

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi



euro | guidance

Z OBSAHU

- SUPERVIZE JAKO NÁSTROJ UDRŽOVÁNÍ STANDARDU A KVALITY KARIÉROVÝCH PORADCŮ
- KARIÉRNĚ ZTRACENÍ, DEMOTIVOVANÍ A NECHCE SE JIM PRACOVAT RUKAMA? JAKÉ PREFERENCE MAJÍ SOUČASNÍ ŠKOLÁCI?

ČÍSLO

27

2025



KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

REDAKCE

Martina Němcová (NPI ČR, Centrum Euroguidance) – vedoucí redaktorka

Alice Müllerová (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Petr Chaluš (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Miloš Šiška (SAAIC, Euroguidance centrum)

REDAKČNÍ RADA

Mgr. Katarína Baňasová, PhD.

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

Mgr. Kateřina Hašková

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z.s.

Ing. Helena Klepáčová

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

Katarína Knežová

KneKat, s. r. o.

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

Ing. Hana Záhorovská

Asociace vysokoškolských poradců, z.s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance

Senovážné náměstí 872/25

110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v červnu 2025.

ISSN 1338-8231

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno Evropskou unií a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

OBSAH ČÍSLA 27/2025

EDITORIAL.....4

Martina Němcová

ACADEMIA 2025: INŠPIRÁCIE Z MADRIDU PRE ROZVOJ KVALITNÉHO KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V ODBORNOM VZDELÁVANÍ..... 5

Tatiana Haviarová

BYŤ PRIPRAVENÝ UČIŤ SA CELÝ ŽIVOT ZNAMENÁ BYŤ OTVORENÝ SVETU PRÁCE A SVOJEJ KARIÉRE 8

Daniela Lorko Praznovská

SUPERVIZE JAKO NÁSTROJ UDRŽOVÁNÍ STANDARDU A KVALITY KARIÉROVÝCH PORADCŮ12

Jana Klekar, Jana Galová

VÝZNAM STUDENTSKÝCH PROJEKTŮ PRO ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ19

Šárka Hermanová, Vladislav Kos, Jitka Vegrachtová

ZÁJEM O ZEMĚDĚLSKÉ STŘEDOŠKOLSKÉ OBORY V PRVNÍM KOLE PŘIJÍMACÍHO ŘÍZENÍ V ROCE 2025 V ČESKU23

Pavol Hurbánek, Ilona Svobodová, Milan Takáč

KARIÉRNĚ ZTRACENÍ, DEMOTIVOVANÍ A NECHCE SE JIM PRACOVAT RUKAMA? JAKÉ PREFERENCE MAJÍ SOUČASNÍ ŠKOLÁCI?.....34

Aleš Velísek

EDITORIAL

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

toto číslo časopisu *Kariérové poradenství a kariérový rozvoj* přináší inspirativní pohledy na současné výzvy a příležitosti v oblasti kariérového poradenství, s důrazem na praxi, inovace a budoucnost práce. Od mezinárodních zkušeností z Madridu, kde Tatiana Haviarová popisuje úspěšnou integraci poradenství do odborného vzdělávání, přes analýzu trhu práce od Daniely Lorko Praznovské zdůrazňující celoživotní učení a flexibilitu, až po praktické nástroje jako supervize od Jany Klekar a Jany Galové.

Další příspěvky se zaměřují na rozvoj klíčových kompetencí studentů prostřednictvím projektů (Šárka Hermanová a kol.), statistickou analýzu zájmu o zemědělské obory (Pavol Hurbánek a kol.) i empirická data o preferencích školáků z projektu Kariérní kompas (Aleš Velíšek), která odhalují trendy jako podnikavost, zájem o manuální práce a rizika sociálních sítí. Tyto texty společně ukazují, jak kariérové poradenství podporuje mladé lidi v dynamickém světě práce ovlivněném digitalizací, automatizací a demografickými změnami.

V době, kdy trh práce vyžaduje adaptabilitu a celoživotní rozvoj, nabízejí autorky a autoři konkrétní postřehy pro pedagogy, poradce i rodiče – od supervizních standardů po motivaci k řemeslům a zemědělství. Doporučujeme prozkoumat, jak tyto přístupy lze aplikovat v praxi, a připojit se k diskusi o posílení kariérového vzdělávání ve školách.

Přeji vám inspirativní čtení.

Martina Němcová

ACADEMIA 2025: INŠPIRÁCIE Z MADRIDU PRE ROZVOJ KVALITNÉHO KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V ODBORNOM VZDELÁVANÍ

Tatiana Haviarová

Koncom apríla som mala možnosť zúčastniť sa medzinárodného vzdelávacieho programu ACADEMIA 2025, ktorý sa konal v Madride. Počas piatich intenzívnych dní sme sa ako účastníci z rôznych európskych krajín zoznámili so systémom odborného vzdelávania v Španielsku, konkrétne v autonómnom regióne Madrid, a podrobne sme preskúmali, ako sa kariérové poradenstvo integruje do života škôl a vzdelávacích inštitúcií.

Dôraz na individualizáciu a inklúziu

Jedným z prvých navštívených miest bola Škola Vista Alegre, ktorá poskytuje kompenzačné vzdelávanie pre žiakov zo znevýhodneného prostredia. Ich prístup ku kariérovému poradenstvu je prepojený s podporou základných zručností a sebavedomia žiakov. Poradcovia tu intenzívne pracujú so žiakmi formou osobných plánov a reflexívnych rozhovorov, čo považujem za výborný základ pre ďalšiu profesijnú orientáciu.

Rovnako zaujímavá bola návšteva Jednotky pre začlenenie na trh práce Puerta Bonita, kde mladí ľudia získavajú praktické zručnosti spojené s aktuálnymi potrebami zamestnávateľov. Kariérové poradenstvo je tu úzko prepojené s pracovným mentoringom a reálnym zapojením do firemných procesov, čím sa výrazne zvyšuje ich šanca na uplatnenie.

Integrované centrá odborného vzdelávania – silné prepojenie so zamestnávateľmi

Navštívili sme aj Integrované centrum odborného vzdelávania Profesor Raúl Vázquez, ktoré patrí k centráм excelentnosti. Centrum ponúka širokú škálu študijných programov z oblastí ako doprava, automobilový priemysel, logistika, ale aj nové digitálne technológie. Zaujala ma ich systematická práca s profesijnými portfóliami a využívanie digitálnych nástrojov pri sebahodnotení žiakov. Poradenské aktivity sú tu včlenené priamo do vyučovacieho procesu – napr. cez projektové vyučovanie s reálnymi zákazkami od firiem.

Ďalším výnimočným centrom bolo Integrované centrum odborného vzdelávania José Luis Garcí v Alcobendase, ktoré je zamerané na audiovizuálnu tvorbu. Študenti tu pracujú na profesionálnych produkciách v spolupráci s externými partnermi, čo im umožňuje získať konkrétne skúsenosti z trhu. Poradenský prístup je tu orientovaný na tvorbu umeleckého portfólia a sebareprezentáciu, čím výrazne podporuje zamestnateľnosť absolventov v kreatívnom sektore.

Inovácie v oblasti mentoringu – program FP Mentors

Veľmi inšpiratívny bol aj program FP Mentors, predstavený v centre Escuela de la Vid, ktoré je zamerané na vinárstvo a potravinárstvo. V tomto modeli pôsobia starší študenti a absolventi ako mentori pre nových žiakov. Tento prístup výrazne zlepšuje adaptáciu nových študentov, zvyšuje ich angažovanosť a zároveň posilňuje komunitný rozmer školy. Program zároveň prepája školu so zamestnávateľmi a odborníkmi z praxe, ktorí pôsobia ako externí mentori – čo považujem za jeden z najefektívnejších nástrojov prehĺbenia kariérovej orientácie.

Vzdelávanie dospelých ako príležitosť pre reštart kariéry

Navštívili sme aj Centrum vzdelávania dospelých Vista Alegre, ktoré ponúka vzdelávanie v základných kompetenciách, jazykoch a odborných kurzoch pre dospelých v rôznych životných situáciách. Kariérové poradenstvo tu hrá kľúčovú úlohu pri výbere kurzov, plánovaní kariérneho návratu či zmene profesie. Dôležitým aspektom je aj psychologická podpora a povzbudenie k ďalšiemu učeniu.

Záverečné zhodnotenie

ACADEMIA 2025 v Madride bol týždeň plný inšpirácií, zdieľania dobrej praxe a profesionálnych rozhovorov. Videla som konkrétne príklady kvalitného kariérového poradenstva integrovaného do odborného vzdelávania, ktoré sú dôkazom, že systémové zmeny môžu byť účinné len ak sú prepojené s praxou, potrebami študentov a požiadavkami trhu.

Španielsky model má jasnú víziu – budovať kariérové poradenstvo ako dynamickú súčasť školy, nie ako izolovanú funkciu. Kvalitné poradenstvo má zmysel vtedy, keď je živé, osobné, praktické a sieťované – v takom prípade aj malé zmeny môžu priniesť veľký dopad na život mladého človeka.

Autorka

Mgr. Tatiana Haviarová

Autorka vyštudovala francúzsky jazyk a literatúru na Pedagogickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Dlhodobo sa venovala riadeniu medzinárodných projektov v prostredí verejného aj súkromného sektora. Od roku 2022 pôsobí ako odborný zamestnanec pre európske politiky na Štátnom inštitúte odborného vzdelávania, kde sa venuje implementácii nástroja Europass a prepájaniu európskych politík so slovenskou praxou. Je lektorka, absolventka akreditovaného výcviku kariérového poradenstva. Zameriava sa na podporu rozvoja zručností, celoživotného vzdelávania a prepájania vzdelávania s potrebami trhu práce.

tatiana.haviarova@siov.sk

BYŤ PRIPRAVENÝ UČIŤ SA CELÝ ŽIVOT ZNAMENÁ BYŤ OTVORENÝ SVETU PRÁCE A SVOJEJ KARIÉRE

Daniela Lorko Praznovská

Trh práce je jedným z najdôležitejších aspektov každej ekonomiky. Neovplyvňuje len životnú úroveň obyvateľov, ale aj celkový hospodársky a ekonomický rast v krajine. Situácia na trhu práce, miera nezamestnanosti, množstvo voľných pracovných miest, nové trendy v zamestnanosti sú kľúčové faktory, ktoré majú vplyv na dynamiku trhu práce. Moderná doba si žiada moderné riešenia a pracovný trh nie je výnimkou. Súčasná spoločnosť a naše pracovné životy sú poznačené turbulentnými zmenami, ktorým sa musíme každý deň prispôbovať.

Rok 2025 prináša nové výzvy, ktoré výrazne ovplyvnia zamestnanosť a celkový vývoj pracovného prostredia na Slovensku. Týmto zmenám sa musí prispôbiť nielen trh práce, ale aj myslenie a nastavenie spoločnosti.

Najnovšie trendy ako automatizácia, robotizácia a umelá inteligencia vládnu trhu práce. Na každom rohu na nás vyskakujú reklamné slogany typu:

„...naším klientom ponúkame komplexné riešenia automatizácie na základe našich skúseností v rôznych odvetviach... Snažíme sa nájsť dokonalé riešenie pre vaše potreby...“;

„...naše digitálne riešenia sú nástrojom v boji proti klimatickým zmenám a riešením ekologickej transformácie...“

„...umelá inteligencia nahradí viaceré profesie a pracovné miesta...“.

Je nesporné, že pred nami sú už teraz zmeny, s ktorými musíme rátať do ďalekej budúcnosti. Svet práce sa mení rýchlejšie než kedykoľvek predtým. Profesia, ktorú si dnes vyberieme, nemusí existovať o desať rokov. Priamoúmerne k týmto zmenám sa mení dopyt po pracovnej sile, rastie potreba vzdelávania a rekvalifikácie.

Zaujímavým a moderným pojmom sa stáva problematika pracovnej flexiistoty

Flexiistota je novým a moderným termínom, ktorý kombinuje flexibilitu a istotu na trhu práce. Ponúka tiež možnosti pre zamestnancov, aby prispôbili svoj pracovný život osobným potrebám, zatiaľ čo si

zachovávajú istotu v oblasti kariéry a uplatniteľnosti na trhu práce. Ide o koncept, ktorý sa objavuje v rámci diskusií o moderných trhoch práce, kde si pracovníci skúšajú rôzne pracovné pozície, rôzne odvetvia alebo lokality.

Tento typ zručnosti môže zvýšiť odborné zručnosti a pomôcť spoločnosti rozvíjať kariéru v rôznych smeroch. Jednoducho povedané, umožňuje byť flexibilným a zároveň si zachovať istotu profesie a predchádzať rôznym negatívnym dopadom, ako je napríklad nezamestnanosť alebo sociálne vyľúčenie v spoločnosti.

Musíme byť pripravení učiť sa celý život

Dôležité je zostať otvorený novým výzvam a neustále sa učiť, či už v profesionálnom alebo osobnom živote. Moderný pracovný svet je plný nepredvídateľných situácií a práve schopnosť prispôbiť sa im nás môže posunúť ďalej. Je to aj o tom, že nezáleží na tom, ako veľa vieme v tejto chvíli, ale na tom ako sme ochotní prispôbiť sa a učiť sa z nových skúseností. Tento prístup pomôže spoločnosti posúvať sa profesionálne vpred.

S každou novou skúsenosťou, myšlienkou či zručnosťou sa stáva zamestnanec zaujímavejším aj pre zamestnávateľov. Zmeny nezastavíme. Niektoré profesie budú postupne zanikať, naopak nové budú postupným vývojom a expanziou trhu práce vznikať. Pôjde o moderné a v súčasnosti pre nás aj neznáme profesie.

Skúsme sa zamyslieť akú budúcu náplň práce a aké zručnosti by mal mať napríklad *Digitálny krajčír*, *Výrobca orgánov*, *Pedagóg virtuálnej školy*, *Archivár osobného života* alebo *Výrobca laboratórneho mäsa*...?

Z tohto uhla pohľadu môžeme skonštatovať, že budúcnosť práce nemusí byť len ohrozujúca, ale so správnym prístupom môže ísť o veľmi zaujímavé a podnetné obdobie rastu plné nových príležitostí. Priamoúmerne k týmto zmenám bude rásť potreba vzdelávania a rekvalifikácie, ktoré následne povedú k rýchlejšej uplatniteľnosti na trhu práce.

Celoživotná zamestnatel'nosť ako schopnosť prežiť a rásť v meniacom sa svete

Éra, kedy nám na celý život vystačila jedna škola a profesia až do dôchodku sú minulosťou. Tento tradičný model „štúdium – práca – odchod do dôchodku“ už nezodpovedá realite. Ľudia menia pracovné pozície častejšie než predchádzajúce generácie. Jediná kvalifikácia na celý život už v súčasnosti nestačí. Z tohto dôvodu **celoživotné povolanie** v tejto modernej dobe prestáva byť reálne. Nahrádza ho **celoživotná zamestnatel'nosť**, ktorej neodmysliteľnou súčasťou je **stratégia celoživotného vzdelávania**.

Celoživotné vzdelávanie je kontinuálny proces vzdelávania a učenia sa. Z tohto dôvodu by sa učenie a vzdelávanie vo všetkých obdobiach života malo stať súčasťou našich životov a aj životným štýlom. Osvojiť si schopnosť prispôbiť sa meniacim potrebám a technológiám na trhu práce sa stáva kľúčovou zručnosťou, ktorá zaručuje celoživotnú zamestnateľnosť.

Byť otvorený učeniu počas celého života nie je len výhodou, ale nevyhnutnosťou. Neznamená to nevyhnutne vrátiť sa do školských lavíc, ale zaujať postoj aktívneho rastu a zvedavosti. V meniacej sa spoločnosti sú práve tieto schopnosti najlepšou investíciou do budúcnosti pre uplatnenie sa na trhu práce. Kto bude chcieť uspieť na trhu práce, musí mať v „rukáve“ zručnosti pre trh práce, ktoré ho „predajú“. Budú sa, samozrejme, líšiť v závislosti od odvetvia, ale existujú aj univerzálne zručnosti. Ide napríklad o komunikačné schopnosti, kritické myslenie, adaptabilita, digitálne zručnosti, tímová práca a sebarozvoj. Všetky tieto zručnosti sa vzájomne podporujú a tvoria silný základ pre kariérny rast a dlhodobý úspech. Kto si ich dokáže osvojiť, bude nielen pripravený na technologické výzvy, ale aj schopný vytvárať inovatívne riešenia a efektívne pracovať v tímoch. Takýto prototyp zamestnanca sa stane nezastupiteľným, flexibilným a konkurencieschopným.

Dlhodobou výzvou je potreba zatraktívnenia nedostatkových profesií

Zatraktívnenie nedostatkových profesií patrí medzi kľúčové výzvy trhu práce nielen na Slovensku, ale aj v mnohých ďalších krajinách. Ide o profesie, o ktoré je vysoký dopyt zo strany firiem, no na strane druhej je nedostatok kvalifikovaných pracovníkov. Medzi kľúčové nedostatkové profesie na Slovensku v roku 2025 patria profesie v sektore zdravotníctva, stavebníctva, dopravy, IT a gastro služieb.

Na Slovensku ide o urgentný a dlhodobý problém, ktorý si vyžaduje komplexný prístup zo strany štátu, zamestnávateľov, ale aj vzdelávacích inštitúcií. Modernizácia učebných plánov a praktická príprava študentov v spolupráci s firmami môže zvýšiť kvalitu absolventov a ich pripravenosť na trh práce. Taktiež motivácia pracovníkov k ďalšiemu vzdelávaniu prostredníctvom flexibilných vzdelávacích programov môže zlepšiť kvalifikáciu pracovnej sily.

Úspech v adaptácii na nové podmienky bude závisieť od schopnosti spoločnosti flexibilne reagovať, vzdelávať sa a investovať do inovácií. Dôležité je aj podnecovať záujem u mladých ľudí už v ranom veku, ukazovať im rôzne možnosti vzdelávania. Zdôrazňovať im hodnotu a význam všetkých profesií. Dôležité je napríklad propagovať to, ako sú jednotlivé nedostatkové profesie nevyhnutné pre fungovanie celej spoločnosti, a tým zdôrazniť ich význam. Profesie, ktoré sú nevyhnutné pre fungovanie spoločnosti, ale trpia nedostatkom záujmu, majú často nízku atraktivitu aj z iných dôvodov, napríklad nízke platy, nevyhovujúce pracovné podmienky alebo zastaralé technológie.

V takomto ponímaní má celoživotné vzdelávanie nielen ekonomický, ale aj sociálny význam, pretože podporuje mobilitu na trhu práce a pomáha udržať konkurencieschopnosť jednotlivcov, aj celých ekonomík.

Na záver

Trh práce je základným stavebným kameňom každej ekonomiky, pretože rozhoduje o distribúcii pracovných síl, vytváraní bohatstva a zabezpečení sociálnej stability. Úspešný trh práce je taký, ktorý dokáže reagovať na zmeny v technologických, demografických a spoločenských podmienkach, a zároveň podporuje flexibilitu a celoživotné vzdelávanie.

Celoživotné vzdelávanie umožňuje jednotlivcom získať nové kvalifikácie a zručnosti, ktoré im môžu pomôcť postúpiť na vyššie pracovné pozície alebo úplne zmeniť pracovnú orientáciu. Rôzne certifikáty, diplomy alebo odborné školenia môžu výrazne zlepšiť šance na kariérny postup. Je to investícia, ktorá sa vracia nielen jednotlivcom, ale aj spoločnosti a ekonomike ako celku. Úspech v adaptácii na nové podmienky bude závisieť od schopnosti spoločnosti flexibilne reagovať a investovať do vzdelávania. Avšak nezvratným javom bude to, že kým niektoré profesie zaniknú, iné nové a moderné budú postupne vznikať.

V dnešnom svete, kde sa zmeny dejú rýchlejšie než kedykoľvek predtým, je neustále učenie sa kľúčom k osobnému aj profesionálnemu úspechu. Učenie ako súčasť životného štýlu nám otvorí dvere k novým príležitostiam.

Otázkou zostáva, či je a bude na to pracovná sila a pracovný trh dostatočne pripravený a flexibilný.

Autorka

PhDr. Daniela Lorko Praznovská

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny Rožňava. Autorka vyštudovala magisterský študijný program v odbore sociálna práca a následne absolvovala rigorózne štúdium v tom istom odbore. Už niekoľko rokov pôsobí v oblasti poradenstva na trhu práce, kde sa venuje individuálnej práci s rôznorodými cieľovými skupinami. Momentálne pracuje ako agentka voľných pracovných miest. Vďaka každodennej práci s uchádzačmi aj zamestnávateľmi nadobudla praktické poznatky o fungovaní trhu práce. Dlhodobo sa usiluje o to, aby ľudia nachádzali svoje miesto a zmysel v pracovnom živote. Sleduje aktuálne trendy na trhu práce a snaží sa, aby poradenstvo reflektovalo meniace sa požiadavky zamestnávateľov a zároveň individuálne potreby uchádzačov.

daniela.praznovska1987@gmail.com

SUPERVIZE JAKO NÁSTROJ UDRŽOVÁNÍ STANDARDU A KVALITY KARIÉROVÝCH PORADCŮ

Jana Klekar, Jana Galová

Abstrakt:

Supervize je klíčovým nástrojem pro zajištění standardů a kvality v kariérovém poradenství, podporuje etickou praxi, reflexi a kontinuální rozvoj poradců. V České republice, kde tato praxe zatím není běžná, představuje supervize příležitost ke zlepšení služeb pro žáky a studenty. Článek zkoumá definici, význam a praktické aspekty supervize, včetně jejího rozdělení na odbornou, lidskou, skupinovou a intervizi. Diskutuje výzvy, jako je absence supervize v etických kodexech, a zdůrazňuje potřebu praktických zkušeností poradců. Supervize je představena jako prostředek k posílení profesionality a kvality kariérového poradenství v českém školství.

Klíčová slova: supervize, kariérové poradenství, standardy kvality, etická praxe, profesní rozvoj

Úvod

Kariérové poradenství je zásadní pro podporu žáků a studentů při jejich vzdělávacích a profesních rozhodnutích, zejména v době rychlých změn na trhu práce, kde automatizace, digitalizace a udržitelnost přetvářejí požadavky na dovednosti (Europass, 2023). Kvalita těchto služeb závisí na profesionalitě kariérových poradců, kteří čelí výzvám, jako jsou různorodé potřeby klientů, etická dilemata a potřeba kontinuálního rozvoje. Supervize, definovaná jako reflexivní proces vedený zkušeným odborníkem, je v zahraničí uznávána jako standardní nástroj pro udržení kvality a etiky v pomáhajících profesích (Bernard & Goodyear, 2018). V České republice však supervize v kariérovém poradenství zatím není zavedená, což omezuje potenciál profese. Tento článek zkoumá, jak supervize může sloužit jako nástroj pro udržování standardů a kvality kariérových poradců, a zdůrazňuje její přínosy pro české školství.

Definice a význam supervize

Supervize je formální proces, při němž kariérový poradce konzultuje svou práci se supervizorem, aby reflektoval své postupy a postoje, zlepšoval dovednosti a zajistil etickou praxi (BACP, 2023). V kariérovém poradenství supervize plní několik klíčových funkcí:

- **Standardizační:** Sjednocuje postupy poradců a zaručuje jednotnou kvalitu poskytovaných služeb tím, že stanovuje jasné metodické rámce, které zamezují rozdílům v přístupu mezi jednotlivými poradci. Tato funkce je zvláště důležitá v českém školství, kde absence jednotných standardů často vede k nekonzistentním výsledkům, například při konzultacích s žáky různých věkových kategorií. Supervize zajišťuje, že všichni poradci postupují podle podobných principů, což zvyšuje důvěryhodnost služeb a usnadňuje spolupráci s pedagogy i rodiči, kteří očekávají srovnatelné podpory pro své děti.
- **Kvalitativní:** Podporuje hloubkovou reflexi intervencí, což vede k vytváření účinnějších strategií pro práci s klienty, protože umožňuje poradcům analyzovat své postupy a přizpůsobovat je specifickým potřebám žáků. Například poradce může se supervizorem zhodnotit, jak efektivně řešil nejistotu žáka při výběru střední školy, a na základě této reflexe upravit svůj přístup pro budoucí konzultace. Tato funkce zvyšuje kvalitu poradenství tím, že podporuje neustálé zlepšování dovedností a přispívá k tomu, aby byly služby co nejvíce přínosné pro klienty, zejména ty s různorodými kariérovými aspiracemi.
- **Etická:** Chrání klienty tím, že zajišťuje soulad s etickými principy a přispívá k prevenci vyhoření poradců, což je klíčové pro udržení profesní integrity. Supervize pomáhá poradcům rozpoznat etická dilemata, například jak jednat v situaci, kdy rodiče tlačí žáka k určitému povolání proti jeho vůli, a navrhuje řešení, které respektuje autonomii klienta. Současně poskytuje prostor pro sdílení stresujících situací, čímž snižuje riziko vyčerpání, což je běžný problém u poradců pracujících s náročnými případy, jako jsou žáci ze znevýhodněných skupin.
- **Rozvojová:** Usnadňuje kontinuální profesní růst poradců a pomáhá jim zdokonalovat metodiky, například při plánování kariérových cest žáků, což podporuje jejich dlouhodobý rozvoj v oboru. Supervize nabízí příležitost k učení se nových technik, jako je využití kariérových testů nebo mapování pracovních příležitostí, a umožňuje poradcům přizpůsobit se měnícím se potřebám trhu práce, například rostoucímu důrazu na digitální dovednosti. Tato funkce je zvláště cenná pro začínající poradce, kteří mohou díky supervizi rychleji rozvíjet své kompetence a připravit žáky na dynamické kariérové prostředí.

Výzkum z pomáhajících profesí ukazuje, že poradci s pravidelnou supervizí jsou efektivnější při práci s různorodými skupinami klientů, díky zlepšení jejich dovedností a sebejistoty, což je zvláště důležité v inkluzivních prostředích (Wheeler & Richards, 2007). Supervize také odpovídá globálním trendům, které kladou důraz na celoživotní učení a profesionalizaci pomáhajících profesí (OECD, 2004).

Mezinárodní kontext a inspirace

V zemích jako Velká Británie, USA nebo Austrálie je supervize standardní součástí kariérového poradenství. Britská asociace pro poradenství a psychoterapii (BACP) doporučuje minimálně 1,5 hodiny supervize měsíčně pro každého poradce, aby zajistila etickou praxi a profesní růst (BACP, 2023). V USA zdůrazňují, že supervize pomáhá poradcům lépe reagovat na potřeby klientů, například při práci se znevýhodněnými skupinami (APA, 2023). Tyto přístupy inspirují české snahy o zavedení supervize, ačkoliv české prostředí vyžaduje přizpůsobení s ohledem na absenci zavedených standardů a omezené kapacity kvalifikovaných supervizorů.

Situace v České republice

V České republice je kariérové poradenství regulováno Národní soustavou kvalifikací (NSK), která stanovuje požadavky na odbornou přípravu poradců (MŠMT, 2020). Supervize však není součástí těchto standardů, což je v rozporu s potřebou kontinuálního rozvoje a etické praxe, ačkoliv NSK požaduje seberozvoj a sebeevaluaci, které supervize může podporovat. Asociace, jako Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, podporují profesní rozvoj a jejich etický kodex zdůrazňuje využívání příležitostí k reflexi vlastní praxe, avšak nezmiňují supervizi jako součást této reflexe (rozvojkariery.cz, 2023). Tato mezera ztěžuje zajištění konzistentní kvality služeb, zejména když poradci často postrádají jasný metodický rámec pro své intervence nebo plánování rozvoje klientů. Snahy o zavedení supervize jsou patrné v iniciativách organizací, jako je Česká asociace koučů, která nabízí supervizní výcviky pro pomáhající profese (koucovani.cz, 2023). Tyto aktivity však zatím nedosáhly systémové úrovně, což zdůrazňuje potřebu koordinovaného přístupu k integraci supervize do kariérového poradenství.

Praktické aspekty supervize

Supervize v kariérovém poradenství nabízí různé formy a přístupy, které lze přizpůsobit potřebám poradců a škol. Vyjadřuje se prostřednictvím několika klíčových forem, z nichž každá má specifický cíl a přínos pro udržení standardů a kvality poradenství. Supervize může probíhat individuálně, skupinově, osobně nebo on-line, což zvyšuje její dostupnost. Níže jsou popsány hlavní formy supervize a jejich praktické uplatnění:

- **Odborná supervize:** Tato forma se zaměřuje na metodickou stránku práce kariérového poradce. Zkoumá, jak poradce aplikuje konkrétní techniky a metodiky, například jak strukturovat konzultaci s žákem při volbě povolání nebo jak navrhnout kariérový plán. Cílem je zajistit, aby

intervence byly podloženy jasným metodickým rámcem a odpovídaly potřebám klienta. odborná supervize pomáhá poradcům zdokonalovat jejich technické dovednosti a zajišťuje konzistentní kvalitu služeb.

- **„Lidská“ supervize:** Tato forma se soustředí na rozvoj komunikačních dovedností, vztahů, emocí, intervencí a plánů rozvoje klienta. Zaměřuje se na „lidský“ rozměr poradenství, jako je empatická komunikace, zvládání emocí žáka nebo budování důvěry během konzultací. Například poradce může se supervizorem reflektovat, jak efektivně reagovat na nejistotu žáka při rozhodování o dalším vzdělávání nebo jak navrhnout motivační rozvojový plán. Tato supervize posiluje schopnost poradců navazovat kvalitní vztahy s klienty a zvyšuje jejich citlivost k individuálním potřebám.
- **Skupinová supervize:** Tato forma zahrnuje práci více poradců pod facilitací supervizora, což umožňuje sdílení zkušeností a hledání společných řešení. V rámci skupinové supervize lze vyzdvihnout **systémovou supervizi**, která se zaměřuje na zapojení širšího týmu do kariérového poradenství, například koordinaci mezi pedagogy, kariérovými poradci a zaměstnavateli při organizaci kariérových dnů nebo exkurzí. Skupinová supervize podporuje týmovou spolupráci a pomáhá sjednotit přístupy napříč školou nebo regionem. Například kariéroví poradci z jedné oblasti se mohou setkávat, aby diskutovali o regionálních výzvách, jako je nedostatek příležitostí pro praktické zkušenosti žáků.
- **Intervize:** Intervize je specifickou formou vnitřní supervize, kterou může vést kariérový poradce s dostatečným vzděláním, zkušenostmi a kvalifikací. Jedná se o peer-to-peer reflexi, kdy poradci na škole společně analyzují své případy, sdílejí zkušenosti a hledají řešení. Například kariérový poradce může na škole iniciovat pravidelná setkání, kde pedagogy a další kolegy vede k diskusi o tom, jak lépe integrovat kariérové vzdělávání do výuky. Intervize je cenově dostupnější alternativou k externí supervizi a podporuje kulturu spolupráce na škole, avšak vyžaduje, aby vedoucí poradce měl potřebné kompetence.

V České republice nabízejí supervizní vzdělávání organizace jako Česká asociace koučů (koucovani.cz), která poskytuje výcviky pro pomáhající profese včetně kariérového poradenství. Na Slovensku je supervizní vzdělávání dostupné prostřednictvím Coachingplus.org, která nabízí programy zaměřené na koučink a supervizi. Ceny supervize se pohybují obvykle v rozmezí 1 300–2 500 Kč za hodinu, přičemž skupinová supervize a intervize mohou být cenově dostupnější.

Výzvy při zavádění supervize

Zavedení supervize v českém kariérovém poradenství čelí několika výzvám, které je třeba překonat pro její úspěšnou integraci. Přestože Národní soustava kvalifikací (NSK) poskytuje rámec pro práci kariérových poradců včetně požadavků na seberozvoj a sebeevaluaci, a etický kodex Sdružení pro kariérové poradenství zdůrazňuje reflexi vlastní praxe, supervize není v těchto dokumentech explicitně zahrnuta, což ztěžuje její povinné zavedení. Mnoho poradců přitom postrádá jasný

metodický základ pro své intervence, což zvyšuje riziko nekonzistentní kvality služeb a znesnadňuje plánování rozvoje klientů. Terminologická nejednotnost představuje další překážku, protože absence sjednoceného „slovníčku“ komplikuje komunikaci o supervizi a její implementaci mezi poradci, pedagogy a školami. Omezený počet kvalifikovaných supervizorů rovněž brání širšímu rozšíření praxe, protože poptávka po supervizi převyšuje dostupné kapacity. Role kariérového koordinátora, který by mohl vést intervizi nebo koordinovat kariérové aktivity na škole, často není jasně definována ani pojmenována, což ztěžuje systémovou integraci supervize. Tyto výzvy zdůrazňují potřebu koordinovaného přístupu, který by zahrnoval školení supervizorů, sjednocení terminologie a začlenění supervize do standardů NSK, aby se zajistila konzistentní kvalita a profesionalita kariérového poradenství.

Přínosy supervize pro poradce a klienty

Supervize přináší značné přínosy kariérovým poradcům, jejich klientům i školám, čímž posiluje kvalitu a profesionalitu kariérového poradenství. Kariéroví poradci díky supervizi získávají větší sebejistotu při řešení složitých případů, jako je podpora žáka váhajícího mezi různými profesními směry, a mohou lépe plánovat kariérové aktivity díky reflexi svých postupů se supervizorem. Tento proces také slouží jako prevence profesního vyhoření, protože umožňuje poradcům sdílet své výzvy a hledat nové přístupy k práci. Pro klienty, tedy žáky a studenty, supervize zajišťuje kvalitnější poradenství, které vede k přesnější volbě povolání a efektivnějšímu rozvoji jejich kariérových kompetencí. Díky etické praxi, kterou supervize podporuje, jsou potřeby klientů respektovány, což je zvláště důležité pro znevýhodněné skupiny. Na úrovni škol systémová supervize usnadňuje týmovou spolupráci a koordinaci kariérových programů, například při organizaci exkurzí nebo kariérových dnů, což zvyšuje celkovou kvalitu vzdělávání. Výzkum z pomáhajících profesí, jako je koučink nebo sociální práce, ukazuje, že pravidelná supervize zlepšuje dovednosti a sebejistotu poradců, což vede k lepším výsledkům při podpoře klientů, zejména v inkluzivních prostředích, kde je třeba citlivého a individualizovaného přístupu (Wheeler & Richards, 2007). Supervize tak může být klíčem k naplnění cílů Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ (MŠMT, 2020).

Kdo může vést supervizi

Vedení supervize v kariérovém poradenství vyžaduje vysokou úroveň odborné přípravy a praktických zkušeností, které zajišťují kvalitu, etiku a efektivitu procesu. Supervizi mohou poskytovat odborníci, kteří absolvovali komplexní supervizní výcvik v minimálním rozsahu 300 hodin, jak stanovuje Evropská asociace pro supervizi a koučování, což zahrnuje teoretické znalosti, praktické dovednosti a reflexi vlastní praxe (ANSE, 2023). Praktické zkušenosti, které mnoha kariérovým poradcům chybí, jsou klíčovým prvkem kvalifikace supervizorů, protože umožňují lépe porozumět výzvám, jako je podpora žáků s různorodými potřebami nebo koordinace kariérových aktivit na školách. Supervize tyto zkuše-

nosti vítá tím, že poskytuje prostor pro reflexi složitých případů a rozvoj intervenčních strategií, což je zvláště cenné v inkluzivních prostředích, kde jsou požadovány individualizované přístupy (Wheeler & Richards, 2007). Kromě externích supervizorů mohou na školách vést supervizi formou intervize, tedy peer-to-peer reflexe, zkušení kariéroví poradci s dostatečným vzděláním a praktickou zkušeností. Tato role, často označovaná jako kariérový koordinátor, vyžaduje schopnost facilitovat diskuse a podporovat týmovou spolupráci mezi pedagogy a dalšími aktéry, aby bylo zajištěno efektivní zapojení do kariérového poradenství. Intervize umožňuje školám budovat kulturu reflexe a zlepšovat kvalitu poradenství vnitřními zdroji, zatímco externí supervize poskytuje hlubší odbornou podporu a pomáhá překonávat nedostatek praktických zkušeností, který je u mnoha poradců běžný (Rothwell et al., 2021). Tento kombinovaný přístup zajišťuje, že supervize posiluje standardy a přispívá k rozvoji profesních kompetencí v českém školství.

Závěr

Supervize představuje nezbytný nástroj pro udržení standardů a kvality kariérových poradců, který může významně posílit profesionalitu a efektivitu poradenství v českém školství. I přes výzvy, jako je absence explicitního zařazení supervize do standardů Národní soustavy kvalifikací nebo omezené kapacity kvalifikovaných supervizorů, nabízí supervize příležitost ke zlepšení služeb pro žáky a studenty. Iniciativy odborníků a organizací zaměřených na supervizní vzdělávání ukazují cestu k jejímu postupnému zavedení. Výzva pro školy, asociace a poradce spočívá v aktivním zapojení do těchto snah a přispění k rozvoji profese, která je klíčová pro přípravu mladé generace na dynamický trh práce. Supervize podporující etickou praxi, reflexi a rozvoj praktických dovedností může hrát zásadní roli v naplňování vzdělávacích cílů a posílení kvality kariérového poradenství (Wheeler & Richards, 2007; Rothwell et al., 2021).

Reference

- ANSE (2023). Standards for Supervision Training. <https://anse.eu/standards/>
- BACP (2023). Guide to Supervision. <https://www.bacp.co.uk/membership/registered-membership/guide-to-supervision/>
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2018). Fundamentals of Clinical Supervision (6th ed.). Pearson.
- Europass (2023). Jaké dovednosti budou v budoucnu potřeba? <https://europass.cz/rady-a-tipy/jake-dovednosti-budou-v-budoucnu-potreba>
- MŠMT (2020). Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+. <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

OECD (2004). Learning for Jobs. https://www.oecd.org/en/publications/skills-beyond-school_9789264214682-en.html

Rothwell, C., et al. (2021). Enablers and barriers to effective clinical supervision in the workplace: A rapid evidence review. *BMJ Open*, 11(9), e052929. doi:10.1136/bmjopen-2021-052929

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj (2023). Profesní platforma. <https://rozvojkariery.cz/>

Wheeler, S., & Richards, K. (2007). The impact of clinical supervision on counsellors and therapists, their practice and their clients: A systematic review of the literature. *Counselling and Psychotherapy Research*, 7(1), 54–65. doi:10.1080/14733140601185274

Česká asociace koučů (2023). Školení v koučování a supervizi. https://www.facebook.com/ceskaasociacekoucu/?locale=cs_CZ

Slovenská asociácia koučov (2023). Supervizní a koučovací programy. <https://www.sako.sk/>

Autorky

Jana Klekar, BA (hons)

Kariérová poradkyně, koučka, lektorka a supervizorka s více než 20 lety zkušeností v oblasti Customer Experience, managementu a poradenství jak v České republice, tak v zahraničí. Specializuje se na leadership, supervizi a mentoring v organizacích a jejím cílem je začlenit supervizi do kariérového poradenství ve školách a firmách jako nástroj pro rozvoj leadershipu a budování zdravého pracovního prostředí. Své odborné znalosti využívá také při práci se startupy, malými podniky a školami, kde pomáhá budovat pevné základy a udržitelný růst.

jana@klekar.cz

Mgr. et Mgr. Jana Galová, MBA

Kariérová poradkyně, lektorka talent managementu, expertka EPALÉ, supervizorka, autorizovaná osoba NSK a manažerka projektů ve vzdělávání. Pomáhá lidem objevovat svůj potenciál a nacházet směr – ať už jde o mladé, dospělé, nebo zkušené profesionálky a profesionály. Věří, že každý má v sobě něco jedinečného. Dlouhodobě pracuje ve vzdělávání Zlínského kraje (krajské portály o vzdělávání Zkola.cz, manažerka projektů pro oblast kariérového poradenství, inkluze, mezinárodní spolupráce, lektorka, kariérová poradkyně, koordinátorka portálu Průvodce kariérou), věnuje se soukromému kariérovému poradenství a supervizi v pomáhajících profesích.

jana.galova@zkola.cz

VÝZNAM STUDENTSKÝCH PROJEKTŮ PRO ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ (SILNÁ OSOBNOST ZVLÁDNE NÁROČNÉ ÚKOLY)

Šárka Hermanová, Vladislav Kos, Jitka Vegrichová

V příspěvku se zaměříme na téma studentských projektů a jejich pozitivní dopad na řízení kariéry i rozvíjení potřebných kompetencí pro trh práce. Čím více se reálné problémy z praxe, na kterých žáci či studenti pracují projektově, promítají do výuky, tím je vzdělávání efektivnější.

Dnes se často setkáváme s pojmy:

- Kooperativní/kolaborativní učení
- Zážitkové učení
- Projektové/problémové učení

Co přesně tyto termíny znamenají a co mají tyto vzdělávací metody společné?

Kooperativní/kolaborativní učení je zastřešující termín pro různé vzdělávací přístupy, které zahrnují společné intelektuální úsilí studentů a učitelů. Studenti obvykle pracují ve skupinách po dvou a více, vzájemně hledají řešení nějakého problému nebo zpracovávají určitý projekt. Kolaborativní učení představuje významný posun od typického prostředí zaměřeného na frontální výuku učitele. Vyučující, kteří používají přístupy kolaborativního učení, mají tendenci o sobě přemýšlet méně jako o těch, kdo jsou nositelé znalostí, a více jako o odborných mentorech, kteří provázejí studenty v jejich procesu učení.

Zážitkové učení je metodologie, ve které pedagogové cíleně zapojují studenty do přímé zkušenosti a cílené reflexe za účelem rozvíjet jejich znalosti a dovednosti.

Projektové/problémové učení (Project Based Learning) je metoda zaměřená na přípravu studentů na reálný svět. Vyžaduje, aby studenti řešili skutečné problémy z praxe a díky tomu zlepšuje výsledky učení studentů tím, že podporuje jejich schopnosti a dovednosti při aplikaci znalostí, řešení problémů a sebeřízení vlastního učení. Navíc významně posiluje týmovou spolupráci, kdy každý ze členů týmu má přidělenou určitou roli a plní dílčí úkoly, které vedou k úspěšnému řešení problému.

Výše zmíněné metody jsou velmi detailně prozkoumány a popsány v odborné literatuře. Za úvahu však stojí pozastavit se nad tím, jaké mají pozitivní dopady na studenty, ať už v prostředí základních či středních škol, nebo univerzit. Principiálně nehraje roli, zda pracujete s žáky ZŠ, SŠ nebo studenty VŠ, podstatou je poskytovat příležitosti. Tyto formy učení totiž umožňují mladým lidem získávat a rozvíjet kompetence, které jsou pro jejich budoucí kariéru klíčové. Jedná se zejména o tzv. měkké dovednosti (soft skills), jež jsou přenositelné a uplatnitelné napříč různými profesemi a obory.

Konkrétně jde především o oblasti:

- **Komunikace**, a to na různých úrovních: studenti mezi sebou navzájem, student versus vyučující, studenti vůči partnerům, od kterých získávají informace pro řešení specifického zadání, nebo také komunikace ve vztahu k rodičům či v rámci svých „sociálních bublin“. Z posunu v komunikaci studenti těží průběžně, kdežto probíranou látku ve škole často využijí daleko později v budoucím životě. Studenti dále rozvíjejí zpětnou vazbu, metodiku reflexe a sebereflexe, hodnotí sami sebe i své kolegy v týmu.
- **Kritické myšlení, práce s daty i ověřování zdrojů**, které je nezbytné vyhledat, analyzovat a účelně použít. V této oblasti studentské projekty také podporují schopnost sdělovat své názory, diskutovat o svých i jiných pohledech na probíraná témata, učit naslouchat a vnímat druhé. Tyto faktory v kombinaci s přímou komunikací (nezprostředkovanou elektronicky) podporují schopnost překonávat rozdíly mezi lidmi a efektivně vzájemně diskutovat, i když se jednotlivé pohledy na téma liší.
- **Schopnost pracovat v týmu a společně plnit stanovené cíle**. Kooperativní jednání je velmi podstatné pro většinu profesí, ve kterých žáci a studenti jednou najdou své uplatnění. Projektové vzdělávání učí dovednostem, jako je struktura komunikace, analýza, plánování, kreativita při práci na projektu, dělba rolí v týmu, vnímání a využívání silných stránek svých i spolužáků.
- **Prezentační dovednosti**, protože výsledný projekt pak studenti sami nebo ve skupině ostatním prezentují. Schopnost prezentovat je potřeba trénovat – je to dovednost. Pokud člověk pravidelně nevystupuje před veřejností, dochází k nárůstu obav. Naopak pravidelné prezentování pomáhá přijímat tuto činnost jako přirozenou. Prezentace projektů tak významně posiluje osobnost každého jedince.

Jak je patrné, studentské projekty mají obrovský vliv na rozvoj člověka. Je samozřejmé, že čím dříve v životě člověk začne, tím přirozeněji je přijímá. V dnešní době, kdy rapidně narůstá „citlivost“ dětí na stresové situace, má projektové učení dvojnásobný význam.

Obsah výuky využijí studenti v budoucnosti. Forma výuky přináší profit pro jednotlivce ihned!

A jak může takové projektové učení v praxi vypadat?

Vhodným příkladem je aktivita s názvem Létající cirkus, která je realizovaná v rámci projektu Implementace dlouhodobého záměru Moravskoslezského kraje. Má podobu projektových dní, ve kterých si žáci za využití improvizčních technik prakticky zkouší, jak může vypadat takové výběrové řízení u zaměstnavatele. V duchu Komenského „Škola hrou“ prochází žáci rozdělení do skupin prostřednictvím her a speciálně upravených cvičení (využívány jsou techniky typické pro improvizční školy) celým průběhem přijímacího řízení, počínaje vyhledáním vhodných pracovních míst (vč. zvážení všech kvalifikačních a dovednostních požadavků) až po samotný pohovor před porotou. Cílem aktivity, která je využívána v rámci kariérového poradenství, je posilovat kompetence nezbytné pro hledání zaměstnání a úspěšné uplatnění na trhu práce. Patří k nim zejména orientace na trhu práce, identifikace silných a slabých stránek či sebe prezentace. Současně se děti učí kriticky přemýšlet o své budoucí profesní cestě. Vedlejším, ovšem neméně podstatným přínosem je pak lepší klima a příjemná atmosféra ve třídě i pozitivní vztahy mezi spolužáky.

Realizátor této aktivity (Divadlo O2Z a sdružení ImproEdu, z. s.) využívá k této činnosti výstupy vzniklé v rámci projektu KAP III (OP VVV), které jsou veřejně a zdarma dostupné na webových stránkách www.improedu.com (<https://improedu.com/wp-content/uploads/2025/06/Sbornik-KP.pdf>). Tato „Praktická příručka pro kariérové poradce“ přináší řadu inspirativních námětů na hry a cvičení (zpracovaných do podoby pracovních listů), které je možné v rámci poradenské práce a jednotlivých projektových dní využít. Současně kariérovým i výchovným poradcům ukazuje, že osobní předpoklady každého žáka, jeho silné a slabé stránky, lze zjišťovat i jinou cestou než diagnostickými nástroji. I když i o těch je v textu zmínka.

Její využití je velmi jednoduché – stačí si vybrat projektový den, vytáhnout k němu potřebné pracovní listy ... a můžete začít. Tak proč to nezkusit? Přejeme pedagogům i žákům hodně zábavy při realizaci projektového učení v duchu Škola hrou.

Autoři

Mgr. Šárka Hermanová

Absolventka oboru Andragogika v profilaci na personální management na UPOL. Má více než 20 let praxe v oblasti personalistiky a řízení lidských zdrojů, posledních 7 let působí jako HR Manager v mezinárodní společnosti. Disponuje dlouholetými zkušenostmi s vedením projektů zaměřených na spolupráci se školami, aktivně spolupracuje s VŠB TUO a Ostravskou univerzitou. Je akreditovanou koučkou.

Mgr. Vladislav Kos

Lektor, psycholog a improvizální herec. Vede improvizální školu Improacademy. Využívá improvizální techniky ve vzdělávání a v oblasti osobnostního rozvoje, je spoluautorem metodiky Improlingua určené pro jazykové vzdělávání. V pozici lektora se specializuje na tréninky v oblasti kariérového poradenství, rozvoje manažerských dovedností, kreativní komunikace, týmové spolupráce atd. Jako zdravotní klaun rozdává smích a radost těm, kteří jej ocení.

Mgr. Jitka Vegrachtová

Původně sociální pracovnice, která od roku 2004 působí v oblasti řízení a administrace projektů zaměřených na osobnostní rozvoj, sociální začleňování apod. Na krajském úřadě Moravskoslezského kraje byla součástí projektového týmu, který poskytoval komplexní podporu školám v oblasti kariérového poradenství a při volbě profesní dráhy žáků.

Kontakt: info@improedu.com

ZÁJEM O ZEMĚDĚLSKÉ STŘEDOŠKOLSKÉ OBORY V PRVNÍM KOLE PŘIJÍMACÍHO ŘÍZENÍ V ROCE 2025 V ČESKU

Pavol Hurbánek, Ilona Svobodová, Milan Takáč

Uchazeči o zemědělské obory středního odborného vzdělání v Česku mohou být po letošním prvním kole přijímacího řízení nadprůměrně spokojeni. Na druhou stranu, zemědělské obory středního odborného vzdělání v Česku zaostávají za těmi nezemědělskými jak z hlediska poptávky uchazečů a jejího vývoje, tak z hlediska průměrných výsledků těchto uchazečů z jednotné přijímací zkoušky z češtiny, a zejména z matematiky.

Úvod

Mnohým zemědělským zaměstnavatelům chybí kvalifikovaní pracovníci, řada z nich se i z tohoto důvodu snaží spolupracovat se středními zemědělskými školami a zajistit si touto cestou budoucí pracovníky. I když střední zemědělské školství v České republice dlouhodobě vykazuje stabilní výstup – ročně dle dat Národního pedagogického institutu absolvuje zhruba 3,5 tis. absolventů, z výzkumů Ústavu zemědělské ekonomiky a informací (ÚZEI), které probíhaly v minulosti jak na školách, tak mezi širší zemědělskou veřejností, vyplývá, že do zemědělské praxe nastupuje jen menší část těchto absolventů. Většina absolventů pokračuje ve studiu – často i v nezemědělských oborech – nebo hledá uplatnění mimo agrární sektor. Podle posledních dostupných odhadů činí podíl absolventů, kteří skutečně nastoupí do zemědělské praxe, pouze kolem 20 % (Konference Zemědělského svazu k zemědělskému školství, ČZU 2024). Zájem mladé generace o práci v zemědělství je tak klíčovým faktorem, který může v budoucnu spoluurčovat podobu našeho zemědělství. Zájem o zemědělské studium na středních školách představuje jeho přirozený výchozí bod, a zasluhuje si proto pozornost nejen ze strany škol či státní správy, ale také odborné veřejnosti.

Podpojmem „obor“ v tomto příspěvků rozumíme unikátní kombinaci „škola–kategorie vzdělání–forma–kmenový obor–zaměření“. Všechna zde prezentovaná data vycházejí z výsledků 1. kola přijímacího řízení (stav k 13. 5. 2025 a jsou dostupná na internetových stránkách Centra pro zjišťování výsledků vzdělávání: <https://data.cermat.cz/menu/data-a-analyticke-vystupy-jednotna-prijimaci-zkouska/agregovana-data-jpz> a <https://data.cermat.cz/menu/data-a-analyticke-vystupy-jednotna-prijimaci-zkouska/datove-soubory>).

V tomto článku, který pravděpodobně více zaujme pedagogy na zemědělských školách než přímo zemědělce samotné, se věnujeme žákům devátých tříd základních škol (ZŠ) a jejich volbě studia střední školy (SŠ). Za zemědělské obory považujeme obory s výučním listem nebo s maturitou, které v rámci číselníku Klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV) začínají číslem 41 (zahrnuje obory nejen pouze zemědělské specializace, ale i zahradnické, lesnické, rybářské aj.). Rozhodování o volbě oborového zaměření ovlivňuje řada různých individuálních i společenských faktorů (zájmy, tradice v rodině, studijní výsledky, představa o studiu i uplatnění budoucí profese na trhu práce, dostupnost konkrétní školy v místě bydliště a její benefity, ale rovněž pestrost nabídky škol v regionu, obraz dané profese ve společnosti, nové trendy v daném odvětví aj.). Nehodnotíme zde proto primárně zájem o zemědělské obory na úrovni jednotlivých škol, ale situaci v českém středním zemědělském školství jako celku.

V článku ukážeme, jaký je o zemědělské obory v Česku aktuální zájem, a to jak v absolutním vyjádření (počty přihlášených a jejich studijních preferencí v relaci ke kapacitám oborů v Česku), tak ve srovnání s nezemědělskými obory SŠ. Dále prezentujeme, kolik uchazečů studium zemědělského oboru upřednostňuje před jinými obory (zvolili si zemědělský obor jako prioritu 1, tj. mají prvořadý zájem) a nakolik je současná kapacita zemědělských škol v Česku naplňována (indikuje šance na přijetí).

V roce 2025 se o přijetí ke středoškolskému studiu v Česku ucházeli žáci narození v letech 2009–2010. Tato relativně početná kohorta představuje závěr tzv. generace Z a počátek generace Alfa, která je v odborné literatuře označována jako první generace vyrůstající plně v digitálním prostředí. Od raného věku je charakterizována intenzivním kontaktem s digitálními technologiemi, včetně chytrých zařízení a sociálních sítí. U této generace se digitální prostředí stává nejen prostředkem volnočasových aktivit, ale často také běžnou součástí pracovního procesu. Ačkoli některé charakteristiky této generace – jako např. menší kontakt s manuální prací, méně trávení volného času v přírodě aj. – nemusí na první pohled hrát ve prospěch zemědělství, právě jejich digitální zdatnost, adaptabilita na nové technologie a otevřenost inovacím by mohly být klíčovým přínosem pro rozvoj tzv. Zemědělství 4.0, resp. digitální revoluci v zemědělském hospodaření. V této souvislosti se někdy hovoří o tom, že kvalifikační nároky na některé zemědělské profese do budoucna porostou. Dnes již totiž zřejmě nikdo nepochybuje o tom, že za deset dvacet let budou dovednosti potřebné na některých pozicích v zemědělství značně odlišné od těch, které byly potřebné dříve.

V letošním roce zaslalo přihlášku na střední školu (bez šestiletých a osmiletých gymnázií) v Česku celkem 132 653 uchazečů (přibližně odpovídá počtu přihlášek s prioritou 1), tedy o 2 884 více než v loňském roce. Kapacita na SŠ činila 152 846 míst (o 650 více než v roce 2024), a celostátně tak převyšovala počet uchazečů.

Index poptávky první volby (IP1) v roce 2025 činil přibližně 0,87 (0,85 v roce 2024), tj. na každých 100 volných míst ve školách připadalo zhruba 87 uchazečů, kteří si daný obor zvolili jako svou hlavní preferenci. Počty přihlášek v jednotlivých prioritách uvádí tab. 1. Celkově se započítáním všech přihlášek ve všech prioritách činil kumulativní index poptávky (KIP) – tj. celkový počet přihlášek na jedno místo – přibližně 2,45 (resp. 2,36 v roce 2024). To znamená, že na každé volné místo v 1. ročníku připadly v průměru více než dvě přihlášky. Meziroční nárůst obou indexů poptávky je způsobený kombinací mírného navýšení kapacity asi o 0,4 % a výraznějšího nárůstu počtu přihlášek s první prioritou o 2,3 % a kumulativně o 4,1 %.

Tabulka 1*Počet přihlášek na střední školy (bez šestiletých a osmiletých gymnázií) v Česku*

Priorita přihlášky	Počet přihlášek		Meziroční změna (Rok 2025 - Rok 2024)
	Rok 2024	Rok 2025	
1	129 497	132 412	2 915
2	116 320	120 644	4 324
3	106 725	112 540	5 815
4	4 945	5 930	985
5	1 897	2 718	821

Poznámky k tab. 1: V případě, že uchazeč vzal zpět přihlášku s prioritou 1, tato není v počtu přihlášek s prioritou 1 započtena. Přihlášky s prioritou 4 nebo 5 mohli uchazeči podávat pouze v případech, kdy některé z jejich přihlášek směřovaly do oborů s talentovou zkouškou (např. uměleckých nebo sportovních).

Zájem o střední odborné vzdělání

Ponecháme-li stranou kategorie vzdělání, ve kterých zemědělské obory buď úplně chybí (vzdělání bez výučního listu a bez maturity s délkou vzdělání 1 nebo 2 roky, lycea, gymnázia a konzervatoře), nebo v nich zemědělské obory tvoří pouze velmi malý podíl (kategorie L/0 a L/5 v tab. 2), střední odborné vzdělání tvoří především kategorie vzdělání E a H a většina kategorie M (tab. 2 a 3): nematuritní studium na středních odborných učilištích s výučním listem (SOUsVL, tj. kategorie E a H) a maturitní studium na středních odborných školách (SOŠ, tj. kategorie M bez lyceí). Celková kapacita v prvních ročnících oborů středního odborného vzdělání v kategoriích E, H a M (bez lyceí) činila v Česku 105 386 míst v roce 2025 (o 1 798 méně než v loňském roce). Z tohoto počtu připadalo na zemědělské obory necelých 7,2 %, tj. 7 619 míst (o 240 méně než v loňském roce).

Tabulka 2*Podíl zemědělských oborů na jednotlivých kategoriích středního odborného vzdělání (%)*

	Rok 2024						Rok 2025					
Kategorie vzdělání	E	H	M	EHM	L/0	L/5	E	H	M	EHM	L/0	L/5
Kapacita (1. kolo)	17,7	9,6	4,3	7,3	1,0	2,1	17,9	9,5	4,3	7,2	1,0	2,2
Přihlášky	16,7	8,9	3,3	5,8	1,4	1,0	18,2	8,3	3,2	5,6	1,4	1,0
Přihlášky s prioritou 1	16,4	10,7	3,6	6,4	1,7	1,5	19,3	10,2	3,4	6,3	2,0	1,3

Poznámky k tab. 2:

E – nižší střední odborné vzdělání s výučním listem (2-3 r.)

H – střední odborné vzdělání s výučním listem (3 r.)

M – úplné střední odborné vzdělání s maturitou (4 r.)

EHM – kategorie vzdělání E + H + M celkem

L/0 – úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou (4 r.)

L/5 – úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou (nástavbové obory)

Zájemci o zemědělské studium na SOUsvL a SOŠ si v Česku letos mohli vybrat z 360 oborů (o 2 méně než v roce 2024) na 169 školách (o 2 více než v roce 2024). Výhradně zemědělské obory (a tedy žádné nezemědělské) nabízí v ČR pouze 15 institucí, na 154 zbylých středních školách s nabídkou zemědělského studia tvoří zemědělské obory v průměru méně než čtvrtinu oborové nabídky.

Přehled o celkovém počtu uchazečů a kapacitách ve středním odborném zemědělském i nezemědělském vzdělání v Česku po jednotlivých kategoriích vzdělání nabízí tab. 3. Kumulativní index poptávky na SOUsvL (KIP 2,15) je menší než na SOŠ (KIP 2,76). V ještě nepříznivějším poměru pro nematuritní obory je index poptávky první volby, který dosahuje hodnoty 0,65 v nematuritních a 0,98 v maturitních oborech. Kumulativní index poptávky v obou případech meziročně roste, v nematuritních oborech je však tento nárůst rychlejší. Důvodem je zvýšení celkového počtu přihlášek v obou kategoriích studia, který je provázen v případě maturitních oborů mírným a v případě nematuritních oborů výraznějším poklesem kapacity.

Poptávka po maturitních oborech středního odborného vzdělání (KIP 2,76 a IP1 0,98) je větší než výše uvedená průměrná poptávka absolventů ZŠ po středoškolském vzdělání (KIP 2,45 a IP1 0,87). Kumulativní poptávka po oborech na SOŠ je tento rok na rozdíl od minulého roku dokonce vyšší než po čtyřletých gymnáziích (KIP 2,58). Při první volbě je však situace již opačná; čtyřletá gymnázia (IP1 1,07) jsou atraktivnější než maturitní obory středního odborného vzdělání (IP1 0,98). Jenom pro srovnání, ještě mnohem větší je přetlak uchazečů o studium na šestiletých (KIP 6,43 a IP1 2,85) i osmiletých (KIP 4,46 a IP1 2,07) gymnáziích.

Meziročně oba indexy poptávky v maturitních oborech středního odborného vzdělání vzrostly, zatímco na všech typech gymnázií poklesly. Je to důsledkem meziročních změn v celkovém počtu přihlášek, který se na SOŠ zvýšil o 0,6 % a na čtyřletých gymnáziích snížil o 3,8 %, a současně protichůdného vývoje kapacit, které se na SOŠ zmenšily o 0,7 % a na čtyřletých gymnáziích zvětšily o 6,8 %. Pro úplnost je však nutno dodat, že počet přihlášek první volby se vyvíjel ve směrové shodě s kapacitami; na SOŠ poklesl o 0,8 % a na čtyřletých gymnáziích vzrostl o 0,4 %.

Zájem o střední odborné vzdělání v zemědělských oborech

Kumulativní poptávka po středním odborném vzdělání v zemědělských oborech (KIP 1,93) je menší než v nezemědělských oborech (KIP 2,52). I při první volbě je poptávka v zemědělských oborech (IP1 0,72) menší než v těch nezemědělských (IP1 0,83), avšak pro zemědělství v o něco méně nepříznivém poměru. Meziročně sice dochází k nárůstu obou indexů poptávky v obou skupinách oborů, avšak při zemědělských oborech je tento nárůst relativně pomalejší. Navíc, podrobnější prozkoumání dat (tab. 3) ukazuje, že za nárůstem obou indexů poptávky při zemědělských oborech se ve skutečnosti skrývá kombinace výrazného meziročního poklesu kapacity zemědělských oborů (o 3,1 %) na jedné straně a velmi malý nárůst celkového počtu přihlášek ze 14 628 na 14 712 (o 0,6 %), či dokonce pokles přihlášek první volby z 5 565 na 5 450 (o 2,1 %) na straně druhé. Jenom pro srovnání, v nezemědělských oborech kapacity klesly pouze mírně (o 1,6 %), zatímco výrazněji vzrostl nejen celkový počet přihlášek (o 3,0 %), ale i počet přihlášek první volby (o 3,4 %).

Tabulka 3

Charakteristiky zemědělských a nezemědělských oborů podle kategorií středního odborného vzdělávání

		Střední školy (bez šestiletých a osmiletých gymnázií)										
		Nezemědělské obory					Zemědělské obory					Celkem ⁴⁾
		Střední odborné vzdělání ¹⁾				Celkem ⁴⁾	Střední odborné vzdělání ¹⁾				Celkem ³⁾	
		E	H	M ²⁾	EHM ²⁾		E	H	M	EHM		
Rok 2024	Kapacita (1. kolo) (počet míst)	5 401	40 314	53 610	99 325	144 038	1 162	4 281	2 416	7 859	8 158	152 196
	Přihlášky (ks)	6 798	84 108	147 840	238 746	344 320	1 361	8 190	5 077	14 628	15 047	359 367
	Přihlášky s prioritou 1 (ks)	2 787	25 309	53 040	81 136	123 681	546	3 048	1 971	5 565	5 816	129 497
	Kumulativní index poptávky - KIP	1,26	2,09	2,76	2,40	2,39	1,17	1,91	2,10	1,86	1,84	2,36
	Index poptávky první volby - IP1	0,52	0,63	0,99	0,82	0,86	0,47	0,71	0,82	0,71	0,71	0,85
	Přijetí s prioritou 1 / přihlášky s prioritou 1	90,78	74,97	63,45	67,98	67,49	95,05	84,51	77,42	83,04	82,55	68,17
	Přijetí s prioritou 1 / přijetí	87,91	71,28	74,32	73,76	76,22	87,82	82,17	77,82	81,26	81,47	76,49
	Přijetí s prioritou 2 / přijetí	8,06	17,32	17,71	17,20	15,87	8,97	12,44	15,50	13,14	13,02	15,72
	Přijetí s prioritou 3 / přijetí	4,00	11,20	7,72	8,82	7,73	3,21	5,36	6,63	5,57	5,48	7,61
	Nepřijetí pro nedostačující kapacitu / přihlášky	2,09	9,72	16,24	13,54	14,42	1,03	6,86	9,85	7,36	7,64	14,14
	Nepřijetí pro nesplnění podmínek / přihlášky	6,75	4,73	8,31	7,01	7,06	2,28	2,52	4,10	3,04	3,21	6,90
	Nepřijetí pro výše uvedené důvody / přihlášky	8,84	14,45	24,55	20,54	21,48	3,31	9,38	13,95	10,40	10,85	21,03
Rok 2025	Kapacita (1. kolo) (počet míst)	5 209	39 302	53 256	97 767	144 928	1 136	4 114	2 369	7 619	7 918	152 846
	Přihlášky (ks)	7 032	90 138	148 821	245 991	359 050	1 568	8 195	4 949	14 712	15 194	374 244
	Přihlášky s prioritou 1 (ks)	2 783	25 894	52 732	81 409	126 682	667	2 933	1 850	5 450	5 730	132 412
	Kumulativní index poptávky - KIP	1,35	2,29	2,79	2,52	2,48	1,38	1,99	2,09	1,93	1,92	2,45
	Index poptávky první volby - IP1	0,53	0,66	0,99	0,83	0,87	0,59	0,71	0,78	0,72	0,72	0,87
	Přijetí s prioritou 1 / přihlášky s prioritou 1	87,53	71,72	62,58	66,34	65,74	89,51	84,59	79,73	83,54	82,44	66,47
	Přijetí s prioritou 1 / přijetí	84,23	66,57	73,51	71,36	74,30	87,15	80,27	77,88	80,30	80,44	74,61
	Přijetí s prioritou 2 / přijetí	10,03	18,82	18,11	18,07	16,73	8,18	13,10	15,84	13,42	13,35	16,56
	Přijetí s prioritou 3 / přijetí	5,53	14,15	8,01	10,18	8,62	4,67	6,28	6,02	6,00	5,94	8,48
	Nepřijetí pro nedostačující kapacitu / přihlášky	3,64	12,27	14,27	13,23	13,61	4,97	7,21	6,83	6,84	7,27	13,36
	Nepřijetí pro nesplnění podmínek / přihlášky	8,52	5,02	11,48	9,03	9,71	4,72	2,92	6,99	4,48	4,71	9,51
	Nepřijetí pro výše uvedené důvody / přihlášky	12,16	17,28	25,75	22,26	23,32	9,69	10,13	13,82	11,32	11,98	22,86

Poznámky k tab. 3:

KIP = Přihlášky / Kapacita

IP1 = Přihlášky s prioritou 1 / Kapacita

E – nižší střední odborné vzdělání s výučním listem (2-3 r.)

H – střední odborné vzdělání s výučním listem (3 r.)

M – úplné střední odborné vzdělání s maturitou (4 r.)

EHM – kategorie vzdělání E + H + M celkem

L/0 – úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou (4 r.)

L/5 – úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou (nástavbové obory)

1) bez L/0 a L/5

2) bez lyceí (lycea se zemědělskými obory v Česku nejsou)

3) včetně L/0 a L/5

3) včetně L/0, L/5 a lyceí (4 r.), čtyřletých gymnázií, konzervatoří (6 r.) a středoškolského vzdělání bez výučního listu a bez maturity (1-2 r.)

Podíly úspěšných uchazečů z přijatých uchazečů podle priority přihlášky

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve své tiskové správě z 15. května 2025 (dostupné na internetové stránce <https://msmt.gov.cz/ministerstvo/novinar/temer-94-devataku-uspelo-v-prv-nim-kole-prijimacek-na-ss>) sice uvádí, že letos bylo přijato na obor s první prioritou 75 %, s druhou prioritou 17 % a s třetí prioritou 9 % ze všech uchazečů, avšak není to pravda. Tyto hodnoty jsou v rozporu s prezentací citovanou tamtéž a představují podíly pouze z přijatých uchazečů.

V oblasti zemědělství dosáhly příslušné podíly u první priority 80 %, u druhé 13 % a u třetí 6 % z uchazečů přijatých na některý ze zemědělských oborů (celkem asi 5,9 tis. uchazečů). Jinými slovy, ti uchazeči, kteří byli přijati na zemědělské obory, byli s výsledky přijímacích zkoušek v průměru zřejmě spokojenější než ti, kteří byli přijati na jiné obory.

Podíly úspěšných uchazečů ze všech uchazečů podle priority přihlášky

Ve skutečnosti bylo na obor první priority přijato pouze 66 % (o 1,7 p. b. méně než v loňském roce), druhé priority 15 % a třetí priority 8 % ze všech uchazečů. Absolutní počet uchazečů, kteří nebyli přijati na obor první volby, přesáhl 44 tis. (asi o 3 tis. více než v loňském roce). Více než 11 % (téměř 15 tis.) ze všech uchazečů v prvním kole přijímacího řízení nebylo přijato na žádnou střední školu (tab. 4).

Statisticky ve srovnání s celostátním průměrem byli spokojenější ti uchazeči, kteří minimálně na jeden zemědělský obor alespoň podali přihlášku (bez ohledu na její rezultat, celkem asi 11,3 tis. uchazečů); u nich úspěšnost priorit v pořadí 1 až 3 dosáhla 75 %, 14 % a 5 %, přičemž neúspěšných v prvním kole bylo jen asi 5 %. Dokonce, opět ve srovnání s republikovým průměrem, akceptovali výsledky přijímaček s větší úlevou ti uchazeči, kteří sice na alespoň jeden zemědělský obor přihlášku podali, ale přitom na zemědělský obor přijati nebyli (asi 5,4 tis. uchazečů); u nich úspěšnost priorit v pořadí 1 až 3 dosáhla 70 %, 14 % a 5 %, přičemž neúspěšných v prvním kole bylo méně než 11 %, což přibližně odpovídá republikovému průměru (tab. 4).

Ve středním odborném vzdělání podíl přijatých na obor první volby ze všech uchazečů klesá s rostoucí délkou studia, tedy v posloupnosti od kategorie E přes H až po kategorii M (tab. 3 – „přijetí s prioritou 1 / přihlášky s prioritou 1“). Tento podíl v zemědělských oborech středního odborného vzdělání (83,5 %) je o 17,2 procentních bodů (p. b.) vyšší než v těch nezemědělských (66,3 %). Nejde přitom jen o to, že mezi zemědělskými obory jsou relativně více zastoupeny obory kategorie E a H (tab. 2), kde je obecně vyšší úspěšnost přijetí na první volbu. Rozdíl je patrný i při srovnání jednotlivých kategorií. Uchazeči o zemědělské obory dosahují vyšší úspěšnost první volby v každé z nich: v kategorii E o 2 p. b., v kategorii H o 13 p. b. a v kategorii M o 17 p. b. (tab. 3). Podobné rozdíly byly zaznamenány i v předchozím roce (± 2 až 3 p. b.).

Ve stejné posloupnosti naopak roste podíl nepřijatých uchazečů pro nedostačující kapacitu nebo nesplnění podmínek (resp. přihlášek neúspěšných z uvedených důvodů) z celkového počtu přihlášek, který celorepublikově dosáhl 22,9 % (o 1,8 p. b. více než v loňském roce). V zemědělských oborech středního odborného vzdělání přitom dosáhl méně (11,3 %) než v těch nezemědělských (22,3 %), v průměru o 11,0 p. b. Menší podíl nepřijatých z uvedených důvodů v zemědělských oborech je opět možné pozorovat v každé zmíněné kategorii vzdělání: v kategorii E o 2 p. b., v kategorii H o 7 p. b. a v kategorii M o 12 p. b. (tab. 3). Podobné rozdíly byly zaznamenány i v předchozím roce (± 1 až 4 p. b.).

Výsledky jednotné přijímací zkoušky (JPZ)

Pozitivnější zprávy o výsledcích prvního kola přijímacího řízení pro uchazeče o zemědělské obory a taktéž pro přijaté na zemědělské obory popsané výše se jeví jinak, když jsou nasvícené daty o procentní úspěšnosti uchazečů na jednotné přijímací zkoušce (JPZ) v tab. 4. Do velké míry je to samozřejmě dané individuálně vnímanou mírou důležitosti vztahu mezi předměty JPZ, kterými jsou český jazyk a literatura a matematika, na jedné straně a zemědělstvím na straně druhé. Každopádně výsledky JPZ nejsou jediným, ale pouze jedním z mnoha studijních předpokladů. Ostatní předpoklady ke studiu zemědělství, jakými jsou zájem o obor, vztah k přírodě, manuální dovednosti nebo praktické schopnosti, které jsou pro výkon zemědělských profesí neméně důležité, v JPZ reflektovány nejsou.

Na začátku je možné zmínit zajímavou skutečnost vyplývající z rozdílu počtů testů z češtiny a z matematiky. Celostátně byl podíl uchazečů, kteří úspěšně zažádali o prominutí JPZ z češtiny, což mohli učinit osoby vzdělávající se dlouhodobě v zahraničí (buď s českým, nebo cizím státním občanstvím) a cizinci podle Lex Ukrajina, na úrovni 2,79 %. Tento podíl mezi uchazeči, kteří minimálně na jeden zemědělský obor přihlášku podali (bez ohledu na její výsledek, celkem 11,3 tis.), byl výrazně menší (1,03 %), a mezi uchazeči, kteří byli přijati na některý ze zemědělských oborů (5,9 tis.), dokonce ještě menší (0,87 %).

Taktéž je potřebné upozornit na to, že ne všichni uchazeči měli povinnost absolvovat JPZ. Zatímco v Česku JPZ z matematiky absolvovalo 72,7 % všech uchazečů, mezi uchazeči o minimálně jeden zemědělský obor to byl výrazně menší podíl (44,8 %) a mezi uchazeči přijatými na některý ze zemědělských oborů ještě menší podíl (43,1 %). Data o procentní úspěšnosti uchazečů na testech JPZ uvedené níže tedy reprezentují pouze tyto podíly uchazečů.

Ve srovnání s celorepublikovým průměrným výsledkem JPZ 96,0 % (z maximálních 200 %, kterých bylo možné dosáhnout dohromady z češtiny a matematiky) byli na tom uchazeči o minimálně jeden zemědělský obor hůře (81,5 %) a uchazeči přijatí na některý ze zemědělských oborů ještě hůře (79,8 %). Pokles v uvedené posloupnosti je přitom o něco málo rychlejší v matematice ve srovnání s češtinou. Pro lepší představu o tom, co uvedené hodnoty znamenají, je možné převést je na percentily. Výsledek modelového uchazeče, který by dosáhl 96,0 %, by byl lepší než výsledky 52,8 % všech uchazečů v Česku; nacházel by se tedy *ve spodní části lepší poloviny*. Podobně výsledky jiných modelových uchazečů, kteří by dosáhli 81,5 %, resp. 79,8 %, by byly lepší než výsledky 38,4 %, resp. 36,5 % všech uchazečů v Česku; nacházeli by se tedy *na rozhraní prostřední a nejhorší třetiny*.

Tabulka 4

Podíly uchazečů a průměrný výsledek jednotné přijímací zkoušky (JPZ) z českého jazyka a literatury a z matematiky

podle toho 1) zda uchazeč podal přihlášku alespoň na jeden zemědělský obor, 2) byl přijat na zemědělský obor, 3) jaké pořadí priority mezi jeho přihláškami měl obor, na který byl přijat a 4) jaké bylo pořadí jeho priorit z hlediska zemědělských oborů

	Přijetí na prioritu					Nepřijetí	Celkem	Pořadí priorit uchazečů z hlediska zemědělských oborů								
	1	2	3	4	5			ZZZ	ZZN	ZNZ	ZNN	ZXX	NZZ	NZN	NZX	NNZ
Hlásící se alespoň na jeden ZO a přijetí na ZO – celkem 5 873 uchazečů (JPZ absolvovalo z Č 42,7 % a z M 43,1 % uchazečů)																
Podíl uchazečů (%)	80,4	13,3	5,9	0,2	0,1	0,0	100,0	25,3	15,0	9,5	35,7	85,5	2,1	8,0	10,0	4,5
Průměrný výsledek z Č+M (0-200%)	85,0	68,1	63,8	70,9	59,5	0,0	79,8	78,4	80,2	84,6	86,2	82,4	72,9	71,3	71,7	66,7
Průměrný výsledek z Č (0-100%)	52,2	43,8	41,4	44,0	42,0	0,0	49,6	48,9	49,1	51,8	53,1	50,8	47,2	45,9	46,2	43,0
Průměrný výsledek z M (0-100%)	32,7	24,2	22,3	26,9	17,5	0,0	30,1	29,5	31,1	32,5	33,1	31,5	25,7	25,3	25,4	23,6
Hlásící se alespoň na jeden ZO a nepřijetí na ZO – celkem 5 442 uchazečů (JPZ absolvovalo z Č 46,0 % a z M 46,6 % uchazečů)																
Podíl uchazečů (%)	70,0	14,3	4,8	0,1	0,1	10,6	100,0	2,3	0,9	1,3	8,7	13,2	4,8	33,8	38,7	48,1
Průměrný výsledek z Č+M (0-200%)	92,8	70,2	57,1	57,5	81,3	51,3	83,3	44,7	50,9	62,4	55,1	54,5	88,4	83,5	84,4	88,7
Průměrný výsledek z Č (0-100%)	56,4	45,0	37,6	34,5	55,3	34,4	51,5	32,2	34,6	40,5	35,7	35,9	53,7	51,6	52,0	54,4
Průměrný výsledek z M (0-100%)	36,3	25,1	19,4	23,0	26,0	16,8	31,7	12,5	16,4	21,9	19,3	18,6	34,6	31,7	32,1	34,1
Hlásící se alespoň na jeden ZO celkem – celkem 11 315 uchazečů (JPZ absolvovalo z Č 44,3 % a z M 44,8 % uchazečů)																
Podíl uchazečů (%)	75,4	13,8	5,4	0,2	0,1	5,1	100,0	14,2	8,2	5,6	22,7	50,8	3,4	20,4	23,8	25,5
Průměrný výsledek z Č+M (0-200%)	88,8	69,1	61,5	66,0	68,9	51,3	81,5	76,2	79,0	81,6	79,7	78,9	82,7	80,1	80,6	86,1
Průměrný výsledek z Č (0-100%)	54,3	44,4	40,1	40,5	47,7	34,4	50,5	47,8	48,5	50,3	49,4	48,9	51,3	50,0	50,3	53,1
Průměrný výsledek z M (0-100%)	34,5	24,6	21,3	25,5	21,1	16,8	30,9	28,4	30,5	31,1	30,2	29,9	31,3	29,9	30,1	32,9
Nehlásící se na žádný ZO – celkem 121 338 uchazečů (JPZ abs. z Č 73,1 % a z M 75,3 % uch.)																
Podíl uchazečů (%)	65,5	14,8	7,7	0,2	0,1	11,6	100,0									
Průměrný výsledek z Č+M (0-200%)	107,2	86,6	77,9	79,9	70,0	62,2	96,8									
Průměrný výsledek z Č (0-100%)	63,1	52,6	48,0	48,8	44,3	39,7	57,7									
Průměrný výsledek z M (0-100%)	44,1	33,9	29,8	30,5	26,0	22,3	38,8									
V Česku celkem 132 653 uchazečů (JPZ abs. z Č 70,7 % a z M 72,7 % uchazečů)																
Podíl uchazečů (%)	66,3	14,7	7,54	0,2	0,1	11,1	100,0									
Průměrný výsledek z Č+M (0-200%)	106,2	85,6	77,2	79,4	69,9	61,9	96,0									
Průměrný výsledek z Č (0-100%)	62,6	52,1	47,7	48,5	44,6	39,6	57,4									
Průměrný výsledek z M (0-100%)	43,5	33,4	29,4	30,3	25,6	22,2	38,4									

Poznámky k tab. 4:

ZO – zemědělský obor, Č – český jazyk a literatura, M – matematika

Pořadí priorit uchazečů z hlediska zemědělských oborů:

ZZZ – Na prvních třech prioritách jsou přihlášky pouze na zemědělské obory (v počtu 1 až 3)

ZZN – Na prvních dvou prioritách jsou dvě přihlášky na zemědělské obory a na dalších prioritách pouze na nezemědělské obory (v počtu 1 až 3)

ZNZ – Na první prioritě je přihláška na zemědělský obor, na druhé prioritě je přihláška na nezemědělský obor a na dalších prioritách jsou přihlášky (pouze nebo nejen) na zemědělské obory (v počtu 1 až 2)

ZNN – Na první (platné) prioritě je přihláška na zemědělský obor a na dalších prioritách jsou přihlášky pouze na nezemědělské obory (v počtu 1 až 4)

ZXX = ZZZ + ZZN + ZNZ + ZNN – Na první (platné) prioritě je přihláška na zemědělský obor

NZZ – Na první prioritě je přihláška na nezemědělský obor, na druhé prioritě je přihláška na zemědělský obor a na dalších prioritách jsou přihlášky (pouze nebo nejen) na zemědělské obory (v počtu 1 až 2)

NZN – Na první (platné) prioritě je přihláška na nezemědělský obor, na druhé (platné) prioritě je přihláška na zemědělský obor a na dalších prioritách jsou přihlášky pouze na nezemědělské obory (v počtu 0 až 3)

NZX = NZZ + NZN – Na první (platné) prioritě je přihláška na nezemědělský obor a na druhé (platné) prioritě je přihláška na zemědělský obor

NNZ – Na prvních dvou prioritách jsou dvě přihlášky na nezemědělské obory a na dalších prioritách (pouze nebo nejen) na zemědělské obory (v počtu 1 až 3)

100 % = (ZZZ + ZZN + ZNZ + ZNN) + (NZZ + NZN) + NNZ

100 % = ZXX + NZX + NNZ

Pro všechny tyto tři skupiny uchazečů (tj. všichni v Česku, přihlášení na minimálně jeden zemědělský obor, přijatí na některý ze zemědělských oborů) nepřekvapivě platí, že průměrné výsledky JPZ těch, kteří uspěli s přihláškou první priority, byly nejlepší, v případě přijatých na druhou prioritu horší a v případě přijatých na třetí prioritu ještě horší. Za povšimnutí však stojí skutečnost, že celostátní průměrný výsledek uchazečů přijatých na třetí prioritu (77,2 %) je výrazně lepší než průměrný výsledek uchazečů přijatých na druhou prioritu ve zbylých dvou skupinách (69,1 % a 68,1 %). Podobně celostátní průměrný výsledek uchazečů přijatých na druhou prioritu (85,6 %) je mírně lepší než průměrný výsledek uchazečů přijatých na první prioritu ve skupině uchazečů přijatých na některý ze zemědělských oborů (85,0 %), zejména díky matematické části.

S tímto nelichotivým popisem znalostí češtiny a matematiky u budoucích studentů zemědělství koresponduje i skutečnost, že například průměrný výsledek JPZ těch uchazečů, kteří nebyli přijati na žádnou školu ve skupině nehlásících se na žádný zemědělský obor (62,2 %), je lepší než průměrný výsledek JPZ těch uchazečů, kteří uspěli s přihláškou třetí priority ve skupině hlásících se alespoň na jeden zemědělský obor (61,5 %). Je tedy pravděpodobné, že kdyby si uchazeči z dříve zmíněné skupiny dali přihlášku i na zemědělský obor, značná část z nich by byla na něj přijata, někteří z nich možná na úkor přijatých uchazečů z později zmíněné skupiny.

Podobně na první pohled překvapivé je srovnání průměrného výsledku JPZ 79,8 % ve skupině uchazečů, kteří byli na zemědělský obor přijati (5,9 tis.), a průměrného výsledku JPZ 83,3 % ve skupině uchazečů, kteří přihlášku alespoň na jeden zemědělský obor podali, ale na zemědělský obor přijati nebyli (5,4 tis.). Totiž v první skupině se z její definice všichni na střední školu dostali, zatímco ve druhé skupině se většina dostala na nezemědělský obor, ale více než desetina se na žádnou školu nedostala.

Pro lepší porozumění těmto skutečnostem je vhodné prozkoumat skupinu uchazečů hlásících se alespoň na jeden zemědělský obor (11,3 tis.) z hlediska umístění zemědělského oboru, resp. zemědělských oborů v pořadí priorit přihlášek těchto uchazečů. Průměrný výsledek JPZ uchazečů, kteří měli zemědělský obor jako svou první volbu (v tab. 4 označení ZXX, asi 5,7 tis.), byl nejhorší (78,9 %). U těch uchazečů, kteří měli nezemědělský obor jako svou první volbu a až ve druhé prioritě se hlásili na zemědělský obor (NZX, asi 2,7 tis.), byl průměrný výsledek lepší (80,6 %). Nejlepší průměrný výsledek (86,1 %) dosáhli uchazeči, kteří měli na prvních dvou prioritách nezemědělské obory a až ve třetí prioritě se hlásili na zemědělský obor (NNZ, asi 2,9 tis.). Tedy čím výš ve svých prioritách měl uchazeč zemědělský obor (přesněji nejpreferovanější ze zemědělských oborů, pokud jich bylo více), tím horší výsledek v JPZ statisticky dosáhl.

Když tuto skupinu uchazečů hlásících se alespoň na jeden zemědělský obor (11,3 tis.) rozdělíme na dvě podskupiny – nepřijati (5,4 tis.) a přijati (5,9 tis.) na zemědělský obor – tak vztah popsáný v předcházející větě se v první podskupině jeví jako ještě silnější (54,5 % v ZXX, 84,4 % v NZX, 88,7 % v NNZ), zatímco ve druhé podskupině jako opačný (82,4 % v ZXX, 71,7 % v NZX, 66,7 % v NNZ). Jinými slovy, přijatí na zemědělství z první priority převyšují přijaté na zemědělství z nižších priorit pouze o 12,4 p. b., zatímco nepřijatí na zemědělství z nižších priorit převyšují nepřijaté na zemědělství z první priority až o 32,5 p. b. v průměrných výsledcích JPZ (tab. 4).

Závěr

Jak již bylo zmíněno, na zemědělské obory středních škol bylo v roce 2025 v prvním kole přijato asi 5,9 tis. uchazečů. I když přibližně jen čtvrtina z tohoto počtu měla podanou přihlášku pouze na zemědělský obor nebo zemědělské obory, pro téměř 86 % z tohoto počtu byl zemědělský obor první volbou (i když daný obor nemusel být oborem přijetí), což je pro získávání opravdových zájemců o studium zemědělství jistě velmi dobrá zpráva.

Kromě těchto přijatých a ve výrazné většině motivovaných uchazečů je tu dalších asi 2,1 tis. uchazečů, kteří měli zemědělský obor uvedený jako svou druhou prioritu, ale v konečném důsledku na zemědělský obor přijati nebyli (téměř 85 % z nich bylo přijato na svou první, nezemědělskou prioritu). Navíc jejich průměrné výsledky JPZ (84,4 %) byly lepší než průměrné výsledky JPZ všech přijatých na zemědělský obor (79,8 %). Dokonce jedna osmina tohoto počtu, 2,1 tis. uchazečů, měla na třetí až páté prioritě uvedený alespoň jeden další zemědělský obor a jejich průměrné výsledky JPZ byly ještě lepší (88,4 %). Kdyby se podařilo zatraktivnit zemědělství alespoň u části těchto uchazečů natolik, aby přehodnotili své priority ve prospěch zemědělského oboru, zvýšily by se tím výrazně počty motivovaných zájemců o studium zemědělství i jejich průměrné studijní předpoklady měřené výsledky JPZ a pomohlo by to i lepšímu využití kapacit středního zemědělského vzdělání.

Autoři

Mgr. Pavol Hurbánek, Ph.D., M.A.

výzkumný a vývojový pracovník Ústavu zemědělské ekonomiky a informací v Brně
Hurbanek.Pavol@uzei.cz

Mgr. Ilona Svobodová, Ph.D.

výzkumná pracovnice Ústavu zemědělské ekonomiky a informací v Brně
Svobodova.Ilona@uzei.cz

Mgr. Milan Takáč

výzkumný pracovník Ústavu zemědělské ekonomiky a informací v Brně
takac.milan@uzei.cz

KARIÉRNĚ ZTRACENÍ, DEMOTIVOVANÍ A NECHCE SE JIM PRACOVAT RUKAMA? JAKÉ PREFERENCE MAJÍ SOUČASNÍ ŠKOLÁCI?

Aleš Velísek

Zlínský kraj pod hlavičkou Centra kariérového poradenství (CKP) realizoval ojedinělý projekt s názvem Kariérní kompas. Cílem projektu bylo poskytnout žákům moderní a účinný diagnostický nástroj, který by jim pomohl při výběru školy a oboru a kraji zase poskytl potřebná data, jak jsou na tom v rámci kariérních preferencí žáci v 8. třídách, tedy rok před přihláškami na střední školu.

Použity byly tři výzkumné nástroje zahrnující dotazník profesních zájmů (HOTPZ52CZ), osobnostní profil (BIG532SCZ) a míru vytrvalosti (GRITYoung9CZ). Tyto nástroje byly validovány na národním reprezentativním vzorku českých školáků základních a středních škol o rok dříve a převedeny na národní percentil, což Zlínskému kraji umožňuje porovnat výsledky žáků jednotlivých škol a okresů mezi sebou i vůči národnímu percentilu.

Celkově se zapojilo v okresech Kroměříž a Zlín 2 599 žáků osmých tříd z celkem 63 škol. Zlínský kraj díky analýze zjistil, jaké představy mají děti o svém dalším profesním směřování a projekt mu umožnil cílené intervence na úrovni jednotlivých škol. Kariérní kompas taktéž umožnil kariérním poradcům na jednotlivých školách individualizovat kariérní poradenství vůči dětem, které to potřebují nejvíce. Těchto potřebných dětí je celých 26 %, což je srovnatelné s národním průměrem.

Téměř každý čtvrtý osmák nemá absolutně představu o tom, co by chtěl dělat za obor. Tito školáci vykazují velmi nízkou úroveň kariérní orientace, a to minimálně v 5 ze 6 měřených dimenzí Hoganova dotazníku, kde dosahují percentilu pod 35 % v rámci národního srovnání. Ona šestá dimenze se pak pohybuje na úrovni národního průměru. Právě tito žáci tak mají možnost díky ročnímu předstihu a opakovanému diagnostickému testování, které proběhne v prvním pololetí 9. třídy, nabrat směr díky cílené práci školních kariérních poradců a CKP.

Mezi žáky převažují podnikavé a konvenční typy. V praxi to pak znamená, že české děti tíhnou k organizačně administrativním činnostem a vyhledávají „úřednické typy pozic“, respektive obory, které obsahují tyto typy činností. Ještě více však chtějí podnikat. V rámci národního srovnání je právě podnikání to, co české děti hodně láká. Vůbec nejvíce kladných odpovědí, respektive zaznamenaných bodů nesl výrok, že by děti chtěly založit novou firmu či vést pracovní tým. Statisticky má každý sedmý žák výborné předpoklady k rozvoji podnikavosti.

Naopak nejmenší zájem žáci jeví o společenskou a uměleckou profesní orientaci. Po návštěvě takřka 1 000 dětí v okrese Kroměříž, kde projekt zahrnoval kromě testování i interpretaci výsledků a další práci s dětmi, se dá konstatovat, že čísla věrně odrážejí nálady a přesvědčení dětí. Pouze jedna dívka

nahlas vyslovila přání žít v budoucnu jako influencerka a vybrat si odvětví marketingu jako svůj studijní směr. Většinu ostatních dětí to k uměleckým směrům netáhne, což je velký rozdíl oproti národnímu průměru, kde umělecký směr hlavně dívky hojně preferovaly.

Nízká profesní orientace školáků v rámci sociálního typu naznačuje slabší zájem dětí o budoucí povolání typu učitel/ka či ve zdravotnictví a sociálních službách. Vzhledem k přebytku poptávky po těchto pozicích nad nabídkou a kontextu stárnutí populace to znamená pomyslný zdvižený prst pro celý kraj, jakožto zřizovatele nemocničních a sociálních zařízení.

Jedno z účinných opatření, které mohou realizovat školní kariérní či výchovní poradci, je informovat jak samotné žáky, tak i jejich rodiče o budoucí poptávce po těchto pozicích a tím i o lukrativitě jednotlivých oborů. Právě budoucí uplatnění studovaného oboru hraje klíčovou roli při rozhodování o volbě oboru a školy především u rodičů. Prostředí aplikace Kariérní kompas toto umožňuje v jejím rozhraní.

Další poznání, která data přinesla, boří mýtus, že českým dětem se nechce „pracovat rukama“. Neplatí to tedy alespoň o těch ze Zlínského kraje, které k tomu poměrně inklinují. Téměř 22 % sledovaných dětí se pohybuje v percentilu nad 75 v rámci srovnání s národním průměrem u tzv. realistického typu. Jedná se o typ lidí, kteří pracují rádi manuálně, věnují se řemeslům a často se jim líbí technika a přírodní vědy.

To, jestli si však zvolí manuální obor, zůstává otázkou, protože často podlehnou mylnému přesvědčení, že řemeslníci nejsou dostatečně finančně ohodnoceni, což je v přímém rozporu s realitou. Právě dostatek informací pro informované rozhodnutí žáků ve spolupráci s rodiči byla jednou z ambic celého projektu.

Žáci, kterým vycházel percentil zpravidla nad 70, často dle našeho zjištění koketovali s myšlenkou studia řemeslného oboru, ale odrazovala je myšlenka na nízkou mzdu, o které byli přesvědčeni, že takové obory provází. Právě popis reality a ukázka čísel u stárnutí populace bylo to, co bylo oním pověstným jazýčkem na vahách u žáků, které řemeslné obory přitahovaly, ale raději by zvolili „kancelářskou práci“, protože je tam více peněz.

Data ukázala i zajímavý fakt, že nejméně žáky českých škol v rámci národního srovnání přitahují obory spojené s opravou střech, kde děti vyjadřovaly nezájem, a podobně tomu bylo i u žáků ve Zlínském kraji, kde tento obor skončil v pořadí zájmu pátý od konce. Do budoucna je to zřejmý signál pro firmy, které provádí například izolace plochých střech, že si budou muset vychovat a zaučit vlastní lidi, protože v celém stavebnictví je již nyní akutní nedostatek řemeslníků.

Tento nedostatek se pak promítá do výše jejich mezd a vůbec celkové ceny stavby či rekonstrukce nemovitostí. Právě zacílení na žáky, které by tyto obory bavily, a předání informací o potřebě a poptávce po těchto oborech mohou být zásadním krokem jak ke spokojenosti žáků a jejich rodičů s volbou studijního oboru, tak i spokojenosti obcí, krajů i podnikatelů.

Pětina žáků 8. tříd má nadprůměrné předpoklady pro polytechnické vzdělávání, což je pro vysoce průmyslový Zlínský kraj dobrou zprávou z hlediska budoucí poptávky po oborech typu seřizovač CNC. U dětí, které kariérně preferovaly realistický typ profesí, byl zajímavý kontrast při porovnání škol. Vesnické školy měly zpravidla mnohem více dětí, které inklinovaly k tomuto typu, nežli děti

z městských škol. Teoreticky to lze připisovat tomu, že děti žijící v rodinných domech s garáží a zahradou častěji přicházejí do kontaktu s takovým typem práce nežli děti z městských škol žijící v panelových domech. K tomuto předpokladu však nemáme oporu v datech.

Projekt si dal za cíl také mapování wellbeingu žáků skrze měření položky neuroticismu a srovnání s národním průměrem. Data ukázala, že téměř 16 % má velmi vysokou míru úzkostlivosti, což souvisí s jejich celkovým prožíváním a duševní pohodou.

Žáci s percentilem nad 75 bývají citlivější na kritiku, mají tendenci snadněji propadat strachu a obavám a bývají vnitřně napjatější. Častěji cítí úzkost, smutek, podrážděnost či pocity méněcennosti a celkově lze říci, že bývají stresovanější. Vysoká naměřená míra u tohoto faktoru bývá dobrý ukazatel budoucího problémového chování.

Nevíme nikdy přesně, co za tak vysokou úzkostlivostí stojí. Často je problém v absenci kvalitního rodinného zázemí, může to indikovat třeba i šikanu, ale náš předpoklad o tom, že učitelé budou o těchto žácích vědět, se při konfrontaci s realitou nepotvrdil.

Učitelé měli vytipovány své „úzkostlivé favority“, ale ti, kteří pozornost potřebovali reálně nejvíce, se často neprojevovali vůbec. Dobré či průměrné studijní výsledky u žáků bez známek viditelného problémového chování si pak pochopitelně nedokázali spojit s tím, že tito žáci trpí vysokou mírou stresu a úzkostlivostí.

Jedná se o ony pověstné slzy, které svět nevidí. Právě vysoce úzkostlivé děti pomohla aplikace identifikovat a do interpretace jejich výsledků byl zahrnut i postup, jak s takovými žáky pracovat. Je pak na výchovných poradcích, školních psychologích, a hlavně rodičích dodat dětem potřebnou péči. Naším úkolem bylo tyto děti identifikovat a účinnou pomoc již musí dát odborníci, a především rodiče.

Poslední a zásadní položka nese název Grit, který v češtině bývá nepřesně označen pojmem houževnatost. Tento termín označuje osobnostní rys charakterizovaný dlouhodobou vášní pro stanovené cíle a vytrvalým úsilím jejich dosažení i přes překážky, neúspěchy či únavu. Skládá se ze dvou klíčových složek, a to konzistence zájmu a vytrvalosti úsilí.

Konzistence zájmu označuje schopnost udržet si více let stejnou motivaci a nadšení pro vybraný cíl či oblast bez časté změny zájmů. Vytrvalost úsilí označuje vnitřní odolnost a ochotu opakovaně se vracet k úkolům a pracovat na nich i tehdy, když postupný pokrok je pomalý nebo složitý.

Data z českého šetření Grit prokázala to, co Angela Duckworth uvádí v knize *Houževnatost. Síla vytrvalosti a vášně*, a to fakt, že u dospělých má Grit vysokou korelaci s výší příjmu, vzděláním a vykazovaným pocitem štěstí. Čeští pracující dospělí s nadprůměrným faktorem Grit dosahují zpravidla vyššího vzdělání i příjmu a bývají často šťastnější, i když to není kauzální.

U dětí je to skvělý prediktor dlouhodobého úspěchu. Děti s vyšší mírou Grit mají tendenci dokončovat náročné projekty, i když čelí překážkám, což je významný faktor při plánování středoškolského a později třeba vysokoškolského studia.

Pokud kariérní poradce ví, že žák disponuje silnou vytrvalostí, dokáže mu navrhnout ambicióznější cíle a rozvrhnout je do dlouhodobých kroků, třeba i ve spolupráci s umělou inteligencí, která je

v aplikaci integrována a je naprogramována tak, aby pracovala s konkrétními výsledky každého jednotlivého žáka. Žák, ale i kariérní poradce, a dokonce i rodiče se pak mohou zeptat na interpretaci výsledků a řadu dalších detailů, což významně šetří vytíženým poradcům a rodičům čas.

Naopak u dítěte s nižší mírou Grit můžeme zařadit podpůrné intervence jako mentoring, pravidelné zpětné vazby, trénink sebedisciplíny apod. Grit není neměnný, ale proměnlivý v čase. Není cílem ukázat dítěti, jak je na tom v porovnání s ostatními, ale to, aby si vybudovalo větší odolnost, zvýšilo vytrvalost a bylo schopné čelit překážkám, které na ně v životě čekají.

Velmi nízkých hodnot právě v oblasti Grit dosahuje 26 % žáků. Toto číslo kopíruje počet kariérně nevyhraněných. Určitě nejde o kauzální spojení, ale z našich zjištění víme, že žáci s velmi nízkým skóre mají sklony přeskakovat mezi zájmy nebo vzdávat se při prvních neúspěších. Proto jsme se při práci s kroměřížskými osmáky soustředili na oblasti, které je baví, osobnost a motivaci.

Právě poslední zmíněný faktor – motivaci, zmiňovali kompletně všichni kariérní či výchovní poradci bez výjimky jako to, co celé řadě žáků zcela chybí, a to výrazně více než předešlým generacím. Hromadně pak hledali příčiny, a tou nejvíce zmiňovanou mimo nedostatku času ze strany rodičů byla závislost na technologiích, respektive mobilních telefonech, a především sociálních sítích.

Učitelé nám popisovali situace, kdy žáci nejsou schopni odložit v hodinách mobilní telefon z rukou a tuto reakci nepřipisují pubertálnímu vzdoru, ale závislosti na sociálních sítích. Jedna výchovná poradkyně to shrnula slovy, že „ji učili, jak pracovat s dětmi, ale ne se závisláky“.

Jedna sociální síť je pak vysoko nade všemi, a to TikTok. Tato je následována Instagramem a celou řadou dalších. Právě závislost na vysoce algoritimizovaných sociálních sítích, které vyvolávají u uživatelů závislost, je podle četných zahraničních studií příčinou zvyšování míry úzkostlivosti a snižování motivace. Profesor Jonathan Haidt ve svých [výzkumech](#) uvádí, že cirká tři až čtyři hodiny denně na sociálních sítích jsou spojeny s výrazným nárůstem symptomů úzkosti a deprese, především u dívek, které se více porovnávají s ideálními „lajky“ prezentovanými na TikToku.

V rámci projektu jsme se tedy zaměřili i na sociální sítě. Jeden z úkolů, které jsme si vytyčili, byl, aby si žáci ještě v hodině instalovali aplikaci, která omezuje čas strávený na těchto sítích, a to dobrovolně. Začali jsme tím, že všechny děti si vzaly mobilní telefon a podívaly se přes aplikaci na průměrný čas strávený na konkrétních sociálních sítích. V našem případě jsme je poprosili, ať nám řeknou, kolik času denně stráví průměrně na TikToku. Děti z času stráveného na TikToku nebo Instagramu byly samy překvapené, protože rozptyl 3–8 hodin denně byl naprostý standard. Většina z nich pak na otázku „kdo z vás si myslí, že je závislý a nedokázal by v tuto chvíli přestat“ zvedlo ruku.

Zajímavé reakce následovaly poté, když jsme sociální sítě nekritizovali, ale naopak jsme řekli, že jsou určitě zábavné, někdy i přínosné a užitečné. Tuto reakci školáci nečekali. Pak jsme však dodali vysvětlení algoritmů a jejich funkce, v čem jsou nebezpečné a jaký mají vliv na motivaci lidí včetně dětí. Některé děti byly přímo znechucené zjištěními, jak jsou manipulovány a okamžitě si instalovaly omezovač času, a to často i více než 20 minut, které jsme jim navrhli.

Jestli bude mít tento drobný experiment vliv na kroměřížské osmáky a jak velký, se ukáže již v listopadu tohoto roku, kdy u nich proběhne opětovné testování. V každém případě Kariérní kompas svůj účel splnil.

Autor

Ing. Aleš Velísek

Vedoucí projektu Kariérní kompas. Má 14 let praxe v personalistice, náboru a kariérovém poradenství pro dospělé, vedl několik tisíc pracovních pohovorů, realizoval stovky náborů pro české i zahraniční společnosti a proškolil stovky pracovních pozic od dělníků až po TOP management. Osmým rokem působí jako lektor ve vzdělávání dospělých. Je zástupcem autorizované osoby pro kvalifikaci Kariérový poradce / kariérová poradkyně podle NSK a držitelem certifikátu NLP master practitioner.

velisek@recruitmentfactory.cz