# Kariérové poradenství není jen jednorázová rada. Potřebujeme systémově sjednotit jeho kvalitu, shodují se odborníci

**30.6.2025 - Patricie Martinů | EDUin**

**Podívejte se na záznam debaty Kulatého stolu SKAV a EDUin:**

V současné společnosti hrají zásadní roli znalosti, inovace a technologie. Globalizovaný a dynamicky se proměňující pracovní trh přináší nové výzvy a nejistoty. Vznikají nová povolání, jiná zanikají nebo zásadně mění svůj charakter. To klade na každého jednotlivce nové nároky. Aby v takovém světě dnešní děti a dospívající obstáli, musí být připraveni učit se, přizpůsobovat se proměnlivým podmínkám a zároveň přebírat větší zodpovědnost za svou kariéru i vzdělávací dráhu. Mnozí k tomu ale potřebují podporu. A právě v tom sehrává klíčovou roli kvalitní kariérové poradenství, kterému se detailně věnovala i analytička EDUinu Nikola Šrámková v letošním Auditu vzdělávacího systému.

Kdo je vlastně kariérový poradce a co (ne)má dělat?
V českém kontextu je kariérové poradenství stále zatíženo stereotypy. Lidé si jej často pletou s náborem na konkrétní školy nebo do firem.

Kariérový poradce by však měl být někdo, kdo dobře zná prostředí školy, propojuje aktivity učitelů, poskytuje jim podporu a sám metodicky vede žáky k rozpoznávání svého potenciálu a orientaci v možnostech budoucího uplatnění. Obzvlášť přínosný může být pro žáky z nepodnětného rodinného prostředí nebo pro ty se speciálními vzdělávacími potřebami. Nejčastěji se však tomuto poradenství věnují výchovní poradci nebo učitelé, kteří již mají řadu dalších jiných povinností.

„Na kurzech se setkávám s učiteli, kterým týden před začátkem školního roku přidělili i roli kariérového poradce, aby se jim zaplnil úvazek, a to bez podpory a bez jasného ukotvení ve struktuře školy. Často to ani nedává smysl, když agendu dostane třeba tělocvikář, který nemá šanci toto téma do své výuky organicky zapojit," uvedla Helena Košťálová, lektorka, metodička a kariérová poradkyně z Centra kompetencí a EKS.

Podle výsledků šetření PISA mají čeští žáci přístup ke kvalifikovanému kariérovému poradci jen ve 30 % škol. V Dánsku je to 95 % a tuto možnost mají dostupnější také děti, častým jevem to je například i v Norsku, Finsku, Británii či na Slovensku.

Právě ve Švédsku tuto roli například plní vyškolení specialisté, často financovaní městem, krajem nebo zcela jiným rozpočtem než školním. Mají pak na starosti buď jednu školu, nebo navštěvují dvě – podle velikosti školy. Nejsou součástí pedagogického sboru, ale fungují jako nezávislí experti.

V českém prostředí nastává problém, protože si žáci mohou například spojovat osobu poradce/učitele s tím, že jim například dal špatnou známku, a pak se zdráhají řešit s ním něco tak osobního, jako je jejich budoucnost. Zatímco výuka pracuje se správnými odpověďmi, poradenství je o naslouchání, otázkách a provázení. „Tato role je úplně jiná, připomíná spíše kouče nebo facilitátora. Pro učitele to ale může být náročné přepínat mezi rolí pedagoga, který předává vědomosti, a poradce, který má naslouchat," upozornila Košťálová.

Kariérový rozvoj je celoživotní proces: od školky až po dospělost
Ačkoliv si dospívající mohou v Česku aktuálně vybírat z více než dvou stovek oborů, dvě třetiny žáků

studují na pouhých 25 z nich, což podrobně zmapoval PAQ Research. Technologie i pracovní trh se přitom mění tak rychle, že než mladí lidé školu dokončí, to, co se naučili, už často nestačí. Obzvlášť pokud výuka zůstává rigidní, zaměřená na fakta a předem dané postupy. Jenže dnešní svět od lidí potřebuje něco jiného než pouhé vědomosti. Klíčové jsou především kompetence: schopnost adaptovat se, zvládat nové situace, přenášet dovednosti napříč obory i sektory, a to po celý život.

Rozhodující je, do jaké míry tyto kompetence pak uplatní v praxi. Komunikace, týmová práce, vedení lidí, orientace v datech, emoční nebo digitální gramotnost – právě to může být rozhodující v tom, jestli se člověk dokáže udržet v proměnlivém světě práce a najít v něm smysluplné místo, popřípadě změnit svůj obor. „Když se ptáme zaměstnavatelů, koho potřebují, říkají, že člověka, který má chuť učit se nové věci," uvedla Jana Malá z Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). „Nežijeme ve světě školy a světě práce. Je to jeden svět, jen různé etapy," shrnula.

Důležité je zmínit také to, že směřování k budoucí kariéře nezačíná až s výběrem střední nebo vysoké školy. Důležité dovednosti by se podle nových rámcových vzdělávacích programů měly začít rozvíjet už v mateřských školách. Učitelé proto mají pomáhat dětem se sebepoznáním a rozpoznáváním jejich silných stránek. I když si dítě v tomto věku ještě neumí představit konkrétní kariéru, vytváří si základy, ze kterých bude čerpat v dalším vzdělávání.

„Kariérové poradenství v tomto věku znamená rozšiřování obzorů. A to by mělo pokračovat i dále po celou základní školu. Děti by měly poznávat, co všechno existuje, a objevovat, že se mohou samy podílet na vytváření své budoucnosti," míní Košťálová.

Chybí legislativní ukotvení a stabilní financování
Jenže zákon o pedagogických pracovnících dosud nepočítá se samostatnou pozicí kariérového poradce. Chybí i sjednocené standardy kvality, byť se kariérové poradenství v legislativě objevuje. „Je potřeba zápasit o to, aby poradenství mělo své konkrétní místo, a to ideálně v podobě hodin už od první třídy," apeloval Miloš Rathouský, gestor Svazu průmyslu a dopravy v oblasti vzdělávání.

Bez opory státu a systémového financování vše stojí jen na ochotě jednotlivých škol nebo zřizovatelů. Většina aktivit je placená z projektů, které snadno skončí – a spolu s nimi i pozice kariérových poradců.

Nově revidovaný rámcový vzdělávací program ukládá základním školám povinnost se tématu věnovat již od 1. třídy s tím, že na konci 9. třídy předpokládá vznik kariérového portfolia žáků. Není však dosud jasné, jakou návaznost bude mít v chystané revizi vzdělávacích programů pro střední školy, případně jak se to stát chystá personálně zajistit.

Dobrým příkladem, jak může vypadat kvalitní kariérové poradenství, je město Ostrava a Moravskoslezský kraj. Zde se spojilo v projektu 41 základních škol různých typů zřizovatelů v rámci obce s rozšířenou působností Ostrava, ve kterých cílí na zavedení a metodickou podporu specializovaných kariérových poradců. Do budoucna by měl také stoupat počet zapojených škol.

„Díky dlouhodobé politické podpoře a začlenění do strategických dokumentů tu kariérové poradenství funguje. I když se politici mění, zůstává ochota v tom pokračovat. A tak se daří krok za krokem budovat stabilní systém," popisuje ředitel Moravskoslezského paktu zaměstnanosti Martin Navrátil. Inspirací může být dále evropská síť Euroguidance, která nejen podporuje profesní rozvoj poradců, ale pravidelně oceňuje i příklady dobré praxe z Česka. Ty ukazují, že funkční poradenství může vznikat jak na úrovni velkých organizací, tak malých základních škol.

Není to jen o výběru školy, ale hlavně o sebepoznání
Kariérové poradenství nemá žákovi pouze říct, na jakou školu podat přihlášku. Jeho cílem je otevřít

prostor, kde se mladí lidé mohou zamýšlet nad svými silnými stránkami, hodnotami, motivací i překážkami, které je provázejí. Pomáhá jim dělat rozhodnutí vědomě, ne nahodile, ale také si i uvědomit, který obor se pro ně nehodí. „Často slýchám od žáků, že si obor vybrali jako nejmenší zlo nebo proto, že měl nejjednodušší přijímačky," uvedla Košťálová. Vedle tlaku na úspěšné zvládnutí přijímaček bychom tak měli klást důraz i na otázku, proč je vlastně žáci chtějí dělat a kam je tato volba dovede.

Právě kariérové poradenství může pomoci řešit jeden z dalších problémů českého školství: vysokou míru předčasných odchodů ze vzdělávání. Pokud žáci a studenti opustí školu bez získání kvalifikace, a to třeba i po několika pokusech napříč různými obory, jde o zásadní ztrátu lidského kapitálu. „Pokud student dojde do bodu, kdy se rozhodne pro změnu oboru, není to automaticky selhání. Ale bylo by užitečné, aby z předchozí zkušenosti dokázal něco vytěžit a posunout se dál," řekla Košťálová. V takových případech by mohlo právě kvalitní kariérové poradenství sehrát klíčovou roli, kdy studentům pomůže vyhodnocovat průběh studia a poučit se ze zkušeností, které během něj získávají. I proto jej podle odborníků nemůžeme vnímat pouze jako jednorázovou radu na konci studia.

Dobré kariérové vedení také pomáhá snižovat frustraci ze špatných rozhodnutí. Posiluje motivaci žáků a studentů ke studiu a přispívá k jejich psychické pohodě. Když vědí, co chtějí, znají své silné stránky a mají představu o vlastní budoucnosti, jsou často i klidnější, angažovanější a spokojenější. A to se promítá i do školního výkonu.

Kariérový poradce může být pro mladé lidi zároveň vůbec první dospělý, který se na ně dívá bez předsudků a bez zátěže třeba z předchozích školních konfliktů. „Najednou se jich někdo ptá, co je baví, co by chtěli dělat, a neřeší rozbité okno nebo pozdní příchody. Pro řadu dětí to může být zlomové – někdo se o ně zajímá jako o osobnosti," popsala Malá.

## Aby měl každý žák někoho, kdo mu pomůže najít směr

Co je tedy potřeba k tomu, aby měl každý žák přístup ke kvalitnímu kariérovému poradenství? Kromě potřeby legislativního ukotvení role kariérových poradců a stabilního financování je nutné zavést jasně definované standardy kvality a požadavky na kvalifikaci pro výkon tohoto povolání ve školách. V současnosti není totiž formální vzdělání pro výkon pozice povinné. Nabídka vzdělávací přípravy je zároveň i velmi roztříštěná a často supluje roli státu. Navíc je potřeba také zapojit i vysoké školy, které by měly připravovat budoucí kariérové poradce, a propojit aktéry v poradenském systému.

Podle Navrátila by ke zlepšení situace pomohlo posílení role Národního poradenského fóra (*poradního orgánu MŠMT a MPSV, pozn. red.*), které má potenciál přenášet dobrou praxi do systémových opatření. Zároveň může pomoci ukazovat, že kvalitní kariérové poradenství nepřináší jen společenské, ale i ekonomické výhody. „Musíme přesvědčit rodiče, že to potřebují jejich děti, a politiky, že to potřebuje stát," uvedl. I přes snahy obou ministerstev v rámci tohoto fóra totiž v současné době chybí i efektivní provázání vzdělávacího systému s realitou trhu práce.

## Česká konkurenceschopnost v ohrožení

I mezinárodní organizace, jako je OECD ve své zprávě o ekonomickém výhledu pro Českou republiku klade na toto téma velký důraz. Varuje v ní, že více než 40 % pracujících v Česku působí mimo svůj vystudovaný obor nebo na pozicích, které neodpovídají jejich dosaženému vzdělání, což je výrazně nad průměrem zemí OECD. To ukazuje na hluboký nesoulad mezi vzdělávacím systémem a potřebami trhu práce. „Pokud se nic nezmění, Česko ztratí konkurenceschopnost, neboť kvalifikovaná pracovní síla je klíčová pro ekonomický růst naší země," uvedla Šrámková.

Podle Rathouského ze Svazu průmyslu a dopravy ČR už nejde o to, jestli, ale kdy a jak začneme investovat do dalšího vzdělávání těch, kteří už na pracovním trhu jsou. „Potřebujeme, aby se zapojili

všichni, tedy i stát, a to nejen finančně, ale i v roli koordinátora ve spolupráci se zaměstnavateli a odbory," uvedl. Přestože je v Česku dlouhodobě nízká nezaměstnanost, automatizace a rozvoj umělé inteligence kladou nové nároky i na ty, kteří práci mají. Potřebují *upskilling* i *reskilling (rozšiřování dovedností v oboru, kde člověk už pracuje, i rekvalifikaci pro novou profesi, pozn.red.)*, což jim umožní zvládnout buď současnou práci v nové podobě, nebo se uplatnit jinde.

S tím úzce souvisí potřeba modernizovat a rozvíjet vzdělávací nabídku. Střední i vysoké školy v tomto často tápou. Jejich nabídka ale musí reflektovat kromě potřeb trhu práce i praktickou využitelnost nabytých dovedností. Kompetence se dají trénovat v lavicích, ale pořád jde o umělé prostředí. Aby byly opravdu použitelné v životě, musí si je žáci vyzkoušet v praxi už během studia, například na stáži nebo odborném výcviku. Zvlášť kritická je v tomto situace zejména na gymnáziích. „Kariérové poradenství tu prakticky není. Přitom tam jsou budoucí lídři, kteří mají táhnout ekonomiku dopředu. Setkávám se s názorem učitelů, že tyto děti jsou dost chytré na to, aby si poradily samy," řekla Košťálová.

I přesto, že se tedy pojem kariérové poradenství pravidelně objevuje ve strategických dokumentech MŠMT i MPSV, ucelený systém kariérového poradenství, který by propojoval sféru vzdělávání a práce v průběhu celého života, neexistuje. Chybí nám také i aktuální strategie pro oblast celoživotního učení. Přitom právě dostupné a kvalitní poradenství může pomoci řešit i tak často diskutované téma, jako jsou například přijímací zkoušky. „Pokud sladíme nabídku a poptávku, zvýšíme kapacity v žádaných oborech a zajistíme kvalitní poradenství, jednotné přijímačky přestanou být každoročním dramatem," shrnula Šrámková.

Diskuze se zúčastnili:
Helena Košťálová / EKS
Jana Malá / Ministerstvo práce a sociálních věcí
Martin Navrátil / Moravskoslezský pakt zaměstnanosti
Miloš Rathouský / Svaz průmyslu a dopravy ČR

Moderátorka:
Nikola Šrámková / analytička EDUinu

https://www.eduin.cz/clanky/karierove-poradenstvi-neni-jen-jednorazova-rada-potrebujeme-systemove-sjednotit-jeho-kvalitu-shoduji-se-odbornici