

Koncepce revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce



Vypracovali členové a členky tvůrčí pracovní skupiny vzdělávací oblasti Člověk a svět práce

Únor 2023

Preambule

Při odpovědích na otázky vycházeli členové pracovní skupiny ze **dvou premis**:

Kariéra zahrnuje více dimenzí života než pouze vzdělávací nebo pracovní aktivity. Kariéra se týká životních rolí, které se dynamicky mění během života, vyvažování osobního a pracovního života, aktivit ve volném čase apod. (UNESCO, 2002)¹, průběhu celého života jedince, včetně životního stylu (Peavy, 1993; Super, Savickas & Super, 1996). Rozvoj kariéry je celoživotním procesem, je ovlivňován vzájemnou interakcí jedince s externími faktory (Patton & McMahon, 2006).² Kariérové volby a rozhodování jsou reflexí a realizací individuálního sebepojetí, sebekoncepcce, za koho se jedinec považuje a kým se chce stát (Super et al. 1996).

Svět práce je komplexní. Práci lze pojímat jako vědomou aktivitu zaměřenou na dosažení cíle, placenou i neplacenou, jako různé druhy pracovních činností (např. manuální, duševní, znalostní). Práce také souvisí s pracovními vztahy, pravděpodobně i se změnami klimatu. V souvislosti nejen se zakázkovou ekonomikou (gig economy) je důležitá problematika důstojné práce. Práce ovlivňuje životní spokojenost a wellbeing lidí, může být ovšem také jedním z faktorů syndromu vyhoření.

Analýza stavu, přínosů a problémů vzdělávací oblasti

1. Čím je podle vašeho názoru vzdělávací oblast specifická vůči ostatním vzdělávacím oblastem a v čem je důležitá/zásadní pro všeobecný rozvoj žáků (jejich znalosti, dovednosti, postoje a hodnoty)?

Tato oblast se vztahuje k hlavním cílům vzdělávání. Členové tvůrčí pracovní skupiny se shodli na tom, že je **důležitá pro všechny, tzn. je zásadní pro budoucí život**. Proto je podstatné, aby žáci získávali potřebné užitečné znalosti, dovednosti, rozvíjeli své kompetence (např. kariérové, pracovní, podnikavost) a gramotnosti (např. sociální, technickou, finanční nebo digitální). Souvisí s jinými VO i s průřezovými tématy. VO je zaměřená na aplikaci v životě, na výběr dalších kariérových drah po ukončení ZV.

Svět práce souvisí s osobnostním rozvojem (týká se různých aspektů rozvoje, např. kognitivního, sociálního nebo emočního), se sebepoznáním a sebepoznáváním, se sebeřízením a identitou jedince. Provázanost osobnostního rozvoje, kariéry a světa práce vymezují rámce **career management skills** (dále jen CMS)³. Rámce CMS zahrnují různé druhy kariérových kompetencí potřebných pro život ve společnosti a pro plánování a řízení vlastního života (např. sebepoznávání, vyhledávání informací, vytyčování cílů, rozhodování, interpersonální a sociální kompetence, odpovědnost); souvisí také s problematikou wellbeingu a kariérové odolnosti/resilience. CMS by měly být rozvíjeny v průběhu celého systému vzdělávání (Gravina & Camilleri, 2020), je potřebné je rozvíjet v průběhu celého života.

¹ Změna pojetí/paradigmatu kariéry z konce 20. století reflektuje přechod k postindustriální éře, obsahuje komplex změn charakteristik a aspektů kariéry.

² Holistická koncepce rozvoje kariéry je objasněna Rámcem systémové teorie (A Systems Theory Framework of Career Development).

³ Koncept CMS zahrnuje různé rámce kariérních kompetencí potřebných pro řízení kariéry. I když se rámce liší druhy kariérních kompetencí, většina kariérních kompetencí se týká 3 témat: sebeřízení a rozvoje jedince, učení a prozkoumávání kariéry/práce a řízení rozvoje kariéry/životu (Gravina & Camilleri, 2020). Podrobnější informace o CMS v češtině např. Hašková & Vaculík (2016).

2. Jaké současné vývojové trendy vzdělávací oblasti a souvisejících vědních oborů (v zahraničí i v ČR) považujete za inspirativní a přínosné pro všeobecný rozvoj žáků a jejich vzdělávací potřeby a měly by být promítnuty do revidovaného RVP ZV?

Členové tvůrčí pracovní skupiny uvedli řadu témat, např.:

- rámce CMS (LSIS, 2012; Gravina & Camilleri, 2020), např. australský, skotský, kanadský;
- kariérové vzdělávání (současné přístupy, např. aplikace portfoliového přístupu), důraz na potřebu celoživotního vzdělávání;
- zahrnutí „člověka“ do VO Člověk a svět práce (viz CMS v zahraničních kurikulech), jedinec (člověk) je integrální součástí kariérového vzdělávání (Gravina & Camilleri, 2020; Hooley, 2020; LSIS, 2012);
- genderově citlivý přístup (Křišová, 2019);
- lidská práce a její vliv na klimatickou krizi;
- trendy technického vzdělávání, aplikace moderních technologií ve výuce;
- změny práce, např. průmysl 4.0, rozvoj technologií, umělá inteligence, a jejich důsledky (Zmena charakteru práce a zručností v digitálnom veku, 2020);
- různé druhy wellbeingu v kontextu vzdělávání a práce (např. rovnováha mezi prací a osobním životem).

Velký význam mají způsoby výuky, např. tandemová výuka; zapojení odborníků z praxe v kontextu seznamování se s různými profesemi, mezigenerační učení (včetně spolupráce s absolventy); sdílené nebo mobilní dílny; komunitní zahrady; projektové učení – propojování různých témat; formativní hodnocení; badatelská výuka apod.

3. Jak se v současném pojetí vzdělávací oblasti promítají stěžejní témata Hlavních směrů revize RVP ZV (kompetenční a gramotnostní pojetí, průřezová témata, individualizace výuky aj.), v čem jsou naopak tato témata zohledněna nedostatečně?

Návrh revize koncepce VO ČaSP reflektuje stěžejní témata Hlavních směrů revize RVP ZV, např.:

- **Provázanost průřezových témat se světem práce, kariérové kompetence** (např. pojetí CMS), **technická a finanční gramotnost** (finanční je v současném RVP ZV VO Člověk a společnost).
- **Individualizace a kompetenční pojetí** je součástí rámců CMS.
- **Wellbeing** souvisí s VO Člověk a svět práce (viz preambule).
- **Fungování jedince ve společnosti**, ve smyslu spoluutváření budoucí podoby světa (i ve smyslu pracovním). „*Jaký svět chci spoluutvářet (svou prací)?*“ Udržitelnost jako základní předpoklad pro budoucí život. „*Jak se v této perspektivě promění práce?*“

4. Jaké překážky je třeba překonat při modernizaci vzdělávací oblasti, zlepšení návaznosti jednotlivých vzdělávacích stupňů, provázání vzdělávací oblasti s ostatními vzdělávacími oblastmi a obory, provázání s klíčovými kompetencemi, gramotnostmi a průřezovými tématy?

- Aktuální témata VO neodpovídají současnému ani budoucímu kontextu světa práce a potřebám žáků, kteří mají být připraveni na rychle se měnící podoby práce.

- Chybějí návaznosti a souvislosti mezi 1. a 2. stupněm (i MŠ); kariérové vzdělávání není zastoupeno na 1. stupni, na 2. stupni je zúženo na volbu povolání pouze v posledních ročnících.
- Není využívána vzájemná spolupráce mezi kolegy z různých VO a oborů na stejném či podobném nebo navazujícím tématu.
- **Stereotypy** (učitelů, žáků i veřejnosti) v porozumění kariéře a kariérovému rozvoji, které nevycházejí ze současných vědeckých poznatků ani z požadavků trhu práce a zaměstnavatelů; zaměstnavatelé očekávají od základního vzdělávání zejména rozvoj soft skills / kariérové kompetence (Schopnosti požadované v pracovních inzerátech, 2016).
- V praxi škol se „svět práce“ **zužuje na „pracovky“**.
- Nedostatečný (nesystematický) rozvoj pregraduální i postgraduální přípravy učitelů z hlediska kariérového vzdělávání (kariérové vzdělávání je podporováno v krajských projektech, kde vznikají procesy a metodiky přenositelné na národní úroveň). Nedostatečná příprava kariérových poradců a jejich zapojení do kariérového vzdělávání a jeho koordinace. Malá podpora učitelů v udržení kroku s novými technologiemi.

Pojetí změn vzdělávací oblasti

5. Co a proč je potřeba ve vzdělávací oblasti změnit (například redukovat, doplnit, přeformulovat, přesunout, uvést do souladu s HS RZV)? Jaké řešení navrhuje?

- VO by měla **zahrnovat „člověka“** (viz např. rámce CMS) a měla by být o komplexním světě práce.
- Více dávat do **souvislosti s jinými oblastmi** (např. obory STEM, Člověk a zdraví, Člověk a společnost, Umění a kultura; týká se také průřezových témat), kde některé stávající výstupy lze propojovat a integrovat.
- Tematické okruhy by neměly být vybírány podle školy, ale spíše **podle potřeb žáků** (viz nastavení pro současné okruhy v RVP na 2. stupni).
- **Mnohé tematické okruhy přetrvávají z minulosti** (příklad stereotypů), zahrnují jen část současného světa práce, je potřebné identifikovat tematické okruhy odpovídající současným i budoucím potřebám žáků (viz předchozí odpovědi).
- Zaměřit RVP ZV na podporu kariérového rozvoje také prostřednictvím **objevování a vyzkoušení si co nejvíce druhů práce** namísto výuky vybraných pracovních činností, které jsou pak obsahem dalších etap vzdělávání.

6. Jaké navrhuje změny, aby do vzdělávací oblasti byly optimálně promítnuty klíčové kompetence, základní a oblastní/oborové gramotnosti a průřezová témata?

Navrhované změny (viz dříve) vycházejí z komplexnosti světa práce, jeho **kritické reflexe a současného pojetí kariéry**.

- **Podporovat rozvoj kariérových kompetencí** – souvisí s osobnostním rozvojem, sebepoznáváním, úspěchy atd., z hlediska klíčových kompetencí se aktuálně zčásti promítají do **pracovních kompetencí** a navazují na **sociální a personální kompetence**.
- **Zavedení portfoliového přístupu, sestavování portfolio a práce s portfolioem** od 1. stupně, (zahrnuje seberefexi, různé druhy činností) – lze využívat ve všech oblastech, pro formální, neformální i informální vzdělávání.
- Využívání **formativního hodnocení**, práce s chybou atd. (viz odpovědi na 1. otázku).
- **Projektové učení** a podpora **aktivního zapojení žáků do chodu školy**, komunity, společnosti, podpora wellbeingu, respektu, solidarity (ve školním i pracovním kontextu).
- Rozvoj technické gramotnosti ve smyslu **technické tvořivosti**, návaznost na digitální kompetence.

7. Jak se má změnit rozdělení oblastí a oborů, přiřazení oborů do oblastí, vztahy mezi obory a oblastmi a návaznosti oborů a oblastí mezi vzdělávacími stupni s ohledem na celostní rozvoj každého žáka?

Změny by měly vycházet z cílů vzdělávání – k čemu směřujeme? Příprava žáků na budoucí potřeby a výzvy. Důležitá je smysluplnost učení pro žáky, aby rozuměli, čemu se učí a proč.

Ačkoliv je vzdělávací oblast chápána jako jeden obor, ve skutečnosti obsahuje více oborů s různorodým teoretickým zázemím – např. kariérové nebo technické vzdělávání, která se v praxi rozvíjejí samostatně.

Kariérové vzdělávání je rozvíjející se oblast v zahraničních kurikulech (viz doporučení Národního poradenského fóra), zčásti souvisí s VO Člověk a společnost (např. finanční gramotnost, právní povědomí / legislativa, osobnost jedince) a VO Člověk a zdraví (např. rozvoj osobnosti, tělesné, duševní a sociální zdraví).

- Kariérové vzdělávání **na 1. stupni** lze realizovat **systematicky a kontinuálně** (adekvátně věku žáků). Již od 3 let děti zjišťují, že existují různá povolání atd. (Gottfredson, 2002; Hooley, 2015), a tvoří si základní představy o vhodných povoláních a svých možnostech významných pro budoucnost. Je to podstatné mj. i pro snižování rozdílů mezi dětmi s rozdílným socioekonomickým zázemím.
- Realizovat kariérové vzdělávání (ne pouze profesní orientace, volba povolání, viz výše) **systematicky a kontinuálně ve všech ročnících 2. stupně**.

Navrhovaná struktura kariérového vzdělávání je inspirována z rámců/pojetí CMS.

- Kariérové sebehodnocení a plánování
- Kariérové zkoumání (objevování)
- Kariérové zkušenosti a hodnoty
- Práce s kariérovým portfoliem

Technické vzdělávání a pracovní činnosti

Diskuse nad iniciativou pro rozvoj kurikula z perspektivy technického vzdělávání⁴. Praktické činnosti dávají příležitost pro žáky, kteří právě v nich mohou rozvíjet a uplatňovat své silné stránky. Škola má mít možnost nabízet tato témata, např. i v zájmových kroužcích.

1. stupeň:

- Současné tematické okruhy lze vhodně spojovat a integrovat (např. Práce s drobným materiálem a Konstrukční činnosti lze spojit).
- Současné okruhy Pěstitelské práce a Příprava pokrmů lze integrovat s okruhy Výchovy ke zdraví a Člověk a příroda (do vzdělávací oblasti Člověk a jeho svět).

2. stupeň:

- Technické vzdělávání lze **propojit s obory STEM** – aplikační přístup. Budovat kontakt žáků s reálným světem. Zamyslet se nad každým tématem a prodiskutovat s příslušnými VO (Člověk a příroda, Informatika...).

⁴ Viz Závěrečná zpráva o plnění Pokusného ověřování obsahu, metod a organizace vzdělávání podle vzdělávací oblasti Člověk a technika (č. j. MSMT-19203/2020-1) k datu 31. 8. 2022.

- Přírodní vědy by měly být praktické, např. okruh **Pěstivelské práce a chovatelství a Práce s laboratorní technikou** lze přiřadit k Člověk a příroda.
- **Práce s technickými materiály** lze spojit s **Design a konstruování** do např. „Design a konstruování“, integrovat v rámci oborů STEM a Výtvarná výchova (UaK).
- **Využití digitálních technologií** lze propojit s oblastí Informatika.
- **Provoz a údržba domácnosti** lze spojit s **Přípravou pokrmů** a lze částečně integrovat v rámci oborů STEM.
- Výstup okruhu Provoz a údržba domácnosti „ČSP-9-4-01 provádí jednoduché operace platebního styku a domácího účetnictví“ – lze přiřadit k finančnímu vzdělávání, které je v současnosti ve VO Člověk a společnost.
- Tematický okruh **Příprava pokrmů** lze také stejně jako na prvním stupni integrovat do oboru Výchova ke zdraví (zdravé stravování).

8. Jak navrhujete do vzdělávací oblasti zapracovat stěžejní témata HS RZV – digitalizace, wellbeing (všestranná pohoda a odolnost fyzická, psychická, sociální, duchovní), individualizace výuky, propojování formálního a neformálního vzdělávání, klimatická změna, společenské změny apod.?

- **Digitalizace** by měla být zahrnutá ve všech vzdělávacích oborech.
- **Wellbeing** má souvislost i s oblastí Člověk a svět práce a také s oblastmi Člověk a zdraví a Člověk a společnost.
- **Klimatická změna – dopady** lidské práce na klima a jejich kritická reflexe, co je potřeba změnit, jak má vypadat (udržitelná) práce budoucnosti.
- **Propojování formálního, neformálního a informálního vzdělávání**, dobrovolnictví atd., ve všech aktivitách/činnostech žáci využívají své kompetence, podporované a rozvíjené nejen ve výuce, ale i mimo školu. Podporovat povědomí o širokém konceptu kariéry zahrnující všechny tyto oblasti života. Podporovat vzájemné učení žáků.
- **Kritická reflexe** současného světa práce, ekonomických, sociálních a genderových nerovností. Např. aby žáci přemýšleli, jaký dopad má, když si koupí určitý produkt (pracovní podmínky, dětská práce, transport, kvalita materiálu apod.). Jaký je vztah práce a příjmu? Jaké jsou potřeby jedince, co pro život potřebují? Jak genderové stereotypy ovlivňují volbu povolání?
- **Změna světa práce – souvislosti**, jak se vyvíjí a mění svět práce; práce v současnosti – co je považováno za práci, jaký má dopad na jednotlivé skupiny a na společnost, práce a identita, důstojná práce.

9. Jaký očekáváte vliv navrhovaných změn na všeobecný rozvoj každého žáka (například motivaci, sebepojetí, volbu vzdělávací cesty a přijetí odpovědnosti žáka za vlastní učení a celoživotní vzdělávání, rozvoj sociálně-emocionálních dovedností a další)?

Pokud bude aplikován rámec CMS, bude přínosný **pro veškeré aspekty změn zahrnutých v otázce.**

Zavedení navrhovaných změn podpoří vnitřní motivaci žáků k učení nejen ve VO ČaSP. Facilituje u žáků porozumění sobě i druhým, reflexi jejich potenciálu (podpora sebepoznání, sebereflexe, pozitivního sebepojetí a vztahu k vlastní budoucnosti), který je významným faktorem pro kariérové volby a rozhodování nejen na ZŠ, ale v průběhu celého života. Žáci se naučí reflexi a prezentaci svých silných stránek, vyhledávání příležitostí pro jejich rozvoj i uplatnění v souvislosti s profesní orientací, v různých druzích činnosti, dalším vzděláváním a v průběhu života. Implementace navrhovaných změn zahrnuje interaktivitu, podporuje aktivní přístup v učení žáků, aplikaci získaných znalostí a zkušeností (aplikace Kolbova cyklu učení), rozvoj klíčových kompetencí, spolupráci s druhými a přebírání odpovědnosti za své chování i učení.

10. Vyjádření k Zadání pro NPI ČR

Oponenty bylo kritizováno, že v této verzi koncepce nedošlo ke konkretizaci tematických okruhů. Konkretizace tematických okruhů však nebyla součástí zadání pro tento dokument a Zadání pro NPI ČR (dále jen Zadání), které upřesňuje obsahové otázky, bylo zveřejněno až po jeho vytvoření. Konkretizace tematických okruhů tedy bude součástí až další fáze revize RVP ZV.

V Zadání je uvedeno: *„RVP ZV obsahuje pouze takové pasáže, které školu k něčemu zavazují při tvorbě školního vzdělávacího programu (ŠVP). Doporučení budou součástí metodické podpory.“* Ve VO Člověk a svět práce je nyní na 2. stupni 7 volitelných okruhů. Zadání tedy potvrzuje, že tyto volitelné okruhy nemohou být definovány na úrovni RVP ZV. V případě potřeby budou později k těmto okruhům vytvořeny metodické materiály tak, aby byla zajištěna metodická podpora pro školy, které je chtějí dále realizovat v rámci disponibilních hodin.

V souladu se Zadáním je nyní potřebné identifikovat společný základ vzdělávací oblasti Člověk a svět práce pro 1. a 2. stupeň (napříč všemi současnými okruhy), určit povinné tematické okruhy a možnosti propojování/prolínání tematických okruhů s jinými VO.

Zdroje

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self creation. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career Choice and Development* (pp. 85-148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Gravina, D., & Camilleri, S. (2020). *Career Learning and Development, A Framework for Schools*. Ministry of Education. The Malta Euroguidance Centre. <https://euroguidance.gov.mt/wp-content/uploads/2021/05/Career-learning-and-development.pdf>

Hašková, K., & Vaculík, M. (2016). Kariérní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, 6/3, s. 81–101.

Hooley, T. (2015). *Explainer: when should children start to think about their careers?* <https://theconversation.com/explainer-when-should-children-start-to-think-about-their-careers-38264>

Hooley, T. (2020). *Redeveloping the CDI Framework*. Career Development Institute. https://www.thecdin.net/write/CDI_89-Framework-Redeveloping_the_CDI_Framework-web.pdf

Krišová, D. (2019). Genderově citlivé vzdělávání jako prostředek k vytváření inkluzivního školního prostředí: Porovnání situace v České republice, Rakousku a Maďarsku. *Sociální pedagogika / Social Education*, 7(2), s. 32–46. <https://doi.org/10.7441/soced.2019.07.02.02>

LSIS (2012). *A guide to the Blueprint for Careers and its implementation*. <https://repository.excellencegateway.org.uk/LSIS23000%282012%29AGuideToTheBlueprintForCareer.s.pdf>

Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory*. 2nd ed. Rotterdam: Sense Publishers.

Peavy, R. V. (1993). Envisioning the Future: Worklife and Counseling. *Canadian Journal of Counseling*, 27 (2), s. 123–139.

Schopnosti požadované v pracovních inzerátech (2016). <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-2-13>

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and development*, 3rd ed., s. 121–178, San Francisco: Jossey-Bass.

Zmena charakteru práce a zručností v digitálnom veku (2020). <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/45.pdf>

Internetové odkazy na kulaté stoly Euroguidance s evropskou účastí ke kariérovému vzdělávání v Evropě a v ČR:

- [Kulatý stůl ke kariérovému vzdělávání – VÝSTUPY \(euroguidance.cz\)](https://www.euroguidance.cz/)
- [Společně podporujeme rozvoj kariérového poradenství \(euroguidance.cz\)](https://www.euroguidance.cz/)

Podkladová studie [Clovek a svet prace.pdf \(npi.cz\)](https://www.npi.cz/) NUV, Praha 2019

[Připomínky k revizím RVP v oblasti kariérového vzdělávání](https://www.npi.cz/). Národní poradenské fórum (2022)



Národní pedagogický institut
České republiky

Senovážné nám. 872/25, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 122 112

e-mail: sekretariat@npi.cz

IČ: 45768455

DIČ: CZ45768455

Bankovní spojení: KB 79530011/0100