

Čeští kariéroví poradci za evropskými nezaostávají. Systémová podpora však stále chybí

28.7.2026 - Patricie Martinů | EDUin

Přestože loňská novela školského zákona i chystaná revize Rámcového vzdělávacího programu pro základní školy zahrnují téma kariérového rozvoje žáků, bez jasného financování a legislativního ukotvení pozice kariérových poradců se mohou tato opatření minout účinkem. Co ukazuje evropská praxe v Norsku, Finsku, Lucembursku a dalších zemích o tom, jak systémově propojit všechny aktéry a dát poradcům potřebné zázemí?

I přes apely odborníků z veřejného i soukromého sektoru (včetně [loňského kulatého stolu EDUin a SKAV](#) i analytičky Nikolý Šrámkové v [analýze Auditů vzdělávacího systému 2024](#)) je v českém prostředí posun v budování systémového kariérového rozvoje pro žáky pomalý. K určitým krokům přece jen došlo – po tzv. velké novele z roku 2025 je poprvé (byť vágně) [legislativně zmíněn](#) ve školském zákoně. V rámci revize Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (RVP ZV) se pak počítá se zakomponováním jeho prvků do [Osobnostní a sociální výchovy](#), kdy by na konci pátého ročníku měl žák například rozpoznávat různé druhy profesí ve svém okolí a na konci devátého ročníku využívat informační zdroje pro kariérové plánování, reflektovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem nebo sestavit kariérové portfolio.

Představuje to krok dopředu v přemýšlení o kariérovém rozvoji jako o celoživotním procesu. Revize rámcových vzdělávacích programů pro střední školy, kde by kariérové uvažování žáků mělo nabývat konkrétnějších obrysů, jsou však nadále v nedohlednu. Mezi kurikulárním záměrem a praxí je rovněž ještě dlouhá cesta. Samotné zahrnutí do RVP ZV nezaručuje, že kariérový rozvoj bude na školách probíhat systematicky, natož ve srovnatelné kvalitě. Negarantuje to ani, že na každé základní škole bude působit dedikovaný kariérový poradce. Data o tom, jak kariérový rozvoj na jednotlivých školách probíhá, nejsou k dispozici, terén dosud nebyl zmapován. Z úpravy zákona rovněž nevyplývá konkrétní financování. Školy nadále nemají jistotu udržitelnosti této činnosti, dosud ji často hradily z evropských projektů. Do budoucna nemohou spoléhat ani na hrazení z tzv. šablon z Operačního programu Jan Amos Komenský (OP JAK). To vše ohrožuje kontinuitu poradenské činnosti, na což upozorňovala zmíněná [analýza](#) Nikolý Šrámkové. Otázkou také zůstává, jak důležitost kariérového poradenství vnímá nové vedení ministerstva.

Přitom OECD vydala už před více než dvaceti lety pro země včetně Česka [příručku](#), jak by měla systémová implementace kariérového rozvoje vypadat jak u dětí, tak i dospělých. Doporučení na své relevantnosti dodnes příliš nepozbyla, mnoho z nich naplněno dosud nebylo. Existuje sice nemálo skvělých příkladů dobré praxe, ať už na individuální úrovni škol, či dokonce větších územních celků (např. [město Ostrava](#), které si pozice poradců hradí z vlastního rozpočtu, či celý Moravskoslezský kraj, v němž působí organizace [Moravskoslezský pakt zaměstnanosti](#)). Jedná se ale pouze o ostrovy pozitivní deviace. Česko je alespoň součástí evropské sítě [Euroguidance](#), která také vyzdvihuje dobrou praxi a umožnila letos na jaře českým kariérovým poradcům díky [stínování v zahraničí zjistit](#), jaké systémy fungují v jiných evropských zemích. Své zkušenosti sdíleli na [webináři](#), kterého se účastnil i EDUin.

Nejenže čeští kariéroví poradci pracují bez systémové ukotvení, ale i bez zastřešující

strategie, stabilní finanční podpory, sdíleného kompetenčního rámce nebo třeba bez jednoho sdíleného místa, kde by našli potřebné metodické zázemí.

Jeden portál místo chaosu? Norský recept na metodické zázemí

Jejich zjištěním bylo zejména to, že ve své terénní činnosti za svými zahraničními kolegy vůbec nezaostávají. Problém tkví ale v tom, že nejen že pracují bez systémové ukotvení, ale i bez zastřešující strategie, stabilní finanční podpory, sdíleného kompetenčního rámce nebo třeba bez jednoho sdíleného místa, kde by našli potřebné metodické zázemí.

To je naopak silnou stránkou norského systému. Portál pro kariérové poradce nabízí na jednom místě nástroje pro sebeevaluaci jejich kompetencí, metodické zdroje pro jejich práci i tipy pro další vzdělávání. Poradci v terénu tak na jednom místě najdou vše potřebné pro svoji práci. Lidé, kteří hledají informace a podporu pro svoji kariéru a osobní rozvoj, pak mají k dispozici celostátní portál s informacemi o vzdělání a kariéře [Utdanning](#) a [Karriereveiledning](#), bezplatné kariérní služby v norštině. Kariérovému poradenství na dálku se věnuje dvacet poradců na plný úvazek, jen v roce 2025 evidovali 23 tisíc kontaktů, převážně od mladých lidí.

„I v Česku máme zkušené poradce a množství nejrůznějších metodik, nástrojů a pomůcek. Problémem je velká roztržitost, chybějící koordinace a spolupráce. V některých krajích u nás fungují kariérní centra a portály pro podporu práce poradců, jinde taková podpora zcela chybí. Potřebovali bychom jeden portál, kde kariérový poradce najde metodiky, nástroje, pomůcky, kontakty na odborníky, všechno na jednom místě,“ míní kariérová poradkyně Lucie Václavková, která při výjezdu do norských měst Oslo a Drammen poznala, jak je zdejší systém kariérového rozvoje provázán od státní úrovně až po konkrétní kariérová centra v regionech.

Tato centra nekonají svou činnost nahodile. Jsou centrálně provázaná, pokrývají jednotlivé geografické oblasti a jejich úkolem je, aby žádná skupina obyvatel „nevypadla“ ze systému. Podporují v rozvoji i samotné kariérové poradce a spolupracují s místními podniky, vzdělávacími organizacemi a municipalitou. Za nastavení, koordinaci a rozvoj kariérového poradenství je zodpovědná HK-Dir (The Norwegian Directorate for Higher Education and Skills, pozn. red.), což je výkonná agentura místního Ministerstva vzdělávání a výzkumu. Taková instituce nám v Česku chybí.

„Potřebovali bychom jeden portál, kde kariérový poradce najde metodiky, nástroje, pomůcky, kontakty na odborníky, všechno na jednom místě,“

Lucie Václavková, kariérová poradkyně

Španělsko sází na dlouhodobost a provázanost

Důraz na integrovaný systém kariérového rozvoje se všemi aktéry kladou i na opačné straně Evropy. „Systémové změny mohou být účinné, jen pokud jsou propojené s praxí, potřebami žáků a požadavky trhu. Španělský model má jasnou vizi – budovat kariérový rozvoj jako dynamickou součást školy, ne jako izolovanou funkci,“ [popisuje slovenská kariérová poradkyně Tatiana Haviarová](#), která na výjezdu v Madridu sledovala intenzivní práci poradců se žáky formou osobních plánů a reflexivních rozhovorů, i to, jak je tamní systém propojený s pracovním mentoringem a reálným zapojením žáků do firem.

Martin Čermák, který vedle své učitelské role vykonává i roli kariérového poradce, vnímal v katalánské Barceloně tentýž důraz na provázanost a spolupráci všech úrovní škol, zaměstnavatelů a poradenských služeb. „Je to velký jednotný systém, ve kterém každý má a vykonává svoji roli – ať už kariérového poradce, nebo výchovného poradce, díky čemuž mohou žáky podporovat velmi individuálně a dlouhodobě,“ reflektuje. Součástí systému je i role tutora, kterou zastává třídní učitel a po celou dobu studia pomáhá žákům se sebezpoznáním, s identifikací jejich silných stránek či vytvářením portfolia. „Rád bych s kariérovými kompetencemi pracoval podobně, aby to nebylo jenom o pomoci žákům vybrat si školu. Bohužel to však stojí na kapacitách, jsem převážně učitel a počet hodin, které mám na kariérové poradenství, není vysoký,“ zamýšlí se Čermák.

Maltští poradci nepracují jinak než čeští, ale s jasnou strategií

Zůstaneme-li na jihu Evropy, možnou inspirací může být i malá ostrovní země Malta. Tamní povinná školní docházka je o dva roky delší než v Česku, což dává více prostoru i pro kariérový rozvoj žáků. Mají k tomu k dispozici komplexní vzdělávací rámec, závazný pro všechny školy – státní, církevní i soukromé. Maltské ministerstvo školství má rovněž specializovaný útvar, pojmenovaný Wellbeing Service Malta, který kariérový rozvoj zastrešuje v přímé vazbě na wellbeing žáků. „Na Maltě se neděje nic speciálního, co by neexistovalo v některých českých školách. Mají však svoji strategii celoživotního vzdělávání, kde se objevuje nárok na celoživotní kariérové poradenství – to je materiál, který nám chybí,“ říká Hana Maříková, kariérová poradkyně, která při svém stínování na Maltě zaznamenala i zajímavý kontrast s českou praxí ve způsobu přechodu na střední školu.

Maltský systém totiž nezná jednotné přijímací zkoušky, každá střední škola si však stanoví požadavky na základě výsledků celostátních zkoušek SEC (Secondary Education Certificate, pozn. red.). Žák si přitom sám volí volitelné předměty, ze kterých bude zkoušky skládat, a díky celkové flexibilitě systému může svou volbu v průběhu studia dále upravovat. „Tento systém je daleko prostupnější než český. Pokud výběr školy nekoresponduje s tím, co by žáci chtěli dělat v budoucnu, mají možnost to i v průběhu studia změnit,“ popisuje Maříková.

„V Česku po propojení kariérového poradenství na systémové úrovni není poptávka. Chybí nám osvěta o tom, že něco takového může být ‚game changer‘.“

Dorota Madziová, kariérová poradkyně, koordinátorka a metodička

V Lucembursku ví, kdo je za co zodpovědný

Kariérová poradkyně, koordinátorka a metodička Dorota Madziová, která načerpala zkušenosti z Lucemburska, míní, že důvod, proč v Česku žádné podobné propojení na systémové úrovni neexistuje, tkví v nízkém povědomí o tématu. „V Česku po této službě není poptávka. Chybí nám osvěta o tom, že něco takového může být ‚game changer‘. V západních zemích je naproti tomu silný trend vnímat kariérový rozvoj jako nástroj, který narovnává příležitosti ve společnosti, a v Lucembursku to bylo velmi silně akcentováno.“

Země investuje do vzdělávání [nejvíce ze všech zemí na světě](#), v přepočtu přibližně 740 tisíc korun ročně na žáka. To se přímo odráží v kvalitě i dostupnosti poradenských služeb. Ačkoli je tamní nabídka kariérového poradenství velmi pestrá, napříč systémem se znovu objevuje jedna jasná, provazující linka: „Jasně popsání role, kdo je za co zodpovědný. Disponují referenčním rámcem – něco jako RVP, ale pro kariérový rozvoj –, který se pravidelně aktualizuje. Každá škola si ale svůj

postup volí velmi autonomně,“ popisuje Madziiová.

Na lucemburské veřejné střední škole Lycée Bel-Val žáci dostávají od sedmého ročníku intenzivní kariérovou podporu: vedle učitele s nimi pracuje tým tří tutorů a dvou koučů po dobu tří let. Důraz je kladen na dovednosti řízení vlastní kariéry, tvorbu osobního portfolia a praktické zkušenosti na stážích. Počet týdnů strávených na stáži se s postupujícími ročníky zvyšuje, přičemž žáci podepisují trojstrannou smlouvu se zaměstnavatelem – právně závazný akt, který jim dává první zkušenost s pracovní právními rámci. Na Lycée Edward Steichen v Clervaux se pak zaměřují na sebepoznání a sebehodnocení žáků ve věku 12–19 let. Žáci jsou vedeni k tomu, aby dokázali sami zhodnotit výsledky své práce s vědomím, že tato dovednost bude klíčová i v jejich budoucím životě.

Finské poradenství jako veřejná služba

Silvie Pýchová, která vede Partnerství pro vzdělávání 2030+ a tématu kariérového rozvoje se věnuje dlouhodobě, vyzdvihuje finský systém jako inspiraci zejména v tom, jak je kariérové poradenství zakotveno ve školách i v jejich širším zázemí. Jejich pozice je silně profesionalizovaná: působí na školách na plný úvazek a jsou organizováni v krajských asociacích, které jim poskytují kvalitní zázemí i výukové materiály. Vedle vysokoškolské přípravy zde probíhá i jejich další vzdělávání. Ve své práci koordinují praxe a mentoring žáků s lokálními zaměstnavateli, přičemž každý žák má právo se s poradcem jednou ročně individuálně setkat. Na krajské úrovni se pak každoročně uskutečňuje setkání mezi žáky o přínosech kariérového rozvoje.

Stejně jako na Maltě finští poradci silně propojují kariérový rozvoj s péčí o wellbeing – jsou součástí tzv. Wellbeing group, mezioborového týmu, který na školách řeší podporu konkrétních žáků. „Pro český kontext ale zůstává otázkou, zda má být kariérové poradenství externí službou, nebo fungovat pouze na dané škole, jako je tomu ve Finsku. Tato debata se na systémové úrovni v Česku dosud neodehrála. Jsem přesvědčena, že zejména menší školy by měly v poskytování kariérového poradenství jít cestou meziobecní spolupráce a celkově je potřeba tuto oblast metodicky více řídit,“ míní Pýchová.

Kariérové poradenství dnes v Moravskoslezském kraji a v Ostravě funguje na vysoké úrovni, ačkoli jeho rozvoj začal zprvu s „nezbytným minimem“ a bez systémové opory.

Začněme alespoň nezbytným minimem

Zahraniční příklady ukazují, že funkční kariérový rozvoj nestojí na dobré vůli jednotlivých škol, ale na jasně definované roli, kompetencích a financování. Nic z toho v Česku zatím na celostátní úrovni neexistuje. Přesto se nabízí otázka, zda musí být prvním krokem komplexní reforma, nebo zda by prozatím nestačilo si alespoň pojmenovat, co je nezbytné minimum pro nastartování procesu, a ladit jej až za pochodu.

Zmíněný Moravskoslezský kraj a město Ostrava šly právě touto cestou. Kariérové poradenství zde dnes funguje na vysoké úrovni, ačkoli jeho rozvoj začal zprvu s „nezbytným minimem“ a bez systémové opory. Kraj činnost poradců rovněž předfinancoval v mezidobí, kdy nebylo jasné, jak překlenout přechod mezi rozpočty, zejména proto, aby umožnil její kontinuitu. „Pozorujeme, že to má velký vliv na snížení míry školní neúspěšnosti a předčasných odchodů ze vzdělávání v segregovaných školách Moravskoslezského kraje,“ uvedla na červnovém kulatém stole v Poslanecké sněmovně k tématu kariérového rozvoje Andrea Hoffmannová, poslankyně za Moravskoslezský kraj, která toto setkání zaštitila.

V procesu nastavování bychom se také mohli inspirovat již existujícími strukturami, jako je například pozice uvádějícího učitele, která se po legislativním zakotvení v novele školského zákona rychle ujala. Umožnilo to však až přímé financování ze strany ministerstva. Stejný přístup by si zasloužila i pozice kariérového poradce. Dobrý kariérový poradce s adekvátními časovými i materiálními podmínkami může mít zásadní pozitivní vliv na to, jakou cestou se žák vydá na celý svůj – nejen profesní – život.

<https://www.eduin.cz/clanky/cesti-karierovi-poradci>