Referenční rámec pro EU a Komisi** – definice dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS) a další doporučení pro kariérové poradenství
- **ELGPN publikace Designing and Implementing Policies Related Career Management Skills + publikace Ronald G. Sultana (2011) – Learning career management skills in Europe: a critical review** – zkušenosti ze zahraničí z hlediska kariérového vzdělávání a kariérových kompetencí
- **Závěry a usnesení z Národního poradenského fóra ČR** – kariérové poradenství a vzdělávání
- **Rezoluce EU**
- **Euroguidance a Cedefop** – inspirativní příklady kariérového poradenství a vzdělávání

## 7. Přílohy

### Výchova k podnikavosti v evropských zemích

Výchova k podnikavosti je podporována většinou evropských zemí. To dokládá i srovnávací analýza sítě Eurydice nazvaná „**Výchova k podnikavosti ve školách v Evropě**“ (Entrepreneurship Education at School in Europe)<sup>43</sup> z února 2016 (navazující na obdobnou studii v roce 2012).

Z článku týkajícího se studie<sup>44</sup>: „*Země jsou v rozvíjení postupů výchovy k podnikavosti v různých stadiích. Ze všech 38 zkoumaných vzdělávacích systémů jich mělo v roce 2014/15 specifickou strategii pro výchovu k podnikavosti jen 11, zatímco 18 mělo širší strategii, která zahrnovala i jiné oblasti. Devět zemí nemělo žádnou odpovídající strategii v této oblasti. Strategie soustředující se hlavně na výchovu k podnikavosti mívají širší záběr a větší podporu pro realizaci.*“

*V severských zemích převažují vyspělejší strategie výchovy k podnikavosti. Dánsko, Švédsko, Finsko a Norsko se snaží o inovace v této oblasti. Země na západním Balkáně Bosna a Hercegovina, Černá Hora a bývalá jugoslávská republika Makedonie také mají specifické strategie pro výchovu k podnikavosti.*

**Dosud žádná země nemá výchovu k podnikavosti plně zařazenu v běžném vzdělávání. Běžná výchova k podnikavosti v tomto kontextu předpokládá, že strategie funguje po několik let a je systematicky monitorována, že existuje dostatečný finanční mechanismus, a že výsledky učení jsou hodnoceny. Mělo by to také znamenat, že je plně integrována do počátečního a dalšího vzdělávání učitelů. To v současnosti neplatí ani v jedné ze zemí uvedených ve zprávě. Pokroku by mělo být dosaženo především ve dvou oblastech: ve výsledcích učení a ve vzdělávání učitelů. Podstatný je vývoj komplexních a konzistentních výsledků učení aplikovaných v několika úrovních vzdělávání a specificky hodnocených. Integrace výchovy k podnikavosti do počátečního a dalšího vzdělávání učitelů bez ohledu na vyučovací předmět a úroveň vzdělávání, na které se bude vyučovat, je podstatná, pokud mají být k dispozici kvalitní opatření pro všechny žáky.**

#### Příklady inspirativní praxe z Evropy

**Projekt E360**<sup>45</sup> byl nedávnou společnou iniciativou Evropské komise a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která zkoumala výuku k podnikavosti v primárním a sekundárním vzdělávání a v odborném vzdělávání a přípravě. Odborníci a zástupci z celé Evropy sdíleli příklady osvědčených postupů a pomáhali vytvářet pokyny pro tvůrce politik a pedagogy s cílem podpořit a zlepšit postupy podnikatelského vedení, kultury, výuky a učení ve školách a institucích odborného vzdělávání a přípravy.

Pro každou zemi je vytvořena ministudie, která popisuje nejlepší příklady výchovy k podnikavosti. Klíčová zjištění jsou rozdělena do 3 tematických celků:

#### **Podnikavé školy**

V některých zemích (např. Rakousko, Belgie, Chorvatsko, Německo, Švédsko) vidíme příklady tzv. podnikavých (podnikatelských) škol, které **začleňují podnikání do kultury a hodnot školy a přispívají k rozvoji kompetence k podnikavosti**. Větší flexibilita školy přispívá k zavádění **inovačních aktivit a prvků do učebních osnov, které mohou být podpořeny finančními a/nebo lidskými zdroji pro dosažení udržitelnosti**. Školy také zapojují rodiče a partnerské organizace do činností školy a poskytují pobídky učitelům k podpoře podnikavosti jako klíčové kompetence.

<sup>43</sup> Entrepreneurship Education at School in Europe, studie, Eurydice, 2016: <http://www.naerasmusplus.cz/cz/reformy-a-systemy-vzdelavani-eurydice/vychova-k-podnikavosti-ve-skolach-v-evrope/>

<sup>44</sup> Článek Výchova k podnikavosti v evropských školách cílí na zaměstnatelnost – Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí č. 3/2016 – <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2016/Zp1603a.pdf>

<sup>45</sup> E360 – Successful entrepreneurship initiatives across Europe, 2015 – <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/e360---successful-entrepreneur.htm>



## Vzdělávání k podnikavosti

V některých zemích (např. Dánsko, Polsko, Slovinsko, Španělsko, Velká Británie) je vzdělávání k podnikavosti zakotveno jako alternativní, mimoškolní předmět v primárním i sekundárním vzdělávání. V mnoha školách je **podporováno v prostředí učebny, a to často zavedením méně tradičních metod výuky, včetně praktických zkušeností s týmovou prací, problémovým učením, možnostmi podnikání vedle ročníkové práce a učením mimo učebnu.**

### Otevřené školy

Školy v některých zemích (např. Estonsko, Finsko, Itálie, Malta, Nizozemsko) neexistují v izolaci, ale jsou **nedílnou součástí místního ekosystému**. Vztahy a interakce mezi školami a jejich vnějším prostředím mají přímý nebo nepřímý dopad na všechny vnitřní a vnější zainteresované strany. Porozumění těmto vztahům a maximalizace možných přínosů vnější spolupráce je klíčem k podpoře podnikavých iniciativ. Extrémně přístupné přístupy škol mohou zajistit, aby výukové zkušenosti měly místní relevanci a poskytly studentům možnost realizovat **projektovou práci zaměřenou na společenské problémy a každodenní problémy**. Vztahy mezi školami a jejich partnery nemusejí mít formální a dlouhodobé výhody.

## Kariérové vzdělávání – zahraniční zkušenosti

### Rumunská reforma kariérového vzdělávání

V roce 2016 zahájilo Rumunsko přípravu změny kurikula pro žáky ve věku odpovídajícím druhému stupni českých základních škol. Předmět byl nazván „**Poradenství a osobní rozvoj**“ s rozsahem 1 hodina týdně po 4 školní roky. V tomto roce je již předmět vyučován na rumunských školách. Zavedení předmětu předcházela analýza postupů ve vybraných zemích světa. Výběr z rumunské analytické studie.

Pro rumunskou reformu předmětu bylo argumentováno, že *současný vzdělávací systém připravuje na komplexní a dynamický svět*. V popředí jsou vhodné metody, kdy žák je v centru učení, a kompetence. Jako velmi podstatné pak v Rumunsku vidí dát prostor rozvoji ne-kognitivních kompetencí. Jako hlavní cíle předmětu zvolili rozvoj učení se, sociálně-emocionální rozvoj a kariérový rozvoj (ve spojení se zdravím, well-beingem, kreativitou apod.).

Hodnocení je zaměřeno na monitorování individuálního pokroku, na ocenění a podporu, reflexi, sebehodnocení, zpětnou vazbu prostřednictvím portfolia a v rámci individuálních a skupinových projektů (další příklady hodnocení: činnostní, multimediální prezentace, reflektivní text, individuální rozvojový plán).

### **Důležitá je spolupráce učitelů a poradců.**

Velmi podstatné v celkovém pojetí oblasti je toto:

- vnímat rovnocenně kognitivní, emocionální i pohybovou část
- atmosféra respektu, podpory v učení
- zkušenostní učení (hraní rolí, diskuse, malování atd.) a čas na usazení zážitků, na reflexi
- kooperativní učení, schopnost vyjednávání, mediace, řešení konfliktů, rozvoj skupinového étosu pro zlepšování výsledků učení
- práce v malých skupinkách rozvíjející prosociální postoje a hodnoty
- aktivity mimo školu (setkávání se zaměstnavateli, praxe na pracovištích, tréninky apod.) – přiblížit svět práce
- sestavování portfolia, ucelený pohled na rozvoj vzdělávání žáka
- zpětná vazba mezi učitelem a žákem, obousměrně, mezi žáky
- využívat neformální vzdělávání a mimoškolní zkušenosti
- spolupráce učitele, žáka a jeho rodiny
- hodnocení kompetencí jako komplexní součást rozvoje, sebereflexe a sebehodnocení

## Francouzská reforma kariérového vzdělávání

Francouzský národní program **Avenir** (Budoucnost) má pomoci každému žákovi progresivně rozvíjet dovednosti vzdělávat se a řídit si svou kariéru, objevovat socioekonomický svět a svět práce. Program reaguje na neustále se měnící svět práce, má připravit žáky na tuto dynamiku socioekonomického prostředí a budoucí společnost, v kontextu evropského rámce rozvíjet kariérové kompetence (CMS). Podporuje různorodost poradenství, genderovou vyváženost v přípravě i v profesích. Nový program byl uzákoněn společně s programy vzdělávání ke zdraví, kultuře a občanství.

**Cílem programu je objevování světa práce.** Zaměřuje se na potřebné dovednosti a znalosti, rozvoj smyslu pro závazky a iniciativu. Žáci se učí identifikovat, anticipovat změny a podílet se na nich, dále rozvíjet svou kvalifikaci a znalosti, případně měnit směr na profesní cestě během svého života.

Na základě aktivního, personalizovaného poradenského přístupu program nabízí **informační nástroje, které pomáhají rozvíjet schopnost reflexe a posilují učení a kariérové kompetence.**

Program je zaměřen na žáky ve věku 11–18 let. Ředitel školy má odpovědnost zapojit každého učitele, poradce, spolupracovat s rodiči, sociálními partnery, světem práce. Tento kooperativní přístup rozvíjí transdisciplinární projekty, usiluje o dialog ve vzdělávací komunitě a kariérové poradenství dělá společným tématem.

**Avenir program je pevnou součástí základů kurikula** a dotýká se všech disciplín v kurikulu. Je integrován do všech školních projektů, společných akcí i individuálních aktivit pro žáky. Mají se do něj zapojit všichni žáci, i ti znevýhodnění. Je proto variabilní, zahrnuje i workshopy, poradenství, setkávání s profesionály, návštěvy v podnicích apod.

Jedna ze zpětných vazeb školní kariérové poradkyně je ta, že žáci v poradenství mnohem lépe reagují, když k nim přichází podpora kariérového rozvoje z mnoha stran.

Přes webové stránky Eduscol učitelé dostávají metodickou podporu, jak implementovat Avenir program ve výuce.

[www.eduscol.education.fr](http://www.eduscol.education.fr)

<http://eduscol.education.fr/pid23133/parcours-avenir.html>

Národní veřejná organizace ONISEP má na starost podpůrný nástroj Folios: [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr).

## Rakousko

### Spojení kurikula, poradenství a vazby na trh práce.

Národní koncept BOBB, který každá škola specifikuje a který je podporován koordinátorem kariérového poradenství na každé škole. Kariérové poradenství stojí na třech pilířích:

- kariérová výuka ve třídách, kterou realizuje učitel kariérového vzdělávání
- individuální poradenství poskytované poradci, které je podporuje v rozhodovacím procesu
- zkušenosti s reálným životem (v pracovním prostředí, veletrhy).

Podpora služeb psychologického a vzdělávacího poradenství. Podpora úřadů práce, sociálních partnerů. Podpora v dalším vzdělávání po skončení povinného vzdělávání.

## Lucembursko

V rámci reformy, která má podpořit žáky v kariérových rozhodováních, **mají mít žáci vlastního tutora**, který je podporuje v přemýšlení o vlastních kompetencích, zájmech a cílech. Navíc **všichni učitelé žáků jsou vtaženi do poradenského procesu.**

Jsou shromažďovány zdroje pro učitele, kteří jsou v programu podporováni, přes nástroj **Folios** je zajištěna kontinuita a udržitelnost. Program je užíván žáky, učiteli i poradci, je plně financován jako

součást systému. „Vytvářet zkušenost pro žáky místo neustálého vysvětlování věcí,“ komentuje program poradenská pracovnice (CIO), „musíme vše koordinovat se všemi učiteli, iniciovat společné aktivity.“

## Nový Zéland

Kariérové vzdělávání s výsledky učení po celou dobu vzdělávání – ve struktuře:

- rozvoj sebeuvědomění
  - např. tematická oblast „změna a růst po celý život“; příklady výsledků učení:
    - žák prokáže dovednosti a pozitivní strategie zacházení se změnou a růstem v životě
    - žák prokáže dovednosti v řízení dynamiky změny a růstu v životě
- objevování příležitostí
  - např. tematická oblast „celoživotní vzdělávání jako podpora životních a pracovních cílů“; příklady výsledků učení:
    - žák prokáže ocenění podstaty práce a místa vzdělávání v životě a v práci
    - žák prokáže porozumění potřebám, které práce naplňuje
- rozhodování a jednání
  - např. tematická oblast „dělat život a kariéru posilující rozhodnutí“; příklady výsledků učení:
    - žák prokáže dovednosti dělat kariérová rozhodnutí
    - žák praktikuje dovednosti zhodnotit volbu vzdělávací dráhy ve vztahu ke kariérovým možnostem

## Švédsko

Zakotvené rámcové aktivity na kariérový rozvoj jsou v každém ročníku od 1. do 9. třídy.

## Malta

Předmět v průběhu školního vzdělávání: Personal, Social and Career Development (Osobnostní, sociální a kariérový rozvoj).

## Velká Británie

- Poskytování kariérového vzdělávání je zákonnou povinností.
- Existuje národní rámec pro kariérové vzdělávání.
- Školy mají koordinátora pro profesní orientaci.
- Aktivní role poradenských center, např. nabídky sady různých praxí v různých profesích místo studia s následným studiem až po objevení zájmu a motivace.

## Dánsko

Rozpracované systematicky na kariérový rozvoj, průřezové téma Vzdělávání a práce. Připravit na rozhodování, pochopení společnosti, kariérové informace a porozumění trhu práce.

Dánské kurikulum kariérového vzdělávání a světa práce:

[https://ufm.dk/uddannelse/internationalisering/internationalt-samarbejde-om-vejledning/euroguidance/informationsmateriale-om-vejledning/syllabus-for-the-topic-of-education-and-work\\_eng\\_final.pdf](https://ufm.dk/uddannelse/internationalisering/internationalt-samarbejde-om-vejledning/euroguidance/informationsmateriale-om-vejledning/syllabus-for-the-topic-of-education-and-work_eng_final.pdf)

[https://ufm.dk/uddannelse/internationalisering/internationalt-samarbejde-om-vejledning/euroguidance/informationsmateriale-om-vejledning/education-and-work-common-targets\\_eng\\_final\\_aller-sider-1.pdf](https://ufm.dk/uddannelse/internationalisering/internationalt-samarbejde-om-vejledning/euroguidance/informationsmateriale-om-vejledning/education-and-work-common-targets_eng_final_aller-sider-1.pdf)

## Finsko

**Školní předmět** Kariérové vzdělávání a poradenství (základní škola: 95 povinných hodin, střední škola: 38 povinných hodin, 38 volitelných hodin).

*Podporovat osobní růst a rozvoj jako základ pro celoživotní rozvoj dovedností se vzdělávat a sociálních znalostí, dovedností a kompetencí. Rozvíjet uvědomění žáků o možnostech plánovat a rozhodovat se ohledně směřování jejich života.*

**Kariérové vzdělávání a poradenství jako součást „well-being“.** Pravidelné poradenství pro všechny žáky.

## Irsko

Školy připravují poradenské aktivity na zajištění well-being.

Podpořit osobnostní rozvoj, zdraví a well-being a iniciaci a udržování podpůrných vztahů. Podpořit rozhodovací procesy žáků pro snadnější a informované rozhodování.

## Kanada

Ucelený rámec.

**Competencies by Area and Level and Learning Stage**

COMPETENCIES	LEVEL I	LEVEL II	LEVEL III	LEVEL IV
<b>AREA A: PERSONAL MANAGEMENT</b>				
1. BUILD AND MAINTAIN A POSITIVE SELF-IMAGE	1.1 Build a positive self-image while discovering its influence on self and others.	1.2 Build a positive self-image and understand its influence on one's life and work.	1.3 Develop abilities to maintain a positive self-image.	1.4 Improve on abilities to maintain a positive self-image.
2. INTERACT POSITIVELY AND EFFECTIVELY WITH OTHERS	2.1 Develop abilities for building positive relationships in one's life (I).	2.2 Develop abilities for building positive relationships in one's life (II).	2.3 Develop abilities for building positive relationships in one's life and work.	2.4 Improve abilities for building positive relationships in one's life and work.
3. CHANGE AND GROW THROUGHOUT ONE'S LIFE	3.1 Discover that change and growth are part of life.	3.2 Learn to respond to change and growth (I).	3.3 Learn to respond to change and growth.	3.4 Develop strategies for responding to life and work changes.
<b>AREA B: LEARNING AND WORK EXPLORATION</b>				
4. PARTICIPATE IN LIFE-LONG LEARNING SUPPORTIVE OF LIFE/WORK GOALS	4.1 Discover "lifelong learning" and its contributions to one's life and work.	4.2 Link life-long learning to one's life/work scenarios, both present and future.	4.3 Link life-long learning to one's career building process.	4.4 Participate in continuous learning supportive of life/work goals.
5. LOCATE AND EFFECTIVELY USE LIFE/WORK INFORMATION	5.1 Discover and understand life/work information.	5.2 Locate, understand and use life/work information.	5.3 Locate, interpret, evaluate and use life/work information (I).	5.4 Locate, interpret, evaluate and use life/work information (II).
6. UNDERSTAND THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK AND SOCIETY/ ECONOMY	6.1 Discover how work contributes to individuals and the community.	6.2 Understand how work contributes to the community.	6.3 Understand how societal and economic needs influence the nature and structure of work (I).	6.4 Understand how societal and economic needs influence the nature and structure of work (II).
<b>AREA C: LIFE/WORK BUILDING</b>				
7. SECURE/CREATE AND MAINTAIN WORK	7.1 Explore effective work strategies.	7.2 Develop abilities to seek and obtain/create work.	7.3 Develop abilities to seek, obtain/create and maintain work.	7.4 Improve on abilities to seek, obtain/create and maintain work.
8. MAKE LIFE/WORK ENHANCING DECISIONS	8.1 Explore and improve decision making.	8.2 Link decision making to life/work building.	8.3 Engage in life/work decision making.	8.4 Incorporate adult life reality into life/work decision making.
9. MAINTAIN BALANCED LIFE AND WORK ROLES	9.1 Explore and understand the interrelationship of life roles (I).	9.2 Explore and understand the interrelationship of life roles (II).	9.3 Link lifestyles and life stages to life/work building.	9.4 Incorporate the "balanced life/work" issue in life/work building.
10. UNDERSTAND THE CHANGING NATURE OF LIFE/WORK ROLES	10.1 Discover the nature of life/work roles.	10.2 Explore non-traditional life/work scenarios.	10.3 Understand and learn to overcome stereotypes in life/work building (I).	10.4 Understand and learn to overcome stereotypes in life/work building (II).
11. UNDERSTAND, ENGAGE IN AND MANAGE ONE'S OWN LIFE/WORK BUILDING PROCESS	11.1 Explore the underlying concepts of the life/work process.	11.2 Understand and experience the process of life/work building.	11.3 Recognize and take charge of one's life/work building process.	11.4 Manage one's life/work building process.

## Z terénu

### Aktuální stav a potřeby pohledu regionu – výsledky dotazníku Plzeňský kraj

*V Plzeňském kraji poskytuje krajské centrum Info Kariéra školám seminář, ve kterém se většina žáků nebo studentů orientuje ve svých silných stránkách, kompetencích a začne plánovat své příští akční kroky na své profesně vzdělávací dráze. Předává školám i své know-how formou dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Byl vytvořen dotazník pro učitele doprovázející třídy na krajský veletrh Posviť si na budoucnost, který nabízí nejen nabídku středních škol, ale i účast firem a fakult univerzity v Plzni pro ucelený přehled o provázanosti jednotlivých oborů. Také proběhlo dotazování výchovných a kariérových poradců během školení DVPP.*

*Otázka důležitosti, kterou škola vzdělávací oblasti Člověk a svět práce přikládá: Na škále od 1 (min.) do 10 (max.) dávali účastníci veletrhu z řad pedagogů průměrně oblasti Člověk a svět práce 7,5 bodu, výchovní a kariéroví poradci na školení ke kariérovému poradenství méně (4,5 bodu) a shodli se, že na jejich školách jsou zejména vedením školy vnímány jiné oblasti jako prioritnější a důležitější.*

*Na otázku, která ze vzdělávacích oblastí či předmětů je tedy výkladní skříní školy a má maximum 10 bodů, se všichni pedagogové vesměs shodovali v tom, že na základních školách, případně gymnáziích to jsou přijímací zkouškami (nebo posléze maturitou) měřené předměty matematika a český jazyk, doplněné cizími jazyky, zatímco u středních škol to bývá odborná specializace konkrétního oboru, případně praxe. Shoda rovněž panovala v tom, odkdy by se žáci měli seznamovat se světem práce, reflektovat, co znamená pracovat, a vztahovat tyto informace ke svým osobním kariérním snům a aspiracím. Žádný z respondentů-pedagogů se nevyjádřil v tom smyslu, že by poslední dva ročníky druhého stupně byly dostačující – řada aktivit, které se na školách v těchto ročnících pro žáky dělá, je limitována tím, že se žáci musejí soustředit na zvládnutí testů na vybrané střední školy. Nadpoloviční většina učitelů by uvítala adekvátně přizpůsobený obsah s tematikou světa práce od začátku povinné školní docházky, mnozí by ji posunuli již do mateřských škol. I výchovní a kariéroví poradci se podle svých slov snaží v rámci možností svých rozvrhů akcentovat sebepoznání a seberozvoj v kontextu volby profesní a vzdělávací cesty žáků. Důležitost sebepoznání je v očích učitelů vyjádřena známkou 8,6 (výchovní a kariéroví poradci 9,6).*

*Diskuze s učiteli provází stěžování si na špatně nastavený systém, ve kterém mají svázané ruce a nedostatek času se těmto věcem věnovat, protože „musí učit“.*

*Naprostá většina učitelů vnímá rychlost, jakou se trh práce a vlastně i celá společnost mění díky nejrůznějším technologickým inovacím, a uvědomují si, že by své žáky měli připravit na profese, které teprve vzniknou, a že žáci musí být schopni adekvátně a kreativně reagovat na změny a přizpůsobovat se jim.*

*Dovednosti pro řízení vlastní kariéry je potřeba si osvojovat průběžně, kontinuálně a nejlépe po celou dobu studia. Tyto dovednosti mají základ v sebepoznání každého jedince a dostatku relevantních informací o světě práce. Dostatek času na reflexi těchto informací s ohledem na osobní sny, vize a kariérní plány každého žáka je jednou z podmínek úspěšného vstupu na trh práce. Efekt těchto aktivit je potlačen tím, že je na žáky vyvíjen tlak na zvládnutí testů (přijímací, maturitní). Je důležité neopomíjet sebepoznávací a rozvojové aktivity, tak, aby praktické znalosti a dovednosti o světě práce dokázal každý žák vztahovat ke své vzdělávací a profesní dráze.*

PaedDr. Mgr. Libuše Ďurišová, Ph.D.

*„Klíčovým problémem při plnění úkolů kariérového poradenství v základních školách je nízká časová dotace pro zabezpečení jeho služeb. Systém organizace pracovního úvazku učitel – výchovný – kariérový poradce zůstává po léta nezměněn, ale dramaticky se mění teritorium jeho působnosti. Vzrůstá počet žáků se zvláštními vzdělávacími potřebami a s tím spojená administrativa a zvyšují se nároky na volbu další vzdělávací a profesní dráhy žáků.“*

<http://www.euroguidance.cz/publikace/casapis-kp2.pdf>

## **Systemová aktivita na podporu podnikání v Plzeňském kraji (Gondorčín)**

*Připravovaná aktivita Info Kariéry na podporu podnikavosti v Plzeňském kraji ve vazbě na Šablony II.*

**Problém:** Nedostatečná nabídka aktivit na podporu podnikavosti v PK. Dílčí aktivity na podporu podnikavosti mají velmi omezený dopad a nejsou dostatečně flexibilní.

**Cíl:** Vytvořit komplexní, flexibilní, finančně nenáročnou a dlouhodobě udržitelnou aktivitu na podporu podnikavosti na SŠ i ZŠ s možností maximálně využít dostupné šablony.

**Princip:** Komplexní systém navzájem se doplňujících aktivit, který pomáhají zvyšovat kompetence pedagogů, zapojení odborníků z praxe a rozvoj odborných i měkkých kompetencí žáků formou projektové výuky.

**Realizace:** Příprava řešení na míru pro jednotlivé školy – IK a KCVJS.

**Osnova:**

1. Představení konceptu vedení škol.
2. Administrativní příprava: asistence školám s vyplněním šablon a provázáním dílčích aktivit, příprava a akreditace kurzů, stanovení plánu v návaznosti na ŠVP.
3. DVPP pro učitele: minimum teorie, příprava na implementaci aktivit do činnosti školy (společná část pro pedagogy různých škol). (Š: DVPP)
4. Workshop pro žáky – 1. část – základy, úvod do hry. (Š: projektový den)  
Účastníci získají základní náhled do problematiky podnikání. Na začátku analyzují svoje silné stránky a kompetence pro podnikání a pochopí rozdíl oproti zaměstnání. Naučí se identifikovat příležitost a zpracovat ji formou zjednodušeného podnikatelského plánu. Workshop je veden v praktické rovině. Účastníci se seznámí s nezbytnými termíny, zejména si ale samostatně vyzkouší proces od identifikace podnikatelské příležitosti po její zpracování a prezentování.
5. DVPP pro učitele (individuální část) – nastavení konkrétních aktivit v předmětech. (Š: DVPP)
6. Implementace do předmětů a práce žáků podle zadání z workshopu (př. Matematika – kalkulace výrobních nákladů, ČJ – podnikatelský plán, VV – tvorba loga, reklamy, informatika – průzkum trhu pomocí internetu) → kompetence k podnikavosti, ale i kompetence odborné a občanské, provázání s tematickými plány, v souladu se ŠVP.
7. Podpora – metodické materiály, příklady na webu Poradci...
8. Přednáška odborníka z praxe – podnikatele. (Š: Zapojení odborníka z praxe do výuky v SŠ)
9. Podnikatelský plán (ve skupinách v rámci různých předmětů či samostatně)
10. Workshop pro žáky – 2. část – DEN D. (Š: projektový den)
11. Soutěž na krajské úrovni → ceny pro vítěze (vazba na podnikání).

## Inspirativní příklady do výuky

### Realizované aktivity

#### Projekt Vandrujeme za řemesly (Pachlová)

Spolu s partnerskou školou v Ilavě (SR) jsme se vydali za poznáním tradičních i současných řemesel. Několikatýdenní bádání bylo završeno tradičním spaním ve škole, které bylo motivováno řemeslným „vandrováním“. Pět týdnů naše pravidelné čtení na pokračování provázal příběh mlynářského učně Matěje a jeho kamaráda čerta Lukáše z knihy Řemesla. Matěj a Lukáš na svém vandru postupně nastoupili do služby k šestnácti mistrům různých řemesel. Dvojice prožívala veselé i napínavé příhody a současně pronikala do tajů dnes již pozapomenutých řemeslných postupů. Při četbě žáci řemesla kreslili a podstatné údaje o řemeslech shrnuli na jednotlivé karty, které jsme zalaminovali. Zahráli jsme si poznávací hry, například s cechovními znaky řemesel. Pantomimu a poznávání řemesel jsme rozehráli ve hře „na řemeslníky“ (My jsme malí řemeslníci, překousli jsme jitrnici, z jednoho konce vylezlo písmenko... a z druhého konce písmenko...). Začali jsme si vyrábět vlastní knihu řemesel. Žáci ilustrovali různé básničky a říkanky na téma již zaniklých či současných řemesel. Účast v soutěži na podporu čtenářské gramotnosti Čtete se slonem Bobem 2015 na téma Řemesla dnes a před sto lety – kniha řemesel získala čestné uznání.

Zadání pro žáky: objevte tradiční řemesla v místě, kde žijete. Obráťte se na rodinu, příbuzné a kamarády a zjistěte, jaká řemesla či práce umějí, dělají či dělali rádi. Domluvte se a společně se věnujte vybranému řemeslu. Vypracujte jednoduchý a přehledný postup práce, odprezentujte ve třídě a vyzkoušejte s ostatními spolužáky a zanechte do knihy řemesel.

Z pohledu vzdělávacího oboru se tyto aktivity cíleně zaměřují na praktické pracovní dovednosti nezbytné pro uplatnění člověka v dalším životě. Aktivity jsou zaměřeny na tvůrčí aktivitu žáků. Dochází tak k porozumění práci, rozvoji řemeslných a praktických dovedností a vytvoření osobního vztahu k pracovním činnostem.

<https://clanky.rvp.cz/clanek/r/ZI/20769/VANDRUJEME-ZA-REMESLY.html/>

#### Školní projekt Kulový blesk (ZŠ Londýnská)

V rámci projektu byli žáci rozděleni do několika skupin. Během projektových dnů se každá ze skupin věnovala pod dohledem vedoucích lektorů některé z pracovních profesí (např. moderátor zpravodajství, učitelka v MŠ, letuška) či absolvovala dovednostní kurz (zdravotnický, včelařský apod.). Důraz byl kladen na praktickou stránku účasti s možností nabytí nových zkušeností i dojmů, na jejichž základě si lze především v současné době konzumní společnosti uvědomit podstatné hodnoty lidské práce. Během dalších projektových dní se skupinky na jednotlivých „stanovištích“ střídaly vždy tak, aby měl každý možnost vyzkoušet si různé činnosti (souvislost tohoto organizačního momentu s organizací stěhování ve filmu Kulový blesk dala název i celému projektu). Do vedení a organizace byli zapojeni rodiče žáků, byla i navázána spolupráce s různými externími odborníky na dané profese, organizacemi aj.

#### Námět – Zjišťování vzdělávací a profesní cesty (Parlásek)

Tato učební činnost by měla bezprostředně navazovat na účast na veletrhu či burze středních škol, v informačně-poradenském středisku úřadu práce nebo na workshopu zaměřeném na kariérní poradenství. Vstupním předpokladem je u žáka alespoň částečná představa o střední škole nebo oboru, kam by se chtěl hlásit. V případě, že představa o střední škole je velmi mlhavá, lze vyjít z povolání, kterému by se chtěl po studiu věnovat.

*Varianta A – zjištění informací o oboru na střední škole*

Žák do pracovního listu zjišťuje konkrétní informace o dané škole a oboru, včetně statistických údajů, o přijímacím řízení, ale třeba i nabídce kroužků.



Druhá strana pracovního listu je pak věnována zjišťování informací o kompetencích a možnostech uplatnění v různých profesích – včetně zjišťování statistických dat o výši mezd atp.

Na závěr lze pracovní list využít k prioritizaci kritérií výběru školy / profesní dráhy označováním důležitosti jednotlivých informací.

#### *Varianta B – zjištění informací o profesi*

Analogicky jako u varianty A žák vyplňuje informace do pracovního listu, tentokrát o dané profesi, včetně reflektování důvodů, proč je pro něj atraktivní. Z různých zdrojů zjišťuje relevantní informace, které pomocí pracovního listu strukturuje.

Na druhé straně pracovního listu pak vyhledává informace o nejvhodnějších školách a oborech, které na danou profesi nejlépe připraví – z různých zdrojů získané informace na pracovním listu strukturuje, aby na závěr mohl označit také klíčové parametry, podle kterých se chce rozhodnout, na jakou školu poslat přihlášku.

### **Námět na projekt Den otevřených dveří (Chaluš)**

Vybrané očekávané výstupy VO Člověk a svět práce 8.–9. ročník ZŠ

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

Projekt Den otevřených dveří je zasazen do reálné situace výběru střední školy a její návštěvy, která je přínosem pro proces rozhodování při výběru střední školy. Výběru střední školy předchází dlouhodobý rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry (kariérových kompetencí) od sebepoznání přes orientaci ve vzdělávacích možnostech, kvalifikacích, profesích až ke schopnosti dělat kariérová životní rozhodnutí. Jedním z těchto rozhodnutí je právě výběr střední školy.

Tento projekt je uceleným procesem přípravy realizace a vyhodnocení návštěvy dne otevřených dveří na střední škole. Cílem je to, aby návštěva proběhla s co největším prospěchem pro žáka, pro jeho kariérové rozhodování, a směřovala k naplnění očekávaných výstupů. Proto je důležitá příprava a reflexe návštěvy, které mohou být součástí výukových hodin této VO. V reálné situaci návštěvy žák využívá a rozvíjí své kompetence.

#### **Cíle**

Ví, co umí, co se musí naučit vzhledem k volbě střední školy.

Kompetence k učení – poznává smysl a cíl učení, má pozitivní vztah k učení, posoudí vlastní pokrok a určí překážky či problémy bránící učení, naplánuje si, jakým způsobem by mohl své učení zdokonalit, kriticky zhodnotí výsledky svého učení a diskutuje o nich

Umí posoudit střední školu, která odpovídá jeho zájmům i jeho dovednostem.

Kompetence k řešení problému – kriticky myslí, činí uvážlivá rozhodnutí, je schopen je obhájit, uvědomuje si zodpovědnost za svá rozhodnutí a výsledky svých činů zhodnotí.

Dokáže se zodpovědně rozhodnout o výběru střední školy.

Kompetence pracovní – využívá znalosti a zkušenosti získané v jednotlivých vzdělávacích oblastech v zájmu vlastního rozvoje i své přípravy na budoucnost, činí podložená rozhodnutí o dalším vzdělávání a profesním zaměření.

### 1. fáze projektu: Příprava na návštěvu střední školy

Instrukce pro žáky: Naplánujte svou návštěvu Dne otevřených dveří vámi vybrané střední školy.

Pomůcka: Prázdný sešit „Návštěva školy“, který lze využít pro přípravu ve výuce, dále pro odpovědi na otázky a poznámky během dne otevřených dveří. Na závěr s ním pracovat pro vyhodnocení plánu po návštěvě.

Sešit se stane součástí portfolia. Může být k dispozici v online verzi a být součástí e-portfolia.

Jaké jsou cíle návštěvy a co mohu udělat proto, aby byly naplněny? .... (poznat co nejvíce školu, ověřit si informace)
Jaké informace potřebuji zjistit před návštěvou? ... (datum, program, aktuální údaje o škole, dostupné informace o podmínkách studia apod.)
Jaké informace plánuji zjistit během návštěvy? ... (atmosféru školy, přístup pedagogů, názory žáků školy, jak probíhá výuka, nároky školy)
Jaké mám otázky a jak je budu komunikovat během návštěvy, abych získal odpovědi? ...
Co ještě může přispět k úspěchu návštěvy? ...
...

#### Jaké informace o škole mám před její návštěvou

Práce s online zdroji:

Práce s portálem Infoabsolvent a webovou stránkou zřizovatele středních škol, ověření aktuálních informací o preferované střední škole a datum konání otevřených dveří. Po samostatné práci projít náměty níže a porovnat se svými informacemi, inspirovat se a odpovědět.

- Jaké jsou podmínky studia, jaké dovednosti škola očekává při vstupu?
- Jaké nároky klade na žáka studium?
- Jaký je profil absolventa?
- Jaké je uplatnění po střední škole – další studium, profese?
- Jaký je přístup školy, jaké jsou vzdělávací priority školy?
- Jakým způsobem probíhá učení?
- ...

#### Uvědomění dovedností

Jak se moje dovednosti potkávají s očekávanými dovednostmi při studiu a absolventa?

Jak se učím nyní na základní škole a jak se, předpokládám, budu učit na střední škole?

- učení se na ZŠ - co mi jde... - a co už rozvíjím...
- učení se na SŠ - co už umím... - co potřebuji ještě rozvíjet...

#### Spolupráce a dialog

Vyměňte si zkušenosti s přípravou plánu. Diskutujte.

Inspirujte se zkušenostmi druhých a doplňte svůj plán.

Práce ve skupinách

## 2. fáze projektu: Realizace návštěvy dne otevřených dveří

Odpovědi na otázky v sešitu budou doplňovány během návštěvy školy.

Volný záznam postřehů, nových otázek do sešitu.

Výstupy budou podkladem pro poslední fázi – vyhodnocení.

## 3. fáze projektu: Vyhodnocení návštěvy

Ve dvojici sdílí zážitky z návštěvy a informace, které se dozvěděli ve škole.

Při rozhovoru ve dvojici lze doplňovat náměty a reflexe z rozhovoru.

Sebehodnocení

- Jak se mi povedlo naplnit plán? Jaké jsem překonal překážky? Jsem připraven na přechod na střední školu? Co pro to ještě musím udělat? (kompetence k řešení problému)
- Jak jsem komunikoval ve škole? (komunikativní kompetence)
- Jsem více připraven k rozhodnutí? Co potřebuji k rozhodnutí? (pracovní kompetence)
- Jsem připraven na studium střední školy? (kompetence k učení)

Prezentuj spolužákům 3 zásadní věci, které ses z návštěvy a projektu naučil.

Reflexe spolužáků a učitele. Doplní do portfolia, co uváže z reflexí spolužáků a učitele.

Sebereflexe procesu učení a jeho výsledků

- Dokáže popsat, co se naučil a co se bude dále učit na střední škole (posoudí vlastní pokrok).
- Dokáže vidět rizika aktuální i na střední škole (určí překážky či problémy bránící učení).
- Naplánuje svůj rozvoj tak, aby mohl studovat školu podle svých zájmů a dovedností (naplánuje si, jakým způsobem by mohl své učení zdokonalit).
- Umí posoudit střední školu, která odpovídá jeho zájmům i jeho dovednostem.
- Dokáže se zodpovědně rozhodnout o výběru střední školy.

### Návrh struktury portfolia kariérového vzdělávání (Chaluš)

- Oblast Člověk a svět práce
- Oblast kompetencí
- Moje práce (produkty, poznámky, výsledky)
- Sebehodnocení
- Moje vize

### Kniha života (Gabor, Chaluš)

Vybrané očekávané výstupy VO Člověk a svět práce

Tematická oblast Svět práce

- *Posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy*

Projekt „Kniha života“ vychází z celostního pojetí kariéry jako life designu. Práci a život lze čím dál méně oddělovat, důležité jsou hodnoty a postoje, vyvažování pracovního a mimopracovního života apod. Aktivita podporuje rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry (kariérových kompetencí) od sebepoznání ke schopnosti dělat kariérová životní rozhodnutí.

Tento projekt se skládá z uvědomění, kreativní tvorby a reflexe knihy svého života. Cílem je to, aby **kariérová rozhodnutí žáka byla založena na ucelené představě o směřování jeho života**, a tím byla rozvinuta schopnost se rozhodovat a kariérová rozhodnutí byla co nejuváženější a naplňující.

Instrukce pro žáky:

***Přehněte volný papír A4. Vytvořte knihu života, na první stranu umístěte název, na prostřední dvě strany umístěte, co tvoří aktuálně váš život, na zadní stranu umístěte, co chcete, aby v budoucnosti tvořilo váš život.***

Pomůcky: volný papír A4, tužka

- Volný prostor ve třídě pro dialog a sdílení.
- Může být po vytvoření součástí portfolia, pokud žák sám chce.
- Sdílejte cokoli z procesu své tvorby nebo z výsledku.
- Varianta ve dvojici, ve skupinách, celá třída.

Položte si otázky

- Jaká rozhodnutí mě v životě čekají?
- Jaké zkušenosti mám s rozhodováním?

Sebehodnocení: Jak jsem připraven k rozhodnutím? Co případně potřebuji?

- *Na základě sebepoznání plánuje a rozhoduje se o svém životě (činí podložená rozhodnutí o dalším vzdělávání a profesním zaměření)*

### Vytvoření vlastní firmy (Namyslo)

Svět práce

- *pomáhá utvářet a rozvíjet dovednosti a osobní vlastnosti žáka, které mu pomohou úspěšně se začlenit do pracovního života.*
- *učí žáky přebírat osobní odpovědnost za vlastní rozhodování o své budoucí vzdělávací a profesní dráze*
- *rozšiřuje poznatky žáků o světě práce, přibližuje jim vzdělávací a pracovní příležitosti i reálné možnosti uplatnění absolventů základní školy na trhu práce*
- *snaží se žáky naučit realisticky posuzovat své možnosti jak na další vzdělávací dráze, tak na trhu práce*

Skupinová práce – vytvoření vlastní firmy:

- Žáci musí nejdříve vymyslet originální nápad, s čím na trh chtějí přijít.
- Musí si uvědomit svůj cíl, musí umět svůj výrobek/službu představit.
- Hledají, kdo by byl jejich zákazníkem a na koho cílí, je třeba si zmapovat konkurenci.
- V týmu je důležité rozvrhnout si role, kterou by případně ve firmě zastávali.
- V neposlední řadě se snaží uvědomit si, jakou finanční investici by potřebovali.
- Svému produktu vytvoří reklamu nebo poutač.
- Své práce prezentují a vzájemně si své výstupy hodnotí.

### Projekt na zkvalitnění života v okolí (Parlásek)

Žáci dostanou za úkol rozdělit se do 3–4členných skupin, např. pomocí hodnotových karet nebo karet s povoláními (Kiwi cards), tak, aby jejich hodnoty či pro ně atraktivní povolání k sobě měla blízko. V těchto skupinách dostanou za úkol se shodnout na nějakém nedostatku v jejich okolí (škola, obec, region) a společně navrhnout řešení.

Dobře se osvědčilo dát žákům k dispozici nějakou částku, se kterou mohou pracovat, a plánovat jednotlivé kroky, např. 200 000 Kč – ideálně jim balíčky s kopiemi bankovek rozdat do skupin. Každý žák má za úkol si v rámci týmu najít svoji roli a definovat, za co ponese odpovědnost. Svoji roli a odpovědnost pak bude krátce prezentovat před ostatními a dodá, jaké jeho schopnosti a dovednosti mu pomohou jeho roli plnit.

Poté, co žáci odprezentují cíl projektu, jednotlivé role a odpovědnosti každého člena týmu včetně toho, na co vynaloží prostředky (případně jakým způsobem získají další), přijde na řadu úkol najít

zaměstnanec, který zajistí fungování projektu např. o prázdninách nebo před přijímacími zkouškami, kdy žáci nebudou mít čas se projektu věnovat. Takový zaměstnanec by měl být schopen zastat agendu všech členů týmu. Úkoly, které si žáci mezi sebou rozdělí (ať už sami, nebo si vylosují kartičku):

- Personální oddělení vypracuje inzerát obsahující popis činností, požadovaných dovedností a zkušeností i nabízenou odměnu a benefity.
- Marketingové oddělení vymyslí způsob, jakým se o pracovní nabídce dozvědí případní kandidáti.
- Právní oddělení vypracuje návrhy smluv – DPP, DPČ i pracovní smlouvu – pro nového zaměstnance.
- Finanční oddělení vypočte nákladnost jednotlivých variant zaměstnaneckého poměru a inzertní kampaně.

Vzhledem k tomu, že žáci tvoří malé skupiny, měli by na úkolech pracovat společně, nicméně zodpovídat za výsledek by měl vždy jen jeden žák (ten, co si tu kterou roli vybral nebo vylosoval). Celý tým by pak na závěr měl dojít k dohodě, co bude v inzerátu, jakým způsobem budou osloveni případní kandidáti, jaký druh pracovního poměru se pro zaměstnance připraví a jaký to bude mít dopad na ekonomiku projektu.

Je lepší, když mají žáci k dispozici seznam užitečných odkazů, či např. vzory pracovních smluv, odkazy na zákoník práce.

Z pohledu vzdělávacího oboru je velmi důležité nechávat žákům prostor reflektovat jednotlivé činnosti, kterým se v průběhu práce na projektu věnují. Proto je dobré, když projekt navazuje na hodiny věnované sebepoznání, ať už to bylo v rámci občanské výchovy, nebo přímo předmětu volby povolání. Jelikož by žáci měli využít svůj vlastní zvědomělý potenciál, není až tak důležité téma projektu – jedna skupina žáků například v projektu řešila tobogán mezi 2 křídly školní budovy, aby žáci nemuseli přestávku trávit zdoluhavým přesunem z jednoho pavilonu školní budovy do druhého. Přesto si žáci dokázali v jednotlivých dílčích úkolech uvědomovat a rozvíjet svoje kompetence, zjišťovat informace o světě práce a seznamovat se s principy fungování pracovněprávních vztahů a v neposlední řadě posoudit, jak se jim (spolu)pracovalo v týmu.

### **Příklad podporující kariérové (životní) uvědomění, plánování a sebeřízení**

*Z Průvodce kariérou pro školy – Zpráva o efektivním kariérovém poradenství*

Položte si tři následující otázky:

- Kde nyní jsem?
- Kde chci být?
- Jak se tam mohu dostat?

### **Tipy na hodnocení aktivit kariérového rozvoje (Peavy):**

- Vytvořit mapu životního prostoru.
- Použít časovou přímku života a zakreslit na ni klíčové události a zkušenosti v životě daného člověka.
- Používat otázky vytvářející významy a dát smysl životním prožitkům a zkušenostem.
- Zachytit příběh nebo scénář a spolu s jeho vypravěčem vyložit význam příběhu prostřednictvím dialogu a otázek tvořících významy.
- Psát deník a využívat i další autobiografické metody a metody písemného vyjadřování.
- Sestavit resumé, čeho v životě dosáhli, a portfolio jejich dovedností a zkušeností.

## 8. ZDROJE (souhrn)

- *Doporučení Rady, o klíčových kompetencích pro celoživotní učení*, Brusel 17. 1. 2018  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0024>
- *Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006, o klíčových schopnostech pro celoživotní učení*  
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:CS:PDF>
- *Evropský referenční rámec*, Příloha návrhu doporučení Rady o klíčových kompetencích pro celoživotní učení, str. 6 (2018) – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0024>
- *ET 2020 – Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě*, MŠMT 2010 – <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/et-2020>
- *The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp)*, Evropská komise 2016  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- *ELGPN publikace Designing and Implementing Policies Related Career Management Skills*  
<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-4-cms>
- ELGPN (2016). *Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství Referenční rámec pro EU a Komisi*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce – <http://www.euroguidance.cz/publikace/elgpn-tools-6.pdf.pdf>
- ELGPN (2015). *Důkazy k celoživotnímu poradenství*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce.
- *Kariérní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice*. Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, roč. 6, č. 3  
<http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/ll1603/lifele2016060381.pdf>
- MŠMT (2007). *Strategie celoživotního učení*  
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- MŠMT (2015). *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020* – <https://www.databaze-strategie.cz/cz/msmt/strategie/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-ceske-republiky-na-obdobi-2015-2020>
- MŠMT (2014). *Strategie vzdělávací politiky do roku 2020* – <http://www.vzdelavani2020.cz/>
- MŠMT a MPO (2011): *Národní inovační strategie České republiky*  
<https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpo/strategie/narodni-inovacni-strategie-ceske-republiky?typ=o>
- MPO (2014). *Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci ČR (Národní RIS3 strategie)* – <https://opvv.msmt.cz/aktualita/ris3-strategie-cr.htm?lang=1>
- *Průvodce kariérou* <http://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf>
- Sultana, R. G. (2011) – *Learning career management skills in Europe: a critical review*  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2010.547846>
- Úřad vlády (2012). *Národní priority orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací*  
<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=653383>
- Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj (2017). *Strategický rámec Česká republika 2030* vznikl v rámci projektu Systém dlouhodobých priorit udržitelného rozvoje ve státní správě  
<https://www.cr2030.cz/strategie/kapitoly-strategie/lide-a-spolecnost/1-4-vzdelavani/>
- NÚV (1. 3. 2016 – 31. 12. 2021). *Podpora krajského akčního plánování (P-KAP)* – v rámci operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) – <http://www.nuv.cz/p-kap/projekt-1>
- *Strategické řízení a plánování ve školách a v územích (SRP)* realizuje NIDV v rámci operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV), 1. 3. 2016 – 30. 11. 2021 – <http://www.nidv.cz/projekty/aktualni-projekty-esif/165-strategicke-rizeni-a-planovani-veskolach-a-v-uzemich>
- *Místní akční plány rozvoje vzdělávání II (MAP-II)* – <https://www.nidv.cz/strategicke-rizeni/266-vyzva-map-ii>

- „KaPoDaV“ – Podpora kariérového poradenství, podnikavosti pro udržitelný rozvoj a dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji – <https://m.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=295913&TypeID=2>
- „OKAP“ – Odborné, kariérové a polytechnické vzdělávání v MSK: [https://www.kvic.cz/stranka/450/Projekty/Aktualni/OKAP/Cil\\_a\\_popis\\_projektu](https://www.kvic.cz/stranka/450/Projekty/Aktualni/OKAP/Cil_a_popis_projektu)
- Kompetence pro život – výstupy projektu zde: <http://www.kompetenceprozivot.cz/projekt-kompetence-pro-zivot/>
- Učíme se ze života pro život: <https://www.kr-vysocina.cz/implementace-krajskeho-akcniho-planu-ucime-se-ze-zivota-pro-zivot/ds-304051/p1=97246>
- NÚV (1. 5. 2017 – 30. 4. 2020): Modernizace odborného vzdělávání (MOV) <http://www.nuv.cz/projekty/mov>
- Výzva č. 54, OPVK, 2014 – <https://www.dotaceeu.cz/cs/Jak-ziskat-dotaci/Vyzvy/07-OP-VK/Vyzva-c-54-OP-VK-prioritni-osa-1-oblast-podpory-1?feed=Vyzvy>
- Eurydice (2016): *Entrepreneurship Education at School in Europe* <http://www.naerasmusplus.cz/cz/reformy-a-systemy-vzdelavani-eurydice/vychova-k-podnikavosti-ve-skolach-v-evrope/>
- Článek *Výchova k podnikavosti v evropských školách cílí na zaměstnatelnost* – Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí č. 3 / 2016 – <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2016/Zp1603a.pdf>
- *E360 – Successful entrepreneurship initiatives across Europe, 2015* – <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/e360---successful-entrepreneur.htm>
- Hooley, T. (2015). *Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance*. Derby: University of Derby.
- Chalouš, P. (2016). *Kariérové poradenství v demokratickém prostředí školy*. Příspěvek prezentovaný v anglické sekci konference *Cesty k profesionalizaci kariérového poradenství*. Brno.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory*. Sense Publishers.
- Watts, A. G., Fretwell, D. H. (2004). *Public policies for career development case studies and emerging issues for designing career information and guidance systems in developing and transition economies*. Washington, DC: World Bank.
- *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. [online]. Belgie: Brusel 2004. 10 s. [cit. 4. 11. 2017]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf)
- Příručka „Efektivní kariérové poradenství“ je finálním výstupem evropské sítě CareerGuide For Schools (Průvodce kariérou pro školy – [www.career-guide.eu](http://www.career-guide.eu)). Jedná se o praktický nástroj, který představuje hlavní teorie kariérového poradenství, nové přístupy, cvičení a aktivity použitelné pro kariérové poradenství na školách.
- <https://www.ped.muni.cz/komensky/do-vyuky/218-holisticky-a-demokraticky-rozmer-karieroveho-poradenstvi-ve-skole>
- <http://www.euroguidance.cz/publikace/sociodynamicke-porad..pdf>







NÁRODNÍ ÚSTAV  
PRO VZDĚLÁVÁNÍ  
Weilova1271/6  
102 00 Praha 10  
[www.nuv.cz](http://www.nuv.cz)