



Koncepce kariérového rozvoje žáků



Projekt „Implementace KAP JMK II“ s registračním číslem CZ.02.3.68/0.0/0.0/19_078/0017177 v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) je financován Evropskou unií, státním rozpočtem ČR a Jihomoravským krajem.



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



jihomoravský kraj

Koncepce kariérového rozvoje žáků



Cíl aktivity

Systematizace aktivit kariérového rozvoje žáků na škole vzhledem ke stanoveným cílům vzdělávání a profilu absolventa školy.

Přínosy

- ➔ **Definování procesů a aktivit kariérového rozvoje žáků na dané škole**
 - ➔ Vedení školy i učitelé mají přehled o všech aktivitách kariérového rozvoje
 - ➔ Díky tomu může být odstraněna duplicita témat v různých předmětech napříč školou
 - ➔ Kariérový poradce se může při individuálních konzultacích odkazovat na již realizované aktivity, čerpat z nich poznatky (ideálně formou portfolia viz poslední bod)
 - ➔ U žáků jsou postupně, cíleně a systematicky rozvíjeny jejich kompetence potřebné pro vstup a uplatnění na trhu práce
- ➔ **Větší provázanost témat kariérového rozvoje napříč školou**
 - ➔ Učitelé mají přehled, jaké aktivity s žáky dělají kolegové, mohou na aktivity navázat, odkazovat se na ně
 - ➔ Prohloubení spolupráce učitelů
 - ➔ Žáci mohou vědomě navazovat na učivo předchozích ročníků/učiva jiných předmětů
- ➔ **Větší motivace žáků ke studiu**
 - ➔ Provázanost různých předmětů se vstupem na trh práce, případně přípravou na něj, často zvyšuje motivaci žáků ke studiu těchto předmětů
- ➔ **Využití při prezentaci školy uchazečům o studium, protože uplatnění absolventů na trhu práce je jedno z důležitých kritérií výběru školy**
- ➔ **Na základě vypracované koncepce kariérového poradenství je možné poměrně snadno vytvářet portfolio žáků. Portfolio je přínosem zejména v těchto oblastech:**
 - ➔ Žákům umožní systematicky ukládat výstupy jednotlivých aktivit kariérového rozvoje, zpětně je reflektovat, využít je pro plánování svého dalšího rozvoje i zhodnocení toho dosavadního

- Žáci ho mohou využít pro sebe prezentaci při vstupu na trh práce nebo přechodu na vyšší stupeň vzdělávání (VOŠ, VŠ)
- Žákům může sloužit pro sebe prezentaci i při sjednávání odborné praxe v průběhu studia
- Kariérovému poradci může portfolio posloužit jako podklad při individuální konzultaci zaměřené na volbu povolání/ školy

Délka tvorby

minimálně 2 měsíce

Tým

- koordinátor kariérového poradenství, kariérový nebo výchovný poradce, vedení školy (ředitel školy, zástupci)
- osvědčilo se, když jsou v některých částech tvorby koncepce přítomni i další členové ŠPP a učitelé nebo vedoucí předmětových komisí, v jejichž předmětech se témata kariérového rozvoje žáků nejvíce rozvíjejí (často společenské vědy, odborný výcvik atd.)

Postup

1. Pojmenování cílů kariérového rozvoje na škole

Kdo realizuje:

vedoucí pracovníci školy, kariérový poradce, případně další členové ŠPP
Na základě ostatních strategických dokumentů školy (ŠVP, koncepce školy, strategický plán rozvoje atd.) je třeba specifikovat cíle kariérového poradenství na konkrétní škole.

Tyto cíle doporučujeme formulovat jako cílové kompetence absolventů školy. Ty lze většinou rozdělit do tří oblastí:

- Sebepoznání (poznání vlastních silných a slabých stránek, dovedností, talentů, hodnot)
- Příprava k vstupu na trh práce (informace z oblasti světa práce, seznámení se s různými profesemi a pracovními prostředími, příprava na výběrové řízení)
- Rozvoj osobnostních a sociálních kompetencí potřebných k uplatnění na trhu práce (týmová spolupráce, kompetence k učení, zvládání stresu, komunikační dovednosti, kritické myšlení, flexibilita atd.)

Metody:

- analýza strategických dokumentů školy
- řízená či facilitovaná diskuse užšího okruhu lidí vytvářejících na škole koncepci ohledně priorit a cílů kariérového poradenství na škole

2. Zmapování aktivit, které již na škole probíhají

Kdo realizuje:

koordinátor kariérového poradenství (může se jednat o kariérového či výchovného poradce, ale i člena vedení školy)

V této fázi je potřeba zjistit všechny aktivity, kterými se již nyní na škole kariérové poradenství realizuje. Tyto aktivity lze rozdělit na tři hlavní oblasti:

- a) Realizace kariérového rozvoje v rámci jednotlivých předmětů (teorie i odborný výcvik)
- b) Realizace kariérového rozvoje v rámci projektových dní, třídnických hodin a dalších aktivit (přednášky, exkurze, návštěva ÚP, PPP atd.)
- c) Individuální kariérové poradenství (může poskytovat ŠPP nebo mohou být zajištěny externě)

Metody:

1. **Analýza ŠVP - vytvoření základního obrazu o tom, kde a jak se kariérové poradenství realizuje.**
2. **Zjišťování reálné náplně učiva jednotlivých předmětů ve vztahu ke kariérovému poradenství, zejména k naplňování cílů kariérového rozvoje**
 - u jednotlivých cílových kompetencí je potřeba zjistit: co konkrétně se žáci učí, v jakém předmětu, jakým způsobem a s jakým výstupem. může probíhat formou dotazníkového šetření, sdíleného dokumentu, rozhovoru s učiteli atd.
3. **Systematizace výsledků průzkumu - vytvoření přehledu, co konkrétního z oblasti KR se v jednotlivých ročnících jednotlivých oborů realizuje, jaké kompetence jsou rozvíjeny, v jakém předmětu či aktivitě, zda a jaké jsou z toho výstupy.**

Příklad – kompetence potřebné k vstupu na trh práce – psaní životopisu – Český jazyk, 3. ročník, seznámení s vzory životopisů, sepsání vlastního životopisu (výstup)

3. Vytvoření dokumentu s popsáním systémem kariérového poradenství

Kdo realizuje

koordinátor kariérového poradenství (může se jednat o kariérového či výchovného poradce, ale i člena vedení školy) + vedení školy

Vytvoření dokumentu, ve kterém budou přehledně popsány cíle kariérového poradenství a konkrétní aktivity, které je rozvíjí.

Tento dokument může mít podobu Koncepce kariérového poradenství, případně částí ŠAPu, nebo dlouhodobého plánu kariérového poradenství. Pokud škola vnímá kariérové poradenství jako jednu ze svých priorit, doporučujeme vytvořit Koncepti kariérového poradenství.

Metody

- 1. Na základě předchozího výzkumu se vytvoří přehled aktivit kariérového rozvoje - Zde se osvědčilo, aby byly aktivity kariérového poradenství přehledně po oborech a jednotlivých ročnících, ve kterých jsou aktivity realizovány.**
- 2. Prezentace přehledu aktivit kariérového poradenství pedagogům - po prezentaci přehledu aktivit je vhodné doptávat se pedagogů na 2 oblasti:**
 - a) Zda některá z aktivit, které jsou na škole realizovány, v přehledu nechybí. Může stát, že si na základě vytvořeného přehledu někteří z pedagogů uvědomí další aktivity, které s žáky realizují
 - b) Kdo by byl ochoten podílet se na doplnění chybějících aktivit - pro rozvoj kompetencí, pro které na škole chybí vhodné aktivity, je možné vytvořit pracovní skupinu učitelů se zájmem o problematiku kariérového rozvoje, která doplní potřebné aktivity - co, jak, v jakém ročníku a oboru a s jakým výstupem se bude realizovat.
- 3. Doplnění chybějících aktivit za pomoci externích organizací - v případě, že se v předchozím kroku nenajdou pedagogové, kteří by doplnili chybějící aktivity, je možné využít pro tyto účely externí organizace, a to dvěma způsoby:**
 - a) Metodická podpora externí organizace - k doplnění aktivit je možné přizvat externí organizaci, která může některé aktivity doporučit a v případě potřeby v nich proškolit pedagogy
 - b) Realizace aktivit externí organizací - chybějící aktivity je také možné doplnit domluvením spolupráce s některou organizací či institucí (ÚP, PPP atd.)
- 4. Vytvoření finální podoby dokumentu**

4. Podpora učitelů v realizaci koncepce kariérového poradenství

Kdo realizuje

pedagogové, lektor, supervizor

Po vytvoření systému kariérového poradenství může být velmi přínosné jeho implementaci podporovat různými metodami.

Metody

1. Sdílení dobré praxe mezi učiteli

- a) Neformální rozhovory mezi učiteli k tomuto tématu
- b) Formální setkání ke sdílení dobré praxe - vymezený čas a prostor pro sdílení zkušeností, technik či metod kariérového poradenství mezi učiteli
 - sdílení dobré praxe může mít podobu volné diskuse, ale může být také více strukturované, buď předem určeným pedagogem nebo externistou - facilitátorem či supervizorem

2. Supervize - při zavádění koncepce kariérového poradenství lze využít individuální či skupinovou supervizi ke zpracování překážek a náročných momentů

3. Proškolení pedagogů v tématech, která jsou pro pedagogy nová, neví si v nich rady atd.

5. Evaluace

Sdílení dobré praxe, proškolení, metodické vedení atd.

Tvorbu koncepce kariérového rozvoje je možné spojit s tvorbou portfolia – jako podklad lze využít jednotlivé výstupy aktivit uvedených v koncepci.

Pokud byste si nevěděli rady s jednotlivými metodami tvorby koncepce KP, můžete přizvat nás nebo jiného facilitátora k usnadnění tohoto procesu.

Ing. Petr Bouda, ředitel OA a SZdŠ Blansko:

“Vypracování a zavedení koncepce kariérového poradenství nám dalo jasný ob-
rázek o tom, jak jsme na tom s profesní přípravou našich žáků. Umožňuje nám se
soustředit na důležité a podstatné oblasti vzdělávání našich žáků. Koncepce je
pro nás vodítkem, průvodcem, koordinátorem, pomocníkem v oblasti kariérového
poradenství na naší škole. Zpracování koncepce nám přineslo také zefektivnění
vzdělávacího procesu (dublované učivo, nové metody práce a výuky, nové aktivi-
ty) a zvýšení spolupráce celého pedagogického sboru.”



Projekt „Implementace KAP JMK II“ s registračním číslem CZ.02.3.68/0.0/0.0/19_078/0017177 v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) je financován Evropskou unií, státním rozpočtem ČR a Jihomoravským krajem.



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



jihomoravský kraj