

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VE STRATEGIÍCH VZDĚLÁVACÍ POLITIKY ČESKÉ REPUBLIKY

Mgr. Silvie Pýchová, Centrum kompetencí

Abstrakt

Kariérové poradenství není v ČR dlouhodobě považováno za hlavní prioritu veřejných politik, dokonce lze konstatovat, že ani strategické dokumenty v tomto směru nepracují s jednotným pojetím kariérového poradenství. Cílem tohoto příspěvku je porovnat významné politopadové strategie vzdělávací politiky v ČR od Bílé knihy 2001 – Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR po nově vládou schválenou Strategii vzdělávací politiky 2030+, a to s ohledem na vývoj postavení kariérového poradenství v nich. V porovnávaných strategiích, které jsou celkem čtyři (Bílá kniha 2001 – Národní program vzdělávání v ČR, Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007, Strategie vzdělávací politiky 2020 z roku 2014 a Strategie vzdělávací politiky 2030+ z roku 2020), se nezaměřuji jen na pojetí samotného pojmu kariérového poradenství, ale na jakékoliv prvky, které lze dát do souvislosti s kariérovým poradenstvím podle definice OECD z roku 2004. Není to tak, že bychom si v ČR nebyli vědomi problémů, na které kariérové poradenství jako nástroj veřejných politik reaguje, ale dlouhodobě se v České republice nedaří pojmout tuto oblast komplexně a udržet kontinuitu zaměření na tuto problematiku. Tato analýza může ukázat limity strategických dokumentů, jejichž existence sama o sobě nezajistí implementaci pojmenovaných opatření, a to i v případech, kdy je kariérové poradenství pojmenováno jako prioritní oblast. Může také přispět k pochopení souvislostí, na něž lze v oblasti vzdělávací politiky navazovat, v tomto případě se například nabízí propojení kariérového poradenství s tématem wellbeingu.

Klíčová slova: vzdělávací politika; kariérové poradenství; wellbeing; Česká republika

Abstract

Career guidance has not been considered a main priority of public policies in the Czech Republic for a long time, it can even be stated that strategic documents in this direction do not work with a unified concept of career guidance. The aim of this paper is to compare important education policy strategies in the Czech Republic after 1989: from the White Paper 2001 - National Programme for the Development of Education in the Czech Republic till the newly approved government Strategy for Education Policy 2030+, focusing on the development of career guidance. In the compared strategies - four in total (White Paper 2001 - National Education Programme in the Czech Republic, Lifelong Learning Strategy of the Czech Republic from 2007, Strategy 2020 for Education Policy from 2014 and Strategy for Education Policy 2030+ from 2020), I am not only dealing with the term of career guidance itself, but also with any elements which can be related to career guidance according to the OECD definition from

2004. It is not that we are unaware of the problems to which career guidance responds as a tool of public policy in the Czech Republic, but from a long-term perspective, this area is not designed comprehensively and continuously in the Czech Republic. This analysis may show the limits of strategic documents and that their existence does not ensure the implementation of the named measures, even in cases where career guidance is declared as a priority area. It can also help to understand the links in education policy; in this case, for example, it offers an opportunity to link career guidance to the topic of wellbeing.

Keywords: educational policy; career guidance; wellbeing; Czech Republic

1. Úvod

Cílem tohoto textu je analýza strategických dokumentů v oblasti vzdělávací politiky z pohledu kariérového poradenství. Hned na úvod je proto potřeba si ujasnit, co strategické dokumenty jsou a co od nich můžeme a nemůžeme očekávat. *„Strategické veřejně politické dokumenty nejsou bezprostředně právně závazné. Jejich hlavním smyslem je poskytovat orientaci a inspiraci při tvorbě a implementaci legislativních veřejně politických dokumentů, tj. co nejpřesněji definovat cíle (krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé) a možné cesty k jejich dosažení. Jsou do značné míry otevřené, v pravidelných intervalech upravované a je pro ně typická vysoká míra zapojení různých aktérů.“* (Veselý, Drhová, Nachtmannová, 2005, s. 15). Mezi aktéry ve vzdělávání často panuje očekávání, že již samotné schválení určité strategie vládou zavazuje politiky k jejímu naplňování a vyjadřují překvapení na tím, že nově nastupující ministři (Česká republika měla doposud 18 různých ministrů školství) nepokračují v naplňování již schválených strategií. V rámci participativního šetření SKAV (ve spolupráci s Technologickým centrem AV ČR) metodou Delphi, realizovaného v roce 2019, panovala mezi aktéry ve vzdělávání nejvyšší míra shody u tvrzení, že „Státní politika ve vzdělávání je nekonceptní a nesystémová, nemá jasně a dlouhodobě stanovený cíl a jasné priority. Podléhá momentálním vlivům, požadavky se mění s každým novým ministrem.“ (Pazour, 2019). Během historie samostatné republiky přitom schválily vlády ČR čtyři klíčové strategie pro vzdělávání. Těm se v tomto textu věnuji z hlediska kariérového poradenství.

Kariérové poradenství není v České republice nový obor. Téma profesní orientace zde má za sebou stoletou historii. Přestože se v průběhu let pojetí kariérového poradenství modernizovalo, lze konstatovat, že i nadále vedle sebe koexistují různá pojetí kariérového poradenství, zejména v oblasti regionálního školství. V tomto textu pracuji s definicí kariérového poradenství podle OECD: „Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“ (OECD 2004) Touto optikou také analyzuji strategie vzdělávací politiky České republiky. Jako doplňující definici kariérového poradenství využívám pojetí popsané v Glosáři ELGPN: „Kariérové poradenství je spektrum činností, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, dovednosti a zájmy, dělat smysluplná vzdělávací a

profesní rozhodnutí a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, práce a v dalších situacích, v nichž jsou tyto možnosti a dovednosti získávány a/nebo používány.“ (ELGPN 2015).

Podle Tonyho Wattse se rozvoj poradenských služeb v jednotlivých zemích týká úrovně industrializace, demokratizace, sociální mobility a kulturního individualismu. (Watts, 1997, s. 349). Současně upozorňuje na to, že ve výkonnostně zaměřených společnostech nemají rodiny dostatečnou kapacitu zprostředkovat dětem informace o kariérních příležitostech (Watts, 1997, s. 352). Proto kariérové poradenství „respektuje a podporuje právo jednotlivců rozhodovat o svém vlastním životě“. Poradenství klienty neovlivňuje určitým směrem, zejména pokud jde o potřeby trhu práce. Watts ale zároveň poukazuje na riziko, kdy kariérové poradenství může být považováno za nástroj státního aparátu určený k tomu, aby se pracovníci adaptovali na požadavky trhu práce. (Watts, 1997, s. 353). V této souvislosti se zaměřuji na to, jak se daří skrze státní vzdělávací strategie v České republice akcentovat kariérové poradenství ve významu respektu a podpory práva jednotlivců na svobodnou kariérní volbu.

Tímto tématem se zabývám, protože jsem v letech 2007-2010 měla na starosti koordinaci evropského programu na podporu kariérového poradenství v evropském měřítku Euroguidance v České republice a v letech 2009-10 jsem zastupovala ČR v Evropské síti politik celoživotního poradenství (ELGPN). Posledních 10 let aktivně působím v oblasti vzdělávací politiky jako ředitelka střešní platformy nestátních neziskových organizací působících ve vzdělávání SKAV, kde koordinuji iniciativu Úspěch pro každého žáka, v jejímž rámci pořádáme každoroční konference k tématům vzdělávací politiky. Také organizujeme pravidelné kulaté stoly k aktuálním tématům ve vzdělávání a jako platforma připomínkujeme legislativní návrhy a koncepční a strategické dokumenty MŠMT. Působím rovněž jako členka Rady vlády pro nestátní neziskové organizace, kde se vyjadřujeme k nadřezortním koncepčním materiálům, které se řeší vlada. V rámci svého doktorského studia se věnuji na katedře Veřejné a sociální politiky FSV UK kariérovému poradenství jako nástroji veřejných politik. A v neposlední řadě se zabývám rozvojem kariérového poradenství v rámci organizací, které jsem spoluzaložila (Centrum kompetencí a Expertní komora kariérového poradenství). Publikuji v oblasti vzdělávací politiky a kariérového poradenství (knihy Kariérové poradenství na každý pád, Rozhovory Úspěch pro každého žáka, články v odborných časopisech Řízení školy a Školní poradenství v praxi apod.).

2. Analýza státních vzdělávacích strategií z pohledu kariérového poradenství

V této práci jsem analyzovala následující strategie vzdělávací politiky:

- Bílá kniha 2001 – Národní program vzdělávání v ČR
- Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+

2.1 Bílá kniha 2001 – Národní program vzdělávání v ČR

V roce 2001 schválila vláda Národní program rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílou knihu) na období pěti až deseti let s tím, že měla být průběžně vyhodnocována (k čemuž došlo jen

jednou, a to v letech 2008-2009). Ve skutečnosti byla Bílá kniha oficiálně platná až do schválení Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 v roce 2013. „*Národní program rozvoje vzdělávání se ztotožňuje se stanoviskem, že vzdělávání musí být prioritou sociálně-ekonomického rozvoje České republiky, protože rozhodujícím způsobem ovlivňuje lidský a sociální kapitál společnosti, hodnotovou orientaci lidí i kvalitu jejich každodenního života.*“ (MŠMT 2001, s. 86)

Dokument formuje vládní strategii v oblasti vzdělávání.

Hlavní strategické linie Bílé knihy:

1. *Realizace celoživotního učení pro všechny*
2. *Přizpůsobování vzdělávacích a studijních programů potřebám života ve společnosti znalostí*
3. *Monitorování a hodnocení kvality a efektivity vzdělávání*
4. *Podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí*
5. *Proměna role a profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků*
6. *Přechod od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování.* (MŠMT 2001)

Vzdělávání je v Bílé knize pojato tak, že zahrnuje všechny fáze životního cyklu jedince, tedy v pojetí celoživotního vzdělávání. Dále je vzdělávání zaměřeno na osobní rozvoj, začleňování jedince do společnosti, ale i na přípravu na pracovní život s tím, že vzdělávací soustava musí přispívat ke zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti. Má být rozvíjeno všeobecné i odborné vzdělávání se zaměřením na průběžné zvyšování flexibility a adaptability člověka, na jeho tvořivost a iniciativu, na samostatnost a odpovědnost. Tato strategie také podporuje užší propojení existujícího školského systému se sektorem dalšího vzdělávání, s politikou zaměstnanosti a se sociální politikou, s cílem maximální integrace občana do společnosti. Hovoří se v ní o zajištění pružnějších přechodů mezi vzděláváním, odbornou přípravou a zaměstnáním. Je zde akcentováno přizpůsobení vzdělávacího systému jedinci, co největší možná diferenciací a individualizací vzdělávání. Z toho vyplývá nezbytnost diverzifikovat vzdělávací nabídku podle zájmu a schopností a také uplatňovat různé styly učení podle typu nadání. Bílá kniha klade velký důraz na získávání klíčových kompetencí, ale i na využívání nových informačních a komunikačních technologií. Díky proměně vzdělávání by se mladí lidé měli umět „*orientovat v různých situacích a adekvátně na ně reagovat, být schopni řešit problémy a vést plnohodnotný život, jednat s větší autonomií, na základě samostatného úsudku, ale v souladu s morálními normami a s uvědoměním a přijetím osobní odpovědnosti.*“ (MŠMT 2001, s. 38)

A už v tomto strategickém dokumentu byla řeč o tom, že je třeba realizovat „*celou řadu podpůrných opatření ve spolupráci se sociálními partnery, tj. především se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců jak na centrální, tak zejména na regionální a místní úrovni.*“ (MŠMT 2001, s. 53)

A je potřeba zmínit, že podpora profesního a kariérového poradenství je v této strategii považována za nezbytné opatření a o profesní orientaci a úvodu do světa práce se v tomto dokumentu mluví jako o povinné součásti kurikula. (MŠMT 2001, s. 53)

Shrnutí

- Důraz na celoživotní učení, apel na propustnost systému
- Akcent na klíčové kompetence v souvislosti s novými nároky na trhu práce
- Individualizace a diferenciací ve vzdělávání

2.2 Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007

Strategie celoživotního učení ČR byla schválena vládou ČR v roce 2007 jako ucelený koncept celoživotního učení. V úvodu strategie je uvedeno, že „*stěžejním pilířem úspěchu pro Českou republiku je zejména schopnost našich obyvatel obstát na globálním, rychle se měnícím trhu práce.*“ (MŠMT 2007, s. 5) V roce 2009 schválila vláda Implementační plán Strategie celoživotního učení na období 2009–2015 naplňovaný.

Hlavní směry:

1. Uznávání, prostupnost
2. Rovný přístup
3. Funkční gramotnost
4. Sociální partnerství
5. Stimulace poptávky
6. Kvalita
7. Poradenství

(MŠMT 2007)

Celoživotní učení podle tohoto strategického dokumentu umožňuje „rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“ (s. 9) Strategie vyzývá k transformaci vzdělávacího systému směrem k otevřenosti a flexibilitě, uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, klade zvýšené nároky na profesní mobilitu a podporuje rozvoj Národní soustavy kvalifikací připravované v návaznosti na zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Přizývá zainteresované sociální partnery, zejména zaměstnavatele k formulování jejich požadavků na absolventy odborného vzdělávání. A otevírá příležitost všem skupinám populace v průběhu celého života příležitost k získávání a uznávání kvalifikací použitelných na trhu práce. Vyzývá rovněž k usnadnění přechodu mezi jednotlivými sektory vzdělávání tak, aby některé cesty nekončily ve slepé uličce. A neposlední řadu pojmenovává potřebu vytvoření komplexního informačního a poradenského systému dostupného všem skupinám populace v průběhu celého života i zaměstnavatelům a zvýšení dostupnosti

poradenských služeb. Podle této strategie se měla rozvíjet školní pracoviště poskytující poradenskou pomoc přímo na školách. A dále je podle této strategie potřeba zásadním způsobem „podpořit další rozvoj poradenských a informačních služeb o vzdělávání a zaměstnání pro dospělé dostupný pro všechny.“ (MŠMT 2007, s. 63)

Shrnutí:

- Uznávání výsledků předchozího učení (NSK)
- Rady pro rozvoj lidských zdrojů, spolupráce se zaměstnavateli
- Komplexní poradenský a informační systém

2. 3 Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020

Další klíčový strategický dokument, na který bylo vázána finanční podpora vzdělávání ze strany Evropské unie byla Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020, která byla schválena v roce 2014 a stala se klíčovým dokumentem české vzdělávací politiky: „Vzdělávací politika České republiky směřuje obecně k rozvoji vzdělávacího systému založeného na konceptu celoživotního učení, tak aby zodpovědně naplnila základní smysl vzdělávání: osobnostní rozvoj přispívající ke zvyšování kvality lidského života, udržování a rozvoj kultury jako soustavy sdílených hodnot, rozvoj aktivního občanství vytvářející předpoklady pro demokratické vládnutí a přípravu na pracovní uplatnění.“ (MŠMT 2014, s. 3) V této strategii byly stanoveny následující průřezové priority:

- snižovat nerovnosti ve vzdělávání,
- podporovat kvalitní výuku a učitele jako její klíčový předpoklad,
- odpovědně a efektivně řídit vzdělávací systém.

(MŠMT 2014)

Strategie dále hovoří o tom, že je na základě znalosti potřeb trhu práce vytvářet podmínky pro dlouhodobou uplatnitelnost absolventů a usnadnění jejich přechodu na trh práce ze vzdělávací soustavy. A rovněž je potřeba vytvářet podmínky k tomu, aby si každý mohl kdykoliv v průběhu svého života vzdělání doplnit, zvýšit či rozšířit (se zvláštní pozorností pro osoby s nedokončeným vzděláním nižších stupňů). Je zde například zmiňována modernizace „systému odborného středního vzdělávání tak, aby směřovalo k intenzivnějšímu a efektivnějšímu rozvoji přenositelných znalostí, dovedností a schopností, ale zároveň aby v závěrečných fázích studia zahrnovalo větší podíl praktické výuky v zájmu dostatečného osvojení profesních dovedností“. (MŠMT 2014, s. 22) nebo podpora systémového využívání stáží ve firmách coby efektivního nástroje podpory zaměstnatelnosti. U poradenských služeb strategie požaduje posílení individualizované nabídky tak, aby tyto služby reagovaly na individuální potřeby žáků. A je zde také akcentováno, že je nutné „v zájmu včasné a efektivní intervence dostupné všem žákům zajistit dostatečnou dostupnost poradenství přímo ve školách a průběžně zlepšovat kvalitu poradenství na všech úrovních školského systému.“ (MŠMT 2014, s. 24) Kariérové poradenství je v

tomto dokumentu pojmáno ve významu rozvoje dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy s tím, že je potřeba zlepšovat jeho dostupnost a kvalitu.

Shrnutí

- Akcent na snižování nerovností a odstraňování bariér
- Zkvalitňování služeb kariérového poradenství
- Usnadňování přechodu na trh práce

2.4 Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+

Strategie 2030+ byla schválena Vládou ČR v roce 2020 jako klíčový dokument pro rozvoj vzdělávací soustavy České republiky v období 2020–2030+. *„Cílem této Strategie 2030+ je modernizovat vzdělávání tak, aby děti i dospělí obstáli v dynamickém a neustále se měnícím světě 21. století. (...) Strategie také reaguje na současné trendy, které přetvářejí mnoho oblastí lidské činnosti. Patří mezi ně především čtvrtá průmyslová revoluce, která je obvykle vnímána prizmatem technologického pokroku jako revoluce v oblasti digitalizace a automatizace. Technologické i sociální aspekty této průmyslové revoluce vyžadují rozvoj kompetencí potřebných pro úspěch v osobním i pracovním životě i na trhu práce.“* (MŠMT 2020, s. 3)

Strategické cíle:

- *Zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život*
- *Snížit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů.*

(MŠMT 2020)

Strategie vzdělávací politiky ČR 2030+ se odvolává na Evropský referenční rámec z roku 2018 zahrnuje osm klíčových kompetencí pro celoživotní učení. Je zde také akceptována potřeba snížení počtu žáků předčasně opouštějících vzdělávání. Do osobnostního rozvoje jedince je ve vzdělávání zahrnuta i schopnost volby vzdělávací dráhy a přípravy na povolání. Je zde řeč i o nutnosti vytváření vhodných podmínek pro snazší přechod absolventů do zaměstnání, ale také usnadňování přechodu žáků do vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělávání. Podporováno je i zavedení duálního systému vzdělávání. *„Obecně shrnuto by měl vzdělávací systém připravit absolventa tak, aby byl vybaven v čase, oboru a životní roli přenositelnými kompetencemi.“* (MŠMT 2020, s. 21) Mezi úkoly pro vzdělávací politiku do roku 2030 patří inovace oborové soustavy středního a vyššího odborného vzdělávání, revize rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání a posílení kariérového poradenství na středních školách, včetně spolupráce se zaměstnavateli. Novým prvkem je, že se počítá s tím, že *„školy budou moci doložené výstupy neformálního a zájmového vzdělávání zohlednit např. ve školním portfoliu jednotlivých žáků, při přijímacím řízení nebo v rámci kreditového systému vysokých škol“.* (MŠMT 2020, s. 25)

Shrnutí

- Impulsem je 4. průmyslová revoluce, technologie
- Zaměření na rozvoj kompetencí
- Snižování nerovností v přístupu ke vzdělání

2.5 Shrnutí zjištění ze strategií

Prvky kariérového poradenství, které jsou v souladu s definicí kariérového poradenství podle OECD z roku 2004, kdy je kariérové poradenství považováno za „systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“ (OECD 2004), jsou nejsilněji zastoupeny ve Strategii celoživotního vzdělávání z roku 2007, z níž vzešla i Národní soustava kvalifikací fungující dodnes. Nicméně už Bílá kniha z roku 2001, dalo by se říct nadčasově, pojmenovává požadované prvky ve vzdělávacím systému, které ladí s touto definicí, jako je celoživotní pojetí vzdělávání a poradenských služeb, prostupnost vzdělávacího systému, zaměření na přenositelné kompetence apod. V posledních dvou strategiích vzdělávací politiky (z roku 2014 a 2020) téma kariérového poradenství v komplexním pojetí spíše oslabilo a v těchto dokumentech se prvky kariérového poradenství už objevují jen dílčím způsobem jako doplněk jiných priorit. V poslední Strategii 2030+ je kariérové poradenství dokonce navázáno specificky na střední školy a na reformu struktury středoškolských studijních oborů. Ačkoliv kariérové poradenství v čase spíše ztrácí na významu, je třeba konstatovat, že má své místo ve všech uvedených strategiích od Bílé knihy 2001 po Strategii 2030+.

Fakt, že je kariérové poradenství ukotveno ve strategických dokumentech, ale nijak nevyovídá o stavu jeho implementace. Je třeba si znovu připomenout definici strategických veřejně politických dokumentů, na kterou se odkazují v úvodu, a uvědomit si, že tyto strategie nejsou dokumenty závazné povahy a i když politiky opravňují některá opatření realizovat, není zaručeno, že se tak ve skutečnosti stane. To se týká i opatření souvisejících s kariérovým poradenstvím, z nichž mnohé, které ve strategiích figurují, ve skutečnosti nebyly uvedeny v praxi. Strategie také mají vzhledem k politickému kontextu v čase různá ideová východiska a často ani nedochází k jejich vyhodnocení. Tím se ale ztrácí kontinuita zaváděných opatření. Obsah strategií je proto potřeba připomínat a věnovat se jejich návaznosti.

3. Závěr

Jak tedy dál s kariérovým poradenstvím v České republice? Podle vývoje jeho postavení ve strategických dokumentech se zdá, že přestává být vůdčí prioritou. Problém ale může být ještě hlubší. Když se vrátíme k již zmíněnému šetření Delphi, které v roce 2019 realizoval SKAV ve spolupráci s Technologickým centrem AV ČR v rámci přípravy Strategie vzdělávací politiky 2030+ mezi klíčovými aktéry ve vzdělávání, zjistíme, že je celkově těžké se v České republice zaměřovat na opatření orientovaná na rozvoj lidí. Cílem sběru v šetření metodou Delphi bylo zjistit, co zainteresované strany považují za priority ve vzdělávání v České republice, v tomto

případě do roku 2030. Mezi prioritami, na nichž měli klíčoví aktéři v českém vzdělávacím systému shodu, se teprve na 12. místě umístila prioritní související s potřebami žáků: „Škola neklade dostatečný důraz na wellbeing žáků. České děti nechodí do školy rády a netěší je učení“. Všechny výše umístěné priority se týkaly institucionálních záležitostí jako např. podfinancování školství, byrokracie ve školství, nízkých platů učitelů, rozdílů mezi školami, nedostatečné pregraduální přípravy učitelů a jejich nedostatku apod. (Pazour 2019). Kariérové poradenství se ani nedostalo do užšího výběru prioritizovaných témat. Otázkou tedy je, nakolik jsou aktéři ve vzdělávání v ČR připraveni se identifikovat s takovými cíli, jako je „pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“ (OECD 2004). Vrátime-li se totiž k prioritě wellbeingu, tak wellbeing považovaný za cíl politiky pochází z pozitivní psychologie (Robertson 2013, s. 151-164). V České republice možná stále není samozřejmé zaměřovat prioritně pozornost na blaho člověka, což potvrzuje i šetření Delphi. Pokud by se téma wellbeingu žáků stalo příležitostí pro shodu mezi aktéry, kteří by ji považovali za prioritu, bylo by možné s tím propojit již existující opatření v kariérovém poradenství a vytvořit tak znovu předpoklad pro komplexní přístup v této oblasti.

ZDROJE

- Pazour, M. et al. (2019). *Identifikace prioritních témat ve vzdělávání. Šetření metodou Delphi*. SKAV. Praha.
- Robertson P. J. (2013). Career guidance and public mental health. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13, 2.
- Veselý, A., Drhová, Z., Nachtmannová, M. (2005). *Veřejná politika a proces její tvorby. Co je "policy" a jak vzniká*.
- Watts, A., G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M., Hawthorn, R. (2006). *Rethinking Career Education and Guidance. Theory, Policy and Practice*. New York. Routledge.
- ELGPN (2015). *ELGPN Glosář*. Praha. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- MŠMT (2002). *Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělávání v ČR*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr>
- MŠMT (2007). *Strategie celoživotního učení ČR*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- MŠMT (2014). *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. Dostupné online: https://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf

MŠMT (2020). *Strategie vzdělávací politiky 2030+*. Dostupné online:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

MŠMT (2020). *Hlavní směry vzdělávací politiky 2030+*. Dostupné online:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

OECD (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris. OECD



Mgr. Silvie Pýchová je absolventkou oboru učitelství pro 2. a 3. stupeň na Pedagogické fakultě UK, dále specializačního postgraduálního studia výchovného poradenství na stejné fakultě. Aktuálně je studentkou doktorského studia v oboru Veřejná a sociální politika na Fakultě sociálních věd UK. Má praxi učitelky na gymnáziu, od roku 2007 pracovala na Národní agentuře pro evropské vzdělávací programy jako konzultantka evropského programu Euroguidance zaměřeného na rozvoj kariérového poradenství, následně v období 2009 - 2010 zastávala funkci vedoucí odboru celoživotního vzdělávání v Domě zahraniční spolupráce. V roce 2012 úspěšně zakončila

lektorskou certifikaci v metodě CH-Q – competence management a spoluzaložila organizaci Centrum kompetencí, kde působí jako lektorka a metodička kariérového poradenství. Od roku 2018 je členkou International Association for Educational and Vocational Guidance a od roku 2021 je členkou Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Od roku 2011 je ředitelkou Stálé konference asociací ve vzdělávání, z. s., v letech 2011 - 2016 byla předsedkyní správní rady EDUin, o. p. s. Je spoluautorkou knihy Kariérové poradenství na každý pád a autorkou knihy rozhovorů Úspěch pro každého žáka, obě knihy vyšly u nakladatelství Wolters Kluwer.

Citujte ako:

Pýchová, S. (2021). Kariérové poradenství ve strategiích vzdělávací politiky České republiky. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str. 6-15. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231