



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MS  
MT  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



# Příručka kariéerního poradce

**Podpůrný dokument pro výchovné a  
kariérové poradce ze školského prostředí**



Autor: Ing. Kateřina Tvrdá

Korektura: Mgr. František Hodný, Ing. Jan Kurník




# Milí kariéroví poradci,

v dnešní době existuje velké množství nástrojů, které můžete ve své praxi kariérového poradce využívat. Orientovat se v nich však není lehké. Proto jsme se rozhodli vytvořit tuto souhrnnou příručku, ve které naleznete odkazy na nástroje, ze kterých můžete dále čerpat a mimo to také přehledná data o vývoji trhu práce v Moravskoslezském kraji.



Při tvorbě jsme kladli důraz to, aby Vám byla příručka co nejužitečnější ve Vaší každodenní praxi, a proto zde nenaleznete zdouhavé teorie, ale především konkrétní nástroje a data. Text je navíc prokládán konkrétními tipy na aktivity, kterými se můžete inspirovat při práci s Vašimi žáky.

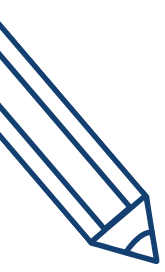
Obsahově je příručka rozdělena do dvou základních částí. V první části, zaměřené na kariérové poradenství, se seznámíte s kariérní diagnostikou RIASEC, využitím dotazníku MBTI, aplikací žakovského portfolia ve školském prostředí, online nástroji zaměřenými na kariérové poradenství, kariérními kartami pro individuální práci s žáky. Obsahuje také tipy, které můžete použít při realizaci exkurzí, tvorbě fiktivních firem a návštěvách veletrhů škol. V závěru kapitoly poté naleznete ucelený přehled literatury pro další sebevzdělávání a rovněž kontakty na instituce zabývající se kariérovým poradenstvím v Moravskoslezském kraji. Ve druhé části poté naleznete informace o vývoji trhu práce v našem kraji, tedy konkrétně data o zaměstnanosti, průměrných mzdách, nezaměstnanosti, volných pracovních místech i dopadech digitalizace včetně odkazů na webové zdroje obsahující informace o trhu práce.

Celý text je koncipován tak, abyste si mohli vybrat pouze oblasti, které Vás zajímají. Pro získání co největšího všeobecného přehledu však doporučujeme přečtení celého dokumentu.



Tato příručka byla vytvořena v rámci projektu Odborné, kariérové a polytechnické vzdělávání (OKAP), reg. č. CZ.02.3.68/0.0/0.0/16\_034/0008507 a klíčové aktivity k7 „Propojení kariérového poradenství ve školách s trhem práce“.





# 1. část

# Kariérové poradenství





# 1. Kariérové poradenství

Jak již název kapitoly naznačuje, tak tato kapitola je zaměřena na oblast kariérového poradenství. Při její tvorbě byl kladen důraz na následné praktické využití ve školském prostředí, a proto je text průběžně provázán tipy na aktivity, které můžete realizovat ve Vaší praxi kariérového poradce. Zároveň je text koncipován tak, abyste si mohli vybrat pouze oblasti, které Vás zajímají a o kterých byste se rádi dozvěděli více informací. V úvodu naleznete krátký teoretický úvod do kariérového poradenství a následně již vybrané nástroje využitelné v kariérovém poradenství. Konkrétně se bude jednat o kariérní diagnostiku RIASEC, využití dotazníku MBTI, webové nástroje zaměřené na kariérové poradenství a kariérní karty pro individuální práci s žáky. Mimo to, je zde i zmínka o využití žákovských portfolií a doporučení při realizaci exkurzí, fiktivních firem a návštěvách veletrhů škol. V závěru kapitoly poté naleznete ucelený přehled literatury pro další sebevzdělávání a rovněž kontakty na instituce zabývající se kariérovým poradenstvím v Moravskoslezském kraji.

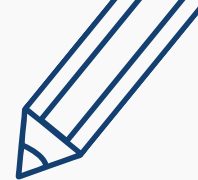
## 1.1 Definice kariérového poradenství a koncept CMS

Na úvod se seznámíme s definicí kariérového poradenství a stále známějším konceptem Career management skills, tzv. CMS. V současné době existuje celá řada definic kariérového poradenství. Nejčastěji využívanou je ta od OECD (2004), podle které lze kariérové poradenství definovat jako systém poradenských služeb, který pomáhá lidem v oblastech vzdělání, profesní dráhy, volby povolání a rozvoji kariéry. Zjednodušeně lze říci, že kariérové poradenství se skládá ze dvou částí, a to informačně poradenské složky (informace o náboru, trhu práce, školské nabídce apod.) a koučovací složky (sebepoznávací aktivity, individuální práce s klientem apod.).

Tím, jak dochází ke změnám na trhu práce, tak se mění i pojetí kariérového poradenství. V minulosti bylo běžné si nalézt jedno zaměstnání a setrvat zde po celý život. Náplň práce se totiž příliš neměnila, a pokud přece jen ano, tak stačilo zaměstnance vyslat na školení nebo ho proškolit přímo na pracovišti. Nyní je však řízení kariéry vnímáno jako celoživotní proces a důraz je kladen na schopnosti potřebné k efektivnímu udržení se na trhu práce. Prudce vzrůstají nároky na zaměstnance, a to především z pohledu nových znalostí a dovedností. Lidé budou s největší pravděpodobností několikrát za život měnit své zaměstnání, povolání, profesi či kvalifikaci, a díky tomu si budou muset soustavně osvojovat







různé pracovní i další zkušenosti. Řízení kariéry tedy není jednorázová událost v životě jedince, ale spíše dlouhodobý a nejlépe celoživotní proces. Proto kariérové poradenství v současném pojetí klade důraz na rozvoj kompetencí, které pomáhají jednotlivcům identifikovat své stávající dovednosti a podniknout kroky ke zlepšení své kariéry, tzv. career management skills (CMS).

Career management skills představují soubor dovedností, jenž má podpořit mladé osoby, aby se staly plnohodnotnými a samostatnými občany se schopností vyrovnávat se se změnami, které přináší dnešní doba. Mezi tyto dovednosti patří:

- **Sebepoznání:** zjišťování zájmů, svých vlastností, schopností, silných stránek, hodnot atd.;
- **Zjišťování informací o trhu práce:** informace o tom, jaké pracovní příležitosti existují a jaké jsou požadavky, které je třeba splnit, zjišťování aktuálních informací o profesích;
- **Rozhodování a plánování:** schopnost dělat rozhodnutí a přebírat za ně odpovědnost, zkoumání možností a volba, plánování dílčích kroků i dlouhodobějších cílů,
- **Sebeprezentace:** rozvoj komunikačních a interpersonálních schopností zahrnujících i dovednosti k hledání práce, sebeprezentace před okolním světem, včetně potenciálních zaměstnavatelů, formulace své vlastní osobní identity, která odráží hodnoty, dovednosti, znalosti a zájmy.

Právě toto jsou oblasti, na které by se kariérové poradenství mělo zaměřovat. Důležitou informací je rovněž odpověď na otázku, co je vlastně úkolem kariérového poradenství, a tedy i kariérového poradce. V dnešní době již není cílem kariérového poradenství doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese, ale zejména pomoc při výchově žáků k volbě vhodného povolání. Poradce by měl žáka vést k tomu, aby byl schopen efektivně využívat dostupné informační zdroje, rozhodovat se podle nich, plánovat a řídit svoji kariéru. Můžete žákovi nabízet možnosti, ale v zásadě byste poradenství měli vést k tomu, aby se žák rozhodl sám. Obecně platí, že poradci by měli více naslouchat než mluvit. Žák má být následně schopen využívat příležitosti, které se mu nabízejí, být samostatný a zodpovědný.





## SHRNUTÍ

Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, který pomáhá lidem v oblastech vzdělání, profesní dráhy, volby povolání a rozvoji kariéry. Skládá se ze dvou částí, a to informačně poradenské složky a koučovací složky. Současné pojetí kariérového poradenství klade důraz na tzv. career management skills (CMS), tedy dovednosti, které mají podpořit mladé lidi, aby se stali plnohodnotnými a samostatnými občany se schopností vyrovnávat se se změnami, které přináší dnešní doba. Mezi tyto dovednosti patří sebepoznání, zjišťování informací o trhu práce, sebeprezentace, rozhodování a plánování. Úkolem kariérového poradce již není doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese, ale vedení žáka k samostatné volbě vhodného povolání. Tedy schopnost, naučit žáka efektivně využívat dostupné informační zdroje, rozhodovat se podle nich, plánovat a řídit svoji kariéru s ohledem na sebepoznání.

## 1.2 Vybrané nástroje pro práci s žáky v kariérovém poradenství

Nyní se již přesouváme ke kapitole zaměřené na konkrétní nástroje, které můžete využívat při poskytování individuálního a skupinového kariérového poradenství. Svým zaměřením jsou vhodné do hodin občanské výuky nebo v rámci průřezového tématu člověk a svět práce. V úvodu se seznámíme s teoretickým vymezením kariérení diagnostiky RIASEC a dotazníkem MBTI. Poté je prostor věnován online nástrojům, kariérením kartám a tipům při zakládání žákovských portfolií, při pořádání exkurzí a výjezdů na veletrhy středních škol.

### 1.2.1. Diagnostické metody – RIASEC, MBTI

Diagnostické metody obecně slouží k sebepoznání. Je nutné si však uvědomit, že nikdy nejsou stoprocentně přesné a spíše naznačují, jak by to mohlo být. Z tohoto důvodu je vždy vhodné kombinovat více metod a výsledky vždy probrat s klientem (jinak mu mohou spíše ublížit než pomoci). Právě osobní konzultace mívá pro klienta největší hodnotu. Některé diagnostické metody jsou volně dostupné, jiné může používat jen psycholog. V posledních letech však s diagnostickými metodami pracují nejen psychologové, ale také výchovní poradci a kariéroví poradci za účelem zjištění shody mezi zájmy žáků a jejich preferovanými či dokonce již zvoleným studijním oborem. Pokud se rozhodnete diagnostické metody využívat, pak je nezbytné znát metodiku daného nástroje, způsob jeho





užití včetně následného vyhodnocení a interpretace výsledků. V kariérovém poradenství je často využívána teorie profesního vývoje RIASEC a osobnostní typologie MBTI. Proto v následujícím textu je možné nalézt teoretické vymezení těchto metod.

## Hollandova teorie profesního vývoje - RIASEC

Teorie Johna L. Hollanda (1959) vychází z myšlenky, že lidé pracující v profesi a pracovním prostředí, které odpovídá jejich zájmům, bývají výrazně spokojenější a cítí se v práci dobře. Podle Hollanda je možné každého člověka charakterizovat určitým typem osobnosti a každému osobnostnímu typu odpovídá skupina povolání, která ho v zásadě zajímá a odpovídá jeho schopnostem. Pokud tedy víme, jaký je žák osobnostní typ, můžeme mu lépe pomoci s volbou jeho profesního zaměření. Pro každý osobnostní typ navíc existuje i příslušný typ pracovního prostředí. Holland zformulovat 6 osobnostních typů tzv. RIASEC (viz začínající písmena):

### HOLLAND OSOBNOSTNÍ TYPY – RIASEC

- **R (realistic)**
  - realistický typ, osobnost s motorickou (manuální či manuálně technickou) životní orientací;
- **I (investigative)**
  - investigativní typ, osobnost s investigativní, či vědeckou životní orientací;
- **A (artistic)**
  - umělecký typ, osobnost s uměleckou životní orientací;
- **S (social)**
  - sociální typ, osobnost se sociální životní orientací;
- **E (enterprising)**
  - podnikavý typ, osobnost s podnikavou životní orientací;
- **C (conventional)**
  - konvenční typ, osobnost s konformní životní orientací.





Na této teorii je postaven např. zájmový dotazník, který můžeme nalézt v následující kapitole. Pro správnou interpretaci nástrojů založených na této teorii je však nutné znát charakteristiku jednotlivých Hollandových osobnostních typů. Proto v následující tabulce lze vidět přehledný popis jednotlivých osobnostních typů včetně typologie pracovních prostředí. Doporučujeme si tyto tabulky nastudovat.

Tab. 1.1. Hollandovy osobnostní typy a jejich charakteristiky

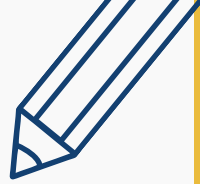
Osobnostní typ	Osobnostní charakteristiky	Oblíbené činnosti	Obvyklé schopnosti	Životní hodnoty
<b>Realistický R</b>	Méně společenský, trochu málomluvný, mužný, přizpůsobivý, upřímný, nefalšovaný, materialistický, přirozený, vytrvalý, neangažovaný typ	Konkrétní, jasně stanovené a uspořádané činnosti, manipulace s různými materiály, surovinami, objekty, nástroji, stroji a zviřaty	manuální, mechanické, elektrotechnické, technické	peníze, moc, postavení
<b>Investigativní I</b>	Analytický, opatrný, kritický, nezávislý, intelektuální, do sebe zahleděný, sociálně uzavřený, přísně metodicky zaměřený, racionální, nenáročný a skromný typ	Objevování fyzikálních, biologických a kulturních jevů a procesů, snaha po jejich pochopení a kontrole	vědecké, matematické	věda, výzkum
<b>Umělecký A</b>	Komplikovaný, nepořádný, nevázaný, emocionální, idealistický, tvořivý, nepraktický, impulzivní, nezávislý, do sebe zahleděný, nekonformní a originální typ	Volné umělecky zaměřené činnosti, které vyžadují cit pro tvar, hudbu, pohyb jako prostředek k tvorbě uměleckých forem a výtvorů	jazykové, výtvarné, dramatické, literární, pohybové	estetické kvality
<b>Sociální S</b>	Společenský, družný, ochotný ke spolupráci, přátelský, ušlechtilý, prospěšný, prozřívavý, laskavý, přesvědčivý, odpovědný, taktičtí a ohleduplný typ	Sociální kontakty s lidmi různého věku s cílem je informovat, cvičit, rozvíjet, léčit nebo vzdělávat	lidské vztahy, výchovné, pedagogické, interpersonální	sociální, etické, morální problémy
<b>Podnikavý E</b>	Dobrodružný, zistný, ukvapený, ambiciózní, argumentující, nezávislý, dominantní, optimistický, sdílný, spoléhající se na sebe, energický typ	Vedení ostatních lidí s cílem dosáhnout očekávaných organizačních cílů, úkolů a ekonomického zisku	vůdcovství, interpersonální, verbální	politická, ekonomická úspěšnost
<b>Konformní C</b>	Přizpůsobivý, zásadový, svědomitý, defenzivní, efektivní, méně společenský, vytrvalý, praktický typ	Archivování zpráv, úprava písemností, zařizování, organizace, obsluha, obchodní a administrativní činnosti	manuální obchodní administrativní	obchodní, ekonomická úspěšnost

Podobně jako v případě osobnostních typů, vymezil Holland 6 typů pracovního prostředí, které odpovídají jednotlivým osobnostním typům (viz následující tabulka).

Tab. 1.2. Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání, jejich nároků a požadavky

Pracovní prostředí	Obvyklá povolání	Požadavky a nároky pracovního prostředí	Dominující populace	Odměny a výhody
<b>Realistické R</b>	Odborná řemesla, technické obory, profese ve veřejných službách, práce venku, zpracovatelské a dílní obory (např. automechanik, strojník, technik, čalouník, lesník, požárník, elektromechanik aj.)	Jasně stanovené, určité a systematické pracovní činnosti s nástroji, stroji, technickým zařízením, materiály, surovinami a zviřaty, výroba, oprava a servis Manuální a technické schopnosti a dovednosti, technické myšlení, zručnost	realistické osobnostní typy pracovníků	konvenční hodnoty, užitek, peníze, moc, postavení, majetek
<b>Investigativní I</b>	Vědecká, intelektuální a některá technická povolání, vědecké obory a veřejné služby (např. chemik, zvukař, učitel matematiky, pilot, zubař, programátor, aj.)	Systematické studium, výzkum fyzikálních, biologických, společenských nebo kulturních jevů a procesů (pozorování, symbolické, systematické, tvůrčí objevování), jazykové schopnosti, tvůrčí myšlení	intelektuální osobnostní typy pracovníků	vědecké a duchovní hodnoty a úspěchy
<b>Umělecké A</b>	Umělecké, literární a hudební obory a řemesla, výtvarné a polygrafické obory a povolání (např. učitel hudby, fotograf, spisovatel, novinář, hudebník, architekt, malíř, aranžér aj.)	Tvorba uměleckých forem a výtvorů Umělecké schopnosti, tvořivé myšlení a fantazie, hudební, výtvarný nebo literární talent, cit pro hudbu, pohyb, jazyk, tvar a barvy	umělecké osobnostní typy pracovníků	umělecké hodnoty a úspěchy
<b>Sociální S</b>	Výchovná, pedagogická a sociálně interaktivní povolání spojená s péčí o ostatní ve veřejných službách (např. číšník, učitel, pedikér, zdravotní sestra, sociální pracovníce, státní zástupce, psychiatr, personalista aj.)	Výchova, vzdělávání, informatika, léčba, poradenství, sociální péče a veřejné služby Schopnost pracovat s lidmi a porozumět jim, sociální citění a schopnost pomáhat ostatním, organizovat a řídit práci dětí a dospělých	sociální osobnostní typy pracovníků	sociální a etické hodnoty
<b>Podnikavé E</b>	Manažerské, organizační a obchodní obory, prodejní a obytové služby, veřejné služby (např. prodáváč, nákupčí, manažer, mistr, burzovní makléř, obchodní zástupce aj.)	Řízení a organizace obchodních či hospodářských činností a pracovních kolektivů, dosahování ekonomického zisku a hospodářských výsledků. Schopnost vést, organizovat a řídit činnosti dospělých, podnikavost, schopnost přesvědčování ostatních	podnikatelské osobnostní typy pracovníků	peníze, moc, postavení
<b>Konformní C</b>	Úřednické, kancelářské a administrativní obory, veřejné služby, obchodní obory, administrativa (např. písařka, sekretářka, operátor výpočetní techniky, účetní, obchodní referentka aj.)	Manipulace s údaji, čísly, organizace informací, zpráv a činností, obsluha kancelářské a výpočetní techniky, archivace, dokumentace aj.	konvenční osobnostní typy pracovníků	materiální hodnoty, peníze, ekonomické, obchodní úspěchy, závislost, konformita





## MBTI - Myers Briggs Type Indicator

Druhou velice známou metodou v kariérovém poradenství je přístup vycházející z myšlenek C. G. Junga tzv. MBTI - Myers Briggs Type Indicator. Jedná se o osobnostní dotazník, který odpovídá na 4 základní otázky a na jejich základě rozlišuje 4 osobnostní škály.

### 1. Odkud čerpáme energii? Ze samoty nebo z kontaktu s druhými lidmi

- **Extraverze – Introverze (E/I)**
- **Extrovert** – člověk, jehož zdrojem energie jsou lidé. Bývá aktivní, společenský, družný, nemá problém s navazováním komunikace.
- **Introvert** – člověk, který potřebuje soukromí a dostatek prostoru na přemýšlení. V davu lidí se necítí dobře. Je spíše zdrženlivý, tichý a umí naslouchat.

### 2. Jak vnímáme a přijímáme informace? Zajímají nás fakta a konkrétní věci nebo spíše co by se mohlo stát – teorie, myšlenky, fantazie?

- **Smysly – iNtuice (S/N)**
- **Smysly**: člověk, který upřednostňuje fakta. Raději věci používá, než aby zkoumal, proč a jak fungují. Je pro něho důležitá zkušenost a realita. Bývá praktický, má smysl pro detail.
- **iNtuice**: člověk, který upřednostňuje myšlenky. Řídí se intuicí, je vynalézavý. Zajímá se o to, jak věci fungují. Přitahuje ho budoucnost a abstraktní teorie. Místo detailů vidí celkový obraz.
- *vysvětlení při pohledu na les: smysly při představě lesa vidí jednotlivé stromy, zatímco iNtuice vidí celek v podobě lesa*

### 3. Jak se rozhodujeme? Na základě faktů nebo spíše pocitů?

- **Myšlení – Cítění (T/F)**
- **Myšlení**: člověk se rozhoduje se na základě faktů, používá logická vysvětlení a dává přednost objektivnímu postoji. Je rozvážný, přesný, jsou mu blízké pojmy jako analýzy, měřítka a posudky.
- **Cítění**: člověk se rozhoduje se na základě pocitů. Vztahy a problémy řeší s ohledem na lidi. Bere v potaz, jaký dopad to bude mít na ostatní. Je přesvědčivý, empatický a starostlivý







4. Jaké prostředí preferujeme? Stálé a neměnné nebo spíše flexibilní a proměnlivé?

- Vnímání – Usuzování (P/J)
- Vnímání: člověk, který bere život tak, jak je. Neplánuje, umí se přizpůsobovat vzniklým situacím. Pravidla a řád ho sužují. Je flexibilní a spontánní.
- Usuzování: člověk, který rád plánuje. Vše má zorganizované a naplánované. Má rád strukturu.

V následující tab. 1. 3 lze vidět přehledné shrnutí jednotlivých osobnostních škál.

**Tab. 1. 3. Shrnutí osobnostních škál**

	<b>extroverze (E)</b>	<b>introverze (I)</b>
<b>energie</b>	zdroj energie: lidé charakteristika: aktivní, společenský, družný, nemá problém s navazováním kontaktů	zdroj energie: soukromí charakteristika: naslouchavý, tichý, zdrženlivý, v davu lidí se necítí dobře
<b>informace</b>	<b>smysly (S)</b> fakta, zkušenost, realita, praktičnost, smysl pro detail	<b>iNtuice (N)</b> myšlenky, vize, vynalézavost, abstrakce, smysl pro celek
<b>rozhodování</b>	<b>myšlení (T)</b> fakta, logika, objektivní postoj	<b>cítění (F)</b> pocity, empatie, ohled na lidi
<b>prostředí</b>	<b>vnímání (P)</b> flexibilita, spontánnost	<b>usuzování (J)</b> struktura, řád, plánování

Kombinací těchto škál vzniká 16 osobnostních typů, přičemž každému osobnostnímu typu lze přiřadit okruh povolání. Nevýhodou této metody je, že nezohledňuje procentní výsledky jednotlivých škál. Např. je velký rozdíl, zda extraverze vyjde 51 % či 90 %. Proto při práci s tímto nástrojem je důležité mít povědomí o charakteristikách jednotlivých škál, sledovat procentní výsledky jednotlivých škál a až na základě toho správně identifikovat osobnost žáka a možný okruh povolání. Popisy jednotlivých osobnostních typů (typologií) lze nalézt např. na tomto odkaze <http://www.emiero.cz/typologie-osobnosti/>.

### DŮLEŽITÉ UPOZORNĚNÍ U MBTI

U vyhodnocení testu je vždy je nutné sledovat procentní škály jednotlivých osobnostních typů a na základě toho provést vyhodnocení výsledků (včetně doporučení vhodného povolání). Na této metodě je založen např. test emiero nebo znas.se (viz kapitola webová stránky). Test emiero na základě osobnostního typu doporučí i vhodná povolání. Tato doporučení je však třeba brát s rezervou.



## SHRHNUTÍ DIAGNOSTICKÉ METODY

Diagnostické metody obecně slouží k sebepoznání. Je nutné si však uvědomit, že nikdy nejsou stoprocentně přesné a spíše naznačují, jak by to mohlo být. Vždy je vhodné kombinovat více metod. V kariérovém poradenství bývá často využívána teorie profesního vývoje RIASEC a osobností typologie MBTI.

- **Teorie profesního vývoje RIASEC** vychází z myšlenek L. Hollanda, který tvrdí, že lidé pracující v profesích a pracovních prostředích, které odpovídají jejich zájmům, bývají výrazně spokojenější a cítí se v práci dobře. Proto rozlišuje 6 osobnostních typů (realistický, investigativní, umělecký, sociální, podnikavý, konvenční), kterým odpovídá skupina vhodných povolání.
- **MBTI je osobnostní dotazník** vycházející z myšlenek C. G. Junga. Slouží pro identifikaci osobnosti a odpovídá na 4 otázky, prostřednictvím kterých určuje tzv. osobnostní škály (1. odkud čerpáme energii – extraverte/introverte; 2. jak vnímáme a přijímáme informace – smysly/intuice; 3. jak se rozhodujeme – myšlení/cítění; 4. preferujeme prostředí stálé a neměnné nebo spíše flexibilní a proměnlivé – vnímání/usuzování). Kombinací těchto škál vzniká 16 osobnostních typů, přičemž každému osobnostnímu typu lze přiřadit okruh povolání. Při vyhodnocování je nutné brát zvýšený zřetel na procentní výsledky jednotlivých osobnostních škál.

Při využívání nástrojů založených na diagnostických metodách je nutné znát principy fungování těchto metod a výsledky s žáky probrat. Nikdy nenecháváme žáka s výsledkem testování bez konzultace.



## 1.2.2 Webové stránky

V této kapitole naleznete odkazy na online nástroje, které můžete využívat ve školském prostředí, např. v rámci hodin občanské výchovy. Nabídka je velice široká a záleží pouze na Vás, který z uvedených nástrojů se rozhodnete využívat. K vybraným nástrojům jsou připojeny i konkrétní tipy na aktivity.

### a) Informace o školách, povoláních

Můj život po škole –

<https://www.mujzivotposkole.cz/>

Cílem aplikace je poskytnout žákům základních a středních škol přehledné informace o jednotlivých povoláních a seznámit je s náklady souvisejícími s životem. Žáci zde mohou nalézt informace o náplni práce, průměrných mzdě v daném povolání, uplatnění v našem kraji i vhodném vzdělání. Dále je určena pedagogům a výchovným poradcům, kterým poskytuje aktuální informace z oblasti trhu práce a možný výstup a doporučení kariérového poradenství. Aplikace je online, bezplatná a získala Národní cenu Kariérového poradenství za rok 2020. Jako příklad dobré praxe byla prezentována i na Národní ceně kariérového poradenství v Maďarsku.



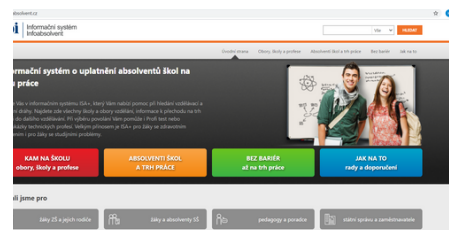
### TIP

Na domovské stránce Můj život po škole lze nalézt podklady pro pedagogy, které obsahují pracovní listy pro práci s žáky a manuál pro obsluhu tohoto nástroje. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti rovněž nabízí bezplatné modelové hodiny. Pro jejich realizaci stačí napsat email s poptávkou na adresu [info@mspakt.cz](mailto:info@mspakt.cz). Na základě zkušeností lze s aplikací pracovat i v rámci hodin občanské výchovy, průřezových témat člověk a svět práce či matematiky – např. výpočet procent z koláčového grafu výsledné finanční analýzy.



## Infoabsolvent – <https://www.infoabsolvent.cz/>

Informační systém, ve kterém lze nalézt údaje o oborech vzdělání, školách a aktuální vzdělávací nabídce v ČR a jednotlivých krajích. Dále jsou zde informace o uplatnění absolventů škol na trhu práce a potřebách zaměstnavatelů. Pro výběr povolání zde naleznete Profí test nebo videoukázky technických profesí. V sekci „Jak na to“ je možné nalézt obecné informace ke kariérovému poradenství a pracovní listy využitelné v hodinách zaměřených na Člověk a svět práce.



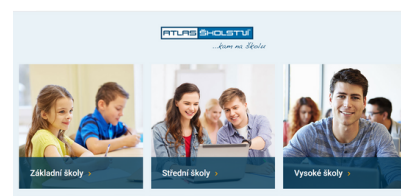
### TIP

Věnujte jednu hodinu občanské výchovy portálu infoabsolvent a naučte své žáky s tímto nástrojem pracovat. Následně můžete žákům zadat samostatný úkol, a to vyhledat školy, kde lze studovat minimálně tři obory/profese podle výběru pedagoga. Popř. najít školu, kde chce žák studovat, její adresu, zjistit přijímací podmínky daného oboru včetně vyučovaných předmětů, termíny dnů otevřených dveří, dopravní spojení z místa bydliště.

## Atlas školství - <https://www.atlasskolstvi.cz/>

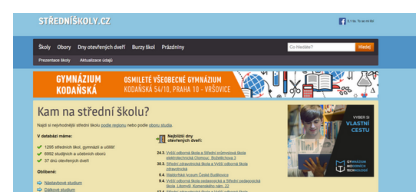
Jedná se o další stránku, která obsahuje databázi škol.

Můžete zde najít přehled základních škol, středních škol, vysokých škol, jazykových škol, nebo vyšší odborných škol. Školy je možné filtrovat podle měst a zaměření, forem studia a mnohých dalších kritérií. Jako v případě Infoabsolventa doporučujeme žáky seznámit s touto stránkou a ukázat, jak zde lze vyhledávat.



## Střední školy – <https://www.stredniskoly.cz/>

Další stránka obsahující přehled středních škol podle regionu a oboru studia. Rovněž jsou zde uvedeny termíny dnů otevřených dveří na středních školách a termíny veletrhů vzdělávání, výstav a burz škol.



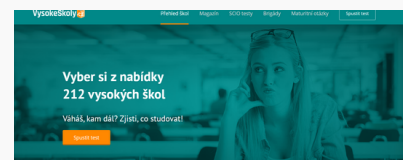


## TIP

Pro kariérní poradce doporučujeme využívat na stránkách [stredniskoly.cz](https://www.stredniskoly.cz) přehledné informace o termínech dnů otevřených dveří na středních školách, veletrzích vzdělávání, výstav a burzách škol. Je dobré tyto informace vytisknout a pověsit na třídní nástěnku.

### Vysoké školy – <https://www.vysokeskoly.cz/>

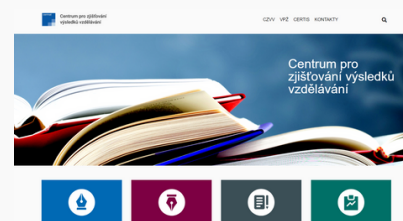
Webová stránka obsahující přehled vysokých škol podle regionu a oboru studia. Rovněž jsou zde zpracované maturitní otázky a test „kam na vysokou školu“.



### Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání –

<https://cermat.cz/>

Oficiální stránky zaměřené na informace o maturitní zkoušce. Jsou zde informace potřebné k podání přihlášky k maturitní zkoušce, k jednotlivým zkouškám, termíny konání zkoušek a zveřejnění jejich výsledků. Dále jsou zde testy z předchozích let. Na webu lze nalézt i postup a formuláře k podání žádostí o přezkoumání zkoušek a informace pro pedagogy.



### Czechitas (představení 12 typických IT pozic) -

<https://itpozice.czechitas.cz/>

V případě, že máte žáky, kteří se zajímají o IT profese, tak doporučujeme web společnosti Czechitas. Na tomto kariérnímu webu lze nalézt 12 typických pozic v IT, které se v současné době vyskytují na pracovních portálech. Web je unikátní v tom, že karty jednotlivých profesí byly vytvořeny ve spolupráci s lidmi, kteří na těchto pozicích opravdu pracují. Jedná se tedy o informace přímo z praxe. Každá z profesí má zpracovanou svoji vlastní kartu povolání (infografiku), na které se nachází video rozhovor s daným pracovníkem a poté informace o tom, co na dané práci má rád více, co méně, jak vypadá jeho pracovní den/týden, jak a s jakými jinými experty spolupracuje, jaký je rozdíl na dané pozici mezi člověkem juniorním a seniorním a jaký by mohl být odhadovaný vývoj této profese v budoucnu. V druhé části infografiky jsou k nalezení doporučení, jak takovou pozici získat a v čem se vzdělávat. Každou z karet lze vytisknout.





## TIP

Po vzoru webu Czechitas mohou žáci dostat samostatný úkol, a to zpracovat kartu povolání nebo prezentaci o práci vybraného člena rodiny nebo blízkého. Důležité je získat informace přímo z praxe, tedy pozitivní i negativní stránky daného povolání. Např. informace o náplni práce, pracovním prostředí, popisu běžného pracovního dne, o tom, co má na práci rodič rád, co na práci nemá rád, jaké je nutné vzdělání pro danou profesi, kde lze danou profesi studovat, jaký je kariérní postup apod. Aktivitu lze pojmout i formou slohových prací. Žáci následně své úkoly mohou prezentovat ostatním spolužákům.

Kariérko.cz - <https://kariérko.cz/>

Kariérní platforma pro studenty a pedagogy. Lze zde nalézt popisy vybraných profesí, zpracované pracovní listy pro volbu povolání, webináře i podcasty se zástupci vybraných profesí. Doporučujeme využívat zpracované pracovní listy, které jsou dostupné bezplatně.



## TIP

Doporučujeme využívat zpracované pracovní listy, které jsou dostupné bezplatně. Aktuálně jsou k dispozici pracovní listy „já a mé okolí“, „mé zájmy a témata“, „výběr školy“.

Status studenta - <https://www.statusstudenta.cz/group-profession/>

Web zaměřený na seznam škol a karty povolání. Organizace má rovněž zajímavý instagramový profil.

## b) videomedailonky povolání

Řemeslo je cool - <https://remeslojecoool.cz/>

Projekt vznikl pod záštitou města Prahy a atraktivní formou představuje různé obory a řemesla. Tvářemi projektu jsou

Eva Burešová (herečka, zpěvačka) a Petr Florián alias Pedro (známý youtuber).

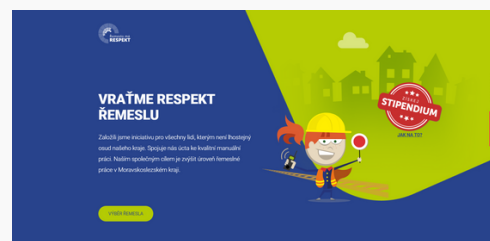




Řemeslo má respekt -

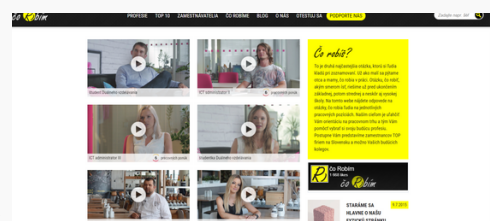
<https://remeslomarespekt.msk.cz/>

Projekt Moravskoslezského kraje, jehož cílem je zvýšit úroveň řemeslné práce v Moravskoslezském kraji. Na webu lze nalézt karty povolání včetně propagačních videí k těmto profesím: ošetrovatel, zedník, kominík, pekař, klempíř, pokrývač, řezník-uzenář, tesař, montér suchých staveb, výrobce potravin, zahradník, nástrojář, železničář.



Čo robím – <http://www.corobim.sk/>

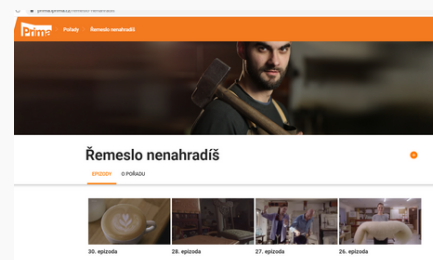
Slovenský web, na kterém lze najít videa vybraných profesí i osobnostní test „Spoznaj svoju budúcu profesiu“.



Řemeslo nenahradíš-

<https://prima.iprima.cz/remeslo-nenahradis>

Pořad televize Prima, který se zaměřuje na příběhy řemeslníků.



Welcome to the Jungle - Job Battle

Nový odlehčený formát videomailonků. Dva zástupci stejné profese představují svou pozici. Viz <https://www.youtube.com/watch?v=Ca6J6MJP19s>

Infoabsolvent - <https://www.infoabsolvent.cz/VideoObory/Ucebni>

Tento profil už byl představen o kapitolu výše. Zde je připomínáme existenci videoukázek vybraných maturitních a výučních oborů na tomto webu.

Youtube kanálu Jihočeské hospodářské komory

Další videa profesí lze najít na youtube kanálu <https://www.youtube.com/watch?v=802rpwQvHW4>

+ obecně videa na [Youtube](https://www.youtube.com/)

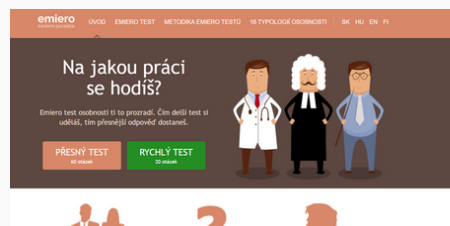




### c) testovací nástroje

#### Emiero test – <https://www.emiero.cz/>

Webová stránka, která obsahuje osobnostní test zaměřený na volbu povolání. Test je založen na metodě MBTI a výsledek je nutné brát s určitou rezervou. Vygenerované textové popisy totiž nezohledňují procentní výsledky jednotlivých škál. Jinak řečeno, test vygeneruje stejný slovní popis u extroverze na 51 %, či 90 %. Proto je při rozboru výsledku nutné sledovat procenta jednotlivých osobnostních škál, probrat tento výsledek s žákem a na základě toho doporučit vhodnou oblast profesního uplatnění.



#### Test Znas.se – <https://www.znas.se/test-osobnosti>

Jako v případě emiera se jedná o osobnostní test zaměřený na volbu povolání. Test je založen na metodě MBTI a výsledek je opět nutné brát s určitou rezervou. Vygenerované textové popisy totiž nezohledňují procentní výsledky jednotlivých škál. Proto při rozboru výsledku sledujte procenta jednotlivých osobnostních škál, probrat tento výsledek s žákem a na základě toho doporučit vhodnou oblast profesního uplatnění.



Další stránky, založené na metodě MBTI; <http://test-mbti.hys.cz/>;  
<https://www.16personalities.com/cs>

#### Test silných stránek - <http://www.testmojeplus.cz/>

Webová stránka, která obsahuje test zaměřený na určení silných stránek jedince. Výsledky testu je možné použít jako podklad pro individuální poradenství a další směřování žáka. Součástí rozšířené verze jsou návrhy vhodných povolání, ve kterých žák může uplatnit své silné stránky.





## Dotazník volby povolání -

<http://hogrefe.cz/dvp> (placená verze)

Test zaměřen na zájmy, dovednosti, aspirace (ne osobnost).

Je založen na Hollandově teorii profesního vývoje, tzv. RIASEC. Žák postupně odpovídá na otázky v sekcích „Baví/bavilo by Vás?“, „Jsem dobrý v / umím“, „Chtěl/a bych pracovat jako“. V případě verze zdarma je pro zobrazení výsledků nutné zadat emailovou adresu. Pro nastudování detailnějších informací o tomto testu doporučujeme knihu A. Mezera (2018) Dotazník studijně profesní orientace (viz kapitola Literatura).



## Kompetence pro trh práce -

<http://www.mamenato.cz/www/index.php?id=11>

Sada online testů pro ověření klíčových dovedností jako

jsou kompetence pro trh práce, kompetence k efektivní komunikaci, kompetence ke kooperaci (týmové spolupráci), kompetence k podnikavosti, kompetence k flexibilitě, kompetence k uspokojování zákaznických potřeb, kompetence k výkonnosti, kompetence k samostatnosti, kompetence k plánování a organizaci práce, kompetence k aktivnímu přístupu, kompetence k řešení problémů, kompetence ke zvládnutí zátěže (odolnost vůči stresu), kompetence ke komunikaci v cizích jazycích a kompetence k celoživotnímu učení.



## TIP

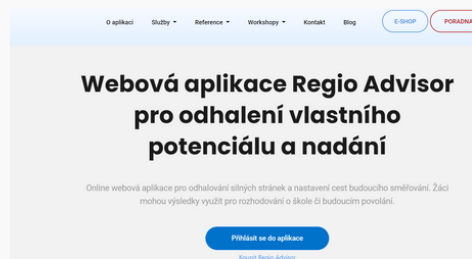
Nechte žáky vyplnit vybraný test a následně s ním proberte výsledky testu. Zejména s čím ve slovním popisu souhlasí a s čím nikoliv. Poté si žáci individuálně zapíší 5 osobnostních charakteristik, které jsou ně charakteristické. V případě testů založených na metodě MBTI vysvětlete, co jednotlivá písmena znamenají a nechte žáky pracovat ve skupinách dle výsledků (introverti/extraverti hledají, co mají společného...). Jednotlivé týmy mohou představit temperamenty ostatním (SJ, NF, SP, NT). Pokud žák prošel více testy, tak je vhodné společně vyhodnotit, v čem se výsledky liší či ztotožňují. Smyslem těchto nástrojů je získání základní představy o silných a slabých osobnostních stránkách.





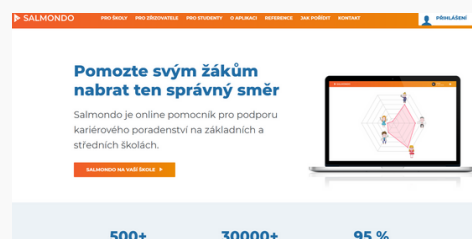
## RegioAdvisor - <https://www.regio-advisor.cz/>

Online placená webová aplikace pro odhalování silných stránek a nastavení cest budoucího směřování. Žáci mohou výsledky využít pro rozhodování o škole či budoucím povolání. K aplikaci je nabízen i celodenní workshop, který je zaměřen na seznámení se s aplikací Regio Advisor. Je žádoucí nenahrazovat kariérové poradenství pouze jednou aplikací a využívat ji v kombinaci s dalšími aktivitami. Výsledek je vždy nutné s žákem osobně probrat.



## Salmondo - <https://www.salmondo.cz/>

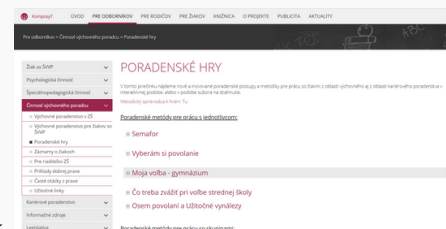
Online placená webová aplikace pro podporu kariérového poradenství na základních a středních školách. Obsahuje řadu psychologických metod, které žákům pomohou s rozhodnutím o jejich budoucnosti. Ať už jde o testy osobnosti, zájmové orientace, metody vycházející z pozitivní psychologie či ověřené manažerské techniky. Jako v případě RegioAdvisoru je vhodné nenahrazovat kariérové poradenství pouze jednou aplikací. Zároveň i zde platí, že výsledek je vždy nutné s žákem osobně probrat.



## Komposyt -

<https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/cinnost-vychoveho-poradcu/poradenske-hry>

Slovenský web, který je zaměřený mimo jiné na oblast kariérového poradenství na ZŠ. Lze využít sekci „poradenské hry“, kde jsou k dispozici poradenské metody pro práci s jednotlivcem i skupinou.



### TIP

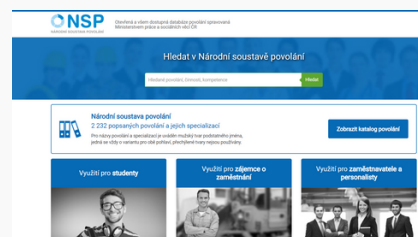
S žáky můžete vyzkoušet na portálu Komposyt poradenskou hru „semafor“ nebo „vyberám si povolanie“ (ve slovenském jazyce). Pro Vás, kariérové poradce, mohou být přínosem zpracované pracovní listy „čo treba zvážit pri volbe strednej školy“, či krátký dotazník určený pro žáky, kteří se rozhodují pro gymnázium.



## d) Trh práce

Národní soustava povolání – <https://www.nsp.cz/>

Jedná se o online katalog popisů povolání. V současné době je zde možné najít 2 461 popisů povolání a jejich specializací. Kromě samotného popisu povolání jsou u vybraných povolání obsaženy i informace o kvalifikaci k výkonu povolání, kompetenční požadavky pro výkon povolání, obecné dovednosti, měkké kompetence, zátěže a rizika výkonu povolání, onemocnění omezující výkon povolání a mzdové ohodnocení v jednotlivých krajích



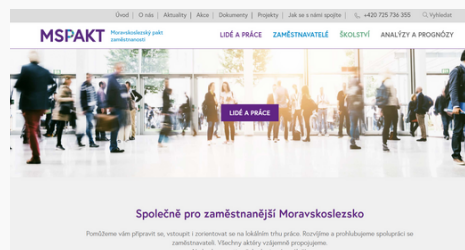
### TIP

Na příkladech vybraných pracovních pozic doporučujeme žákům vysvětlit pojem kompetence a dále pak rozdíl mezi obecnými, odbornými a měkkými kompetencemi. Žáci mohou dostat za úkol zjistit, jaké kompetence jsou potřebné u jimi vybraného povolání a zároveň sepsat, které kompetence jsou jim blízké a naopak, ve kterých cítí, že se musí zlepšit.

MS Pakt zaměstnanosti -

<http://mspakt.cz/dokumenty/analyzy-a-predikce/>

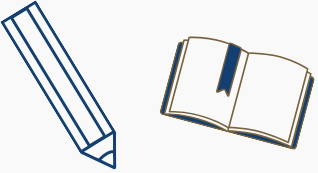
MS Pakt zaměstnanosti se zaměřuje na kariérové poradenství, spolupráci středních škol a firem a rovněž vytváří analýzy a predikce orientované na trh práce. Na výše zmíněném odkazu lze najít přehledně zpracované informace o uchazečích o zaměstnání, data o uplatnění i průměrných mzdách (podle klasifikace CZ-ISCO) v MSK.



### TIP

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti nabízí k těmto analýzám bezplatné školení. V případě zájmu stačí napsat email s poptávkou na adresu [info@mspakt.cz](mailto:info@mspakt.cz). V druhé části této příručky lze najít zjednodušený návod, jak s jednotlivými analýzami pracovat.



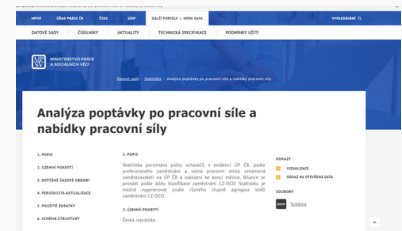


## Informační systém průměrného výdělku (ISPV) - [https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/ Interaktivni-vysledky.aspx](https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Interaktivni-vysledky.aspx)



Online systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. Na výše zmíněném odkazu lze nalézt přehledná data o mediánu mezd v jednotlivých krajích ČR, a to podle pohlaví, věku, vzdělání i klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Rovněž lze na stránkách v sekci „výsledky šetření“ nalézt data o průměrných hrubých mzdách v jednotlivých skupinách profesí.

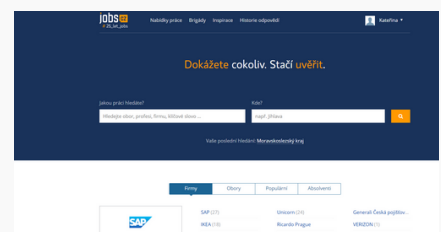
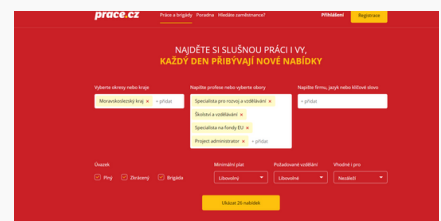
## Úřad práce - [https://www.mpsv.cz/web/cz/analiza -poptavky-po-pracovni-sile-a-nabidky-pracovni-sily](https://www.mpsv.cz/web/cz/analiza-poptavky-po-pracovni-sile-a-nabidky-pracovni-sily)



Na výše uvedeném webovém odkazu lze nalézt informace o poptávce a nabídce pracovní síly v jednotlivých krajích i okresech ČR. Zároveň jsou zde informace o volných pracovních místech i struktura nezaměstnanosti podle profese a věku. Detailní návod je se zde orientovat je uveden v druhé části této příručky, viz trh práce.

## Pracovní portály

Jednou z aktivit, kterou je možné s žáky realizovat v rámci jejich kariérové informování je postupné seznamování s pracovními portály a tvorbou životopisu. Žáci mohou dostat za úkol vyhledat na pracovních portálech své budoucí povolání, ověřit počet pracovních nabídek a zjistit aktuální možnosti uplatnění včetně nabízené mzdy.



## Pracovní portály:

- Úřad práce - <https://www.uradprace.cz/> (nejsou všechny nabídky, jelikož zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná místa na úřad práce)
- Jobs.cz - <https://www.jobs.cz/>
- Práce.cz - <https://www.prace.cz/>
- Práce za rohem - <https://www.pracezarohem.cz>





TIP

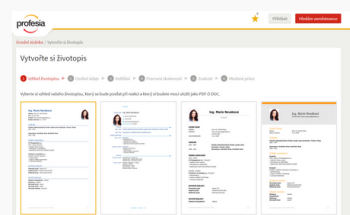
Seznamte žáky s nejznámějšími pracovními portály (viz odkazy výše) a nechte je ověřit počet pracovních nabídek, nabízenou mzdu i požadavky zaměstnavatelů u vybraného povolání. Žáci dále mohou diskutovat o tom, co je u daných inzerátů překvapilo apod.

Europass a Profesia (životopis a motivační dopis) –

[http://europass.cz/;](http://europass.cz/)

<https://www.profesia.cz/napsat-zivotopis/>

Europass představuje soubor dokladů o vzdělání, osobních dovednostech, jazykových kompetencích, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech. Hlavními dokumenty na této stránce jsou životopis a motivační dopis. Životopis je dostupný v online editoru i ke stažení. Tímto způsobem je možné žáky seznámit se správnou formou životopisů a následně si prakticky vyzkoušet vytvoření životopisu.



TIP

Společně s žáky vytvořte životopis. Řekněte si základní pravidla psaní životopisů a motivačních dopisů. Lze k tomu využít výše zmíněné online editory. Alternativou mohou být stránky Profesia.cz, kde si lze také vytvořit životopis v online editoru (viz odkaz výše).

Český statistický úřad -

<https://www.czso.cz/csu/czso/domov>

Webové stránky, kde lze nalézt veškerá statistická data ohledně ČR i jednotlivých krajů (např. o vývoji národního hospodářství, o demografickém vývoji, životních podmínkách domácností, mzdách apod.).

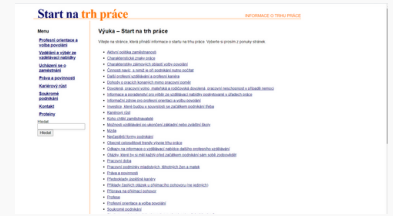




## Start na trh práce –

<http://www.startnatrhprace.cz/>

Webová stránka zaměřena na informace týkající se trhu práce. Lze zde najít témata jako profesní orientace a volba povolání, vzdělávání a výběr ze vzdělávací nabídky, ucházení se o zaměstnání, práva a povinnosti, kariérový růst, soukromé podnikání. Jsou zde i informace o vzniku pracovního poměru, výpočtu čisté mzdy, tvorbě životopisu apod. Stránka není příliš přehledná, a proto doporučujeme využít pouze pro Vás, kariévní poradce jako možný zdroj informací o pracovně-právním minimu.

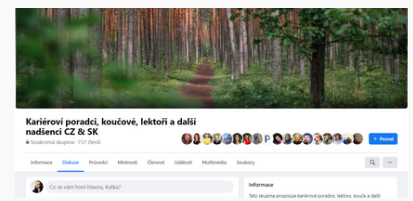


## e) Ostatní

Facebooková skupina „Kariéroví poradci, koučové, lektori a další nadšenci CZ & SK“

<https://www.facebook.com/groups/269280007124056>

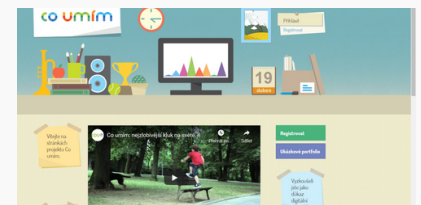
Tato skupina propojuje kariérové poradce, lektory, kouče a další nadšence, kteří se zabývají kariérovým poradenstvím v různých institucích (školy, úřady práce, neziskovky, organizace) nebo jako nezávislí profesionálové. Cílem této skupiny je vytvořit prostor pro vzájemnou podporu, rozvoj a růst. Jedná se o největší skupinu kariérových poradců v ČR. Můžete zde nalézt tipy na vzdělávání, články či pokládat své dotazy z oblasti Kariérové poradenství.



Co umím - <https://www.coumim.cz/>

Online aplikace zaměřena na mapování dovedností dětí.

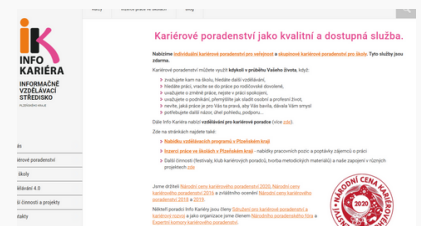
Propojuje formální a neformální vzdělávání i rodinu. Hlavním prvkem je portfolio „důkazů“ o tom, co se dítěti podařilo. Zaměřuje se na silné stránky dítěte. Je významným motivačním nástrojem. Podporuje budování zdravého sebevědomí a samostatné osobnosti dítěte. Vede dítě k sebehodnocení, pomáhá mu stanovit oblasti, kde je třeba dosáhnout zlepšení, plánovat nejbližší cíle. Umožňuje uchovávat důležité a zlomové okamžiky života.



Infokariéra - <http://www.infokariera.cz/pro-skoly>

Infokariéra je Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje, které se specializuje na poskytování a podporu

kariérové poradenství. Základním i středním školám doporučujeme využívat zpracované pracovní listy, za které Infokariéra obdržela Národní cenu kariérového poradenství 2020.





Na stránkách Infokariéry doporučujeme využívat zpracované bezplatné pracovní listy. Aktuálně jsou k dispozici pracovní listy „sebepoznání“, „trh práce“ a „sebe prezentace“.

Euroguidance –

<http://www.euroguidance.cz/index.html>

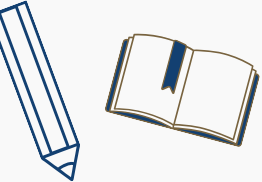
Program Euroguidance byl vytvořen Evropskou komisí a jeho hlavním cílem je sdílení zkušeností v oblasti zavádění a realizace poradenství ve 34 evropských zemích. České webové stránky Euroguidance poskytují prostor pro sdílení informací a zkušeností poradkyň a poradců na národní i mezinárodní úrovni. Lze zde nalézt příklady dobré praxe v oblasti kariérového poradenství a kalendář akcí zaměřených na kariérové poradenství (kurzy, školení, workshopy). Euroguidance také pořádá Národní cenu kariérového poradenství ČR (NCKP), kde se setkávají kariéroví poradci a kouči z celé republiky.



Vyplatí se přihlásit k odběru newsletteru (na stránkách dole v zápatí) z důvodu přístupu k informacím o zajímavých kurzech, ať u nás v ČR s českými či zahraničními lektory, či o možnostech výjezdu do zahraničí. Příspěvky z minulých let lze najít online na webových stránkách (viz kapitola literatura).

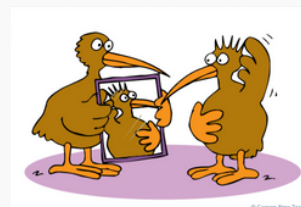
### 1.2.3 Kariérní karty

Karty jsou vhodným nástrojem pro navázání kontaktu s žákem. S jejich pomocí si žák uspořádává myšlenky, vyjadřuje emoce a postupně dochází k sebepoznání. Tímto způsobem můžete u žáka zmapovat jeho zdroje, úspěchy, strategie zvládání a rovněž podporovat a probouzet jeho kreativní proces, představy o budoucnosti, pracovat s hodnotami, smyslem života i zpětnou vazbou. Níže jsou uvedeny pouze názvy karet spolu s odkazy, na kterých lze najít detailnější informace. Jako v případě online nástrojů platí, že karet je velké množství a záleží pouze na Vás, které si pro svou praxi vyberete. Součástí karet je vždy návod, jak s nimi pracovat. Pro ukázkou přikládáme tip na aktivitu u „karet stavy“, který je převzat z manuálu.



**Kiwi karty:** online dostupné karty, které slouží ke zvýšení povědomí žáků o světě práce. Karty jsou určeny pro žáky mladších ročníků a lze je stáhnout včetně manuálu na tomto odkazu

<https://www.careers.govt.nz/resources/tools-and-activities/kiwi-cards/>  
(v anglické jazyce).



**Karty STAVY:** karty s obrázky oveček, které reprezentují 6 vrozených emocí (radost, smutek, odpor, překvapení, zlost a strach) a dalších 30 emočních stavů. Lze je využívat k sebepoznání žáků i ověření profesního typu dle teorie RIASEC. Viz <https://ceteras.cz/produkty/karty-stavy/>.



## TIP NA AKTIVITU - KARIÉRNÍ STROM (KARTY STAVY)

Vyzveme žáka, aby nakreslil strom tak, aby byly vidět kořeny, kmen a koruna. Dále využíváme různé techniky pro mapování zdrojů, motivací a hodnot, minulých úspěchů a vizí do budoucna.

### a) Mapování kořenů – zdroje

Rozložíme všechny karty tak, aby si je mohl klient prohlížet. Dále pokládáme otázky:

- vyberte karty, které vykreslují Vaše vlastnosti. Povídejte o sobě. Která karta vystihuje to, v čem jste dobrý? V čem jste dobrý? Která karta vystihuje to, co u sebe chcete zlepšit/rozvíjet?

### b) Mapování kmene – motivace, hodnoty a smysl

- Rozložíme všechny karty tak, aby si je mohl klient prohlížet. Zadáme instrukci „Vyberte kartu, která vystihuje to, co je pro Vás v životě důležité“. A následně např. tyto otázky.
- Proč je to důležité?; Jaké jsou Vaše hodnoty?; Jak se tyto hodnoty projevují v každodenním životě? V pracovním životě?

### c) Mapování plodů – úspěchy a vize do budoucna

Vyzveme klienta, aby si do svého stromu nakreslil plody – plody své práce/svého života. Metafora plodů zahrnuje plody, které jsou zralé a můžeme z nich dále čerpat (radovat z nich, sníst je, zasít jejich semínka a založit tak další stromy apod.), ale také plody, které se nevyvedly (neúspěchy).



- Vyberte karty, které popisují Vaše životního úspěchy. Co se Vám podařilo? Díky čemu jste úspěchu dosáhl (jaké Vaše vlastnosti, schopnosti, dovednosti se na úspěchu podílely)? Uveďte 3 životní úspěchy.
- Která karta Vám připomíná Váš nejcennější neúspěch? Co jste se díky tomuto neúspěchu o sobě naučili?
- Jaké úspěchy by uvedli Vaši kamarádi, když bych se jich zeptal(a)?

#### d) Mapování kroků

Žáka můžeme vyzvat k tomu, aby se zamyslel nad možnými riziky, které bude muset na své profesní cestě překonat, co se bude muset naučit, s čím se bude muset smířit. To žákovi umožní naplánovat si následující kroky. Poradce může také poskytnout rady z trhu práce, možnosti vzdělávání. Detailnější popis aktivity lze nalézt v manuálu, který je vždy součástí karet.

**Pexeso STAVY:** se hraje jako klasické pexeso s výjimkou toho, že pokud hráč objeví 2 shodné obrázky, tak hra nekončí. Pro získání kartiček musí splnit úkol, který mu zadá kariérový poradce např. Jaké jsou dovednost ovečky?; Jaké jsou její vlastnosti?; Pro jaké povolání by se ovečka hodila? Více viz <https://ceteras.cz/produkty/pexeso-stavy>



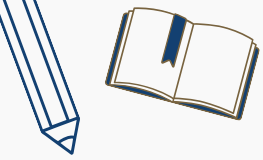
**Karty motivace a potřeby:** tato sada karet doplňuje a navazuje na karty STAVY. Lze ji však využívat i samostatně. Jejím prostřednictvím lze u žáků zjistit, jaké jsou jejich priority, pracovní motivace i hodnoty. Více informací lze nalézt na stránkách <https://ceteras.cz/produkty/karty-motivace-a-potreby/>.



**Karty světem hodnot:** tyto karty lze opět využít ke zjištění, jaké jsou priority, pracovní motivace i hodnoty žáka. Viz <https://www.b-creative.cz/terapeuticke-pomucky-b-creative-svetem-hodnot--value-cards>.







**Karty moře emocí:** karty moře emocí lze využívat pro vyjádření a popsání pocitů. Někdy totiž může být obtížné naše pocity vyjádřit a pojmenovat, což tyto karty usnadňují. Viz <https://www.b-creative.cz/terapeuticke-pomucky-b-creative-more-emoci--emotion-cards>.



**Karty s příběhy:** Slouží především k povzbuzení, otevření a prohloubení konverzace, navázání kontaktu, případně ke zvýšení klientova sebeuvědomění. Žák jednotlivým fotografiím postupně přiřazuje vlastní význam a smysl. Viz <https://www.b-creative.cz/terapeuticke-pomucky-b-creative-karty-s-pribehy--storytelling-cards>



**Karty Silné stránky:** Jedná se o novinkou mezi kartami. Cílem těchto karet je motivovat k přemýšlení o silných stránkách a podnítit rozhovor nebo skupinovou diskuzi na toto téma. Žáci se tímto způsobem mohou zamyslet nad různými vlastnostmi a přemýšlet o tom, jací jsou, co se jim daří a naopak jací nejsou a co se jim nedaří. Více informací lze nalézt na stránkách <https://www.b-creative.cz/terapeuticke-pomucky-b-creative-silne-stranky--strength-cards>.



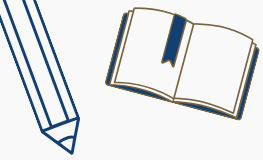
**JOBBKORT** - Inspirace k výběru povolání: slouží pro představení různých povolání, které se vyskytují na trhu práce. Viz <https://www.b-creative.cz/terapeuticke-pomucky-b-creative-jobbkort--inspirace-k-vyberu-povolani>.



**KARIÉROVÉ karTY – střední školu si vybíráš TY:**

Tato sada kartiček pomáhá žákům s uspořádáním si myšlenek před volbou střední školy. Postupně jsou v kartách vyplňovány informace, které jsou pro volbu střední školy důležité (informace o povahových vlastnostech žáka, jeho koníčcích, představách o škole i budoucí práci). Viz <https://petradrahonovska.wixsite.com/website-5>





**Motivační karty:** Sada karet zaměřená na problematiku motivace. Na 41 kartách jsou zobrazeny jednotlivé „motivátory“, charakteristiky práce nebo hodnoty, které mohou být motivující v různých povoláních pro různé jednotlivce. Viz <https://centrumkompetenci.cz/> (sekce Pomůcky pro kariérové poradce). Nově má Centrum kompetencí v nabídce také Karty povolání.



## 1.2.4 Deskové hry

**Desková hra Cesta životem – zaměstnání nebo podnikání?**

Hra se zaměřuje na problematiku trhu práce, konkrétně na srovnání podnikání a zaměstnání. Hráči prochází život od školní docházky až po vydělávání peněz. Během hry se musí stále rozhodovat (jakého vzdělání chtějí dosáhnout, jakou cestu na trhu práce zvolit, jak uzavřít nejlepší obchod,...) a za svá rozhodnutí nést následky. Desková hra se také zaměřuje na oblast finanční gramotnosti. Její cena je 1 906 Kč a více informací lze nalézt zde: <https://www.foxgames.cz/cz/deskova-hra-cesta-zivotem/5bc86d2c1d468-deskova-hra---cesta-zivotem#content>



**Vzhůru do světa povolání**

Vzdělávací desková hra pro děti, která byla vytvořená ve spolupráci s kariérními poradci. V rámci hry se žáci seznámí se 146 různorodými profesemi. Získají povědomí o požadovaném vzdělání, vlastnostech, schopnostech, dovednostech, pracovních pomůckách i finančním ohodnocení. Cena hry je 899 Kč a více informací lze nalézt zde: <https://skolnihry.cz/hry/vzhuru-do-sveta-povolani>







## 1.2.5 Portfolio žáka, exkurze a veletrhy

Jednou z aktivit, jak zavést kariérové poradenství do školského prostředí, je vytvoření žákovských portfolií. Jedná se o jednoduchý nástroj, který je možné využívat pro shromažďování informací o vývoji žáka. V případě kariérového poradenství zde doporučujeme shromažďovat dokumenty zaměřené na osobnost žáka a dokumenty, které mají vliv na volbu vzdělávací dráhy napříč všemi předměty ve škole.



### DOKUMENTY VHODNÉ DO PORTFOLIA

- testy, dotazníky, formuláře, pracovní listy, např. výsledky osobnostních testů, pracovní listy z exkurzí apod.,
- kopie slohových prací zaměřených na volbu povolání a osobnosti,
- záznam ze zájmových aktivit a dobrovolnických zkušeností;
- dokumentace vlastních výsledků/produktů (např. vlastní návrhy, fotografie výrobků, články v novinách o umístění v soutěži...);
- sebehodnocení žáka, zpětná vazba od jiných osob (učitelů, instruktorů, spolužáků, případně jiných osob);
- a další (dle vašeho uvážení).

Zkušenosti z praxe ukazují, že portfolio má význam nejen pro samotné žáky, ale také pro jejich rodiče, učitele či kariérové poradce. Žák totiž prostřednictvím portfolio může sledovat své úspěchy, zaznamenávat výsledky osobnostních testů a prezentovat svůj profil okolí. Pro rodiče je portfolio nástrojem, jak mít přehled o úspěších svého dítěte, o jeho silných, případně i slabých stránkách. Učitel, a hlavně kariérový poradce má na základě portfolio dlouhodobý přehled o daném žákovi, může zhodnotit celkovou úroveň dovedností žáka a na základě toho pomoci s volbou vhodné vzdělávací dráhy.





## Jak se portfolio vyrábí?

Tento nástroj je navíc velice jednoduchý na výrobu. Bud' lze využít papírová podoba, tedy fyzický produkt v podobě přenosných desek, složek, pořadačů apod. nebo elektronickou formu v podobě e-portfolia, elektronického prostředí (cloudové uložení, google disk, aplikace - Co umím). Důležité je vždy myslet na to, že se jedná o osobní dokument a jako takový podléhá pravidlům ochrany osobních údajů, tzv. GDPR. V případě papírové podoby tedy doporučujeme využít uzamykatelnou skříň ve třídě, ke které bude mít přístup pouze učitel nebo třídní služba.



### TIP

Doporučujeme s portfoliem začít již v nižších ročnících a zakládat zde podobné materiály v průběhu delšího časového období, např. několika let. Opakovaným návratem k daným tématům bude vidět rozdílné zpracování, uchopení úkolu i osobnostní posun žáka.

## Exkurze

Exkurze jsou jednou z klasických forem výuky. Bývají realizovány v terénu, mimo školní prostředí a představují nástroj prostřednictvím kterého lze propojit teoretické znalosti žáků s praxí. Úspěšnost exkurze a její praktický přínos pro žáky je však závislý na přípravě pedagoga. Exkurze nesmí sklouznout do klasického schématu: viděno-slyšeno-zapomenuto. Na exkurzi by měli žáci jezdit připraveni s předem zadanými úkoly. Je tedy vhodné připravit pracovní listy a promyslet si, jak bude s výsledky z exkurze pracováno v následné výuce.

Struktura pracovního listu by měla být vytvořena tak, aby s ním žák pracoval po celou dobu trvání exkurze – tedy od samotné přípravy na exkurzi, přes návštěvu firmy až po následné vyhodnocení aktivity. Proto v úvodu pracovního listu volíme takové aktivity, které budou žáky motivovat k vyhledání informací o dané firmě již před samotným výjezdem (např. zpracování prezentace/referátu na danou firmu, představení typických pracovních pozic pro danou firmu atd.). Nevynecháváme otázky zaměřené na očekávání žáků a úkoly, které lze splnit pouze na základě návštěvy firmy





(např. otázky zaměřené na pracovní prostředí, pracovní dobu apod.). Poslední část pracovního listu by měla být věnována zhodnocení exkurze. Tuto část mohou žáci zpracovat během návratu do školy (např. v autobuse) či v rámci následné výuky. Závěrečné zhodnocení by pak mělo proběhnout hromadně pod vedením pedagoga. Lze použít některé z těchto otázek: Byla exkurze pro žáky zajímavá? Co se nepovedlo? Jaká byla náročnost úkolů? Odpovídal časový plán? Jak by bylo možné jednotlivé aktivity zlepšit?



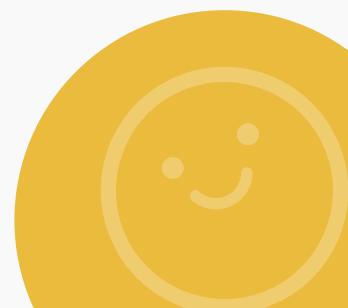
#### TIP

V příloze tohoto dokumentu je vzor pracovního listu, který je možné používat při výjezdech na exkurze do firem.

## Fiktivní firmy

Pro zatraktivnění výuky a podporu podnikavosti lze pro žáky základních a středních škol doporučit tzv. fiktivní firmy neboli studentské minipodniky. Pod fiktivní firmou si lze představit virtuální společnost, která je vedena jako by opravdu existovala a simuluje reálné procesy, produkty a služby. Školy potvrzují, že prostřednictvím tohoto nástroje jsou u žáků podporovány jejich podnikatelské schopnosti, samostatnost, iniciativa a znalosti o tom, jak založit a vést obchodní společnost nebo živnost. Žáci se rovněž učí pracovat v týmu, přijímat odpovědnost, zlepšovat své měkké, odborné kompetence i prezentační schopnosti.

Fiktivní firmy nejsou novým nástrojem v praxi škol, a proto existuje celá řada metodik a postupů, jak při realizaci tohoto nástroje postupovat. Doporučujeme bezplatnou registraci na stránkách <https://databaze.op-vk.cz/>, kde lze nalézt inspirace z výstupů projektů z minulého operačního programu včetně zpracovaných metodik a kontaktů na samotné realizátory.





## PŘÍKLADY METODIK FIKTIVNÍCH FIREM

V rámci MSK jsou k dispozici metodiky fiktivních firem např. u těchto projektů:

- Učíme se podnikat; realizátor: Společnost pro kvalitu školy, o. s.;
- Individuální excelencí studentů k úspěšné podnikavosti" aneb "game4business"; realizátor: AHRA - Human Resource Agency, s.r.o.;
- Vytvoření minipodniků na SŠ v rámci podpory rozvoje podnikatelských znalostí a dovedností žáků ve spolupráci se strojírenskými firmami; realizátor: Střední škola technická, Opava, Kolofíkovo nábřeží 51, příspěvková organizace.

Metodiky lze najít po zadání názvu projektu nalézt na těchto stránkách <https://databaze.op-vk.cz/>.

Na základě zpětných vazeb ze základních škol lze fiktivní firmy doporučit do hodin občanské výuky, průřezových témat nebo jako volnočasovou aktivitu žáků – kroužek na škole.



### TIP

Prostřednictvím fiktivní firmy lze např. simulovat skutečný proces hledání zaměstnání na trhu práce. Vybrané skupiny žáků budou reprezentovat firmy hledající pracovníky do své výroby a zbývající žáci budou usilovat o práci v těchto firmách. Vše může zastřešovat fiktivní firma v podobě personální agentury. Firma i uchazeči o zaměstnání budou mít své specifické úkoly, a to např.

- firma: vytvořit inzeráty na nabízené pracovní pozice, promyslet předpoklady vhodného kandidáta (viz práce s pracovními portály), následně zahájit nábor a provádět výběrová řízení,
- uchazeči o zaměstnání: seznámit se s přidělenými profily a vytvořit životopis, odeslat je na nabízené inzeráty, nastudovat otázky vyskytující se u pohovorů, zjistit náležitosti pohovoru, najít si práci.

K zadávání inzerátů a hlášení se na inzeráty lze využít špendlíky a nástěnky ve třídě. Žáci touto aktivitou poznají proces výběrových řízení z obou stran – budou se muset vžít do role zaměstnavatele a zároveň uvidí u svých spolužáků i pohled ze strany uchazeče o zaměstnání. Musí se oprostit od kamarádských vazeb, protože se stávají majiteli firem a každý z uchazečů o zaměstnání má přidělený svůj fiktivní osobnostní profil. Tuto aktivitu lze využít i na středních školách a lze se inspirovat aktivitou „simulace pracovního pohovoru“ v publikaci Volba povolání bez předsudků – Gender Studies (viz následující kapitola Literatura).



## Veletrhy středních a vysokých škol

Veletrhy středních a vysokých škol jsou velice oblíbeným způsobem, jak získat informace o budoucím studiu. Návštěva veletrhů škol by neměla sklouznout do modelu „pobrat co nejvíce letáčků“. Žáci mají unikátní příležitost pobavit se zástupci jednotlivých škol a získat informace, které jim mohou pomoci při volbě vzdělávací dráhy. Před vstupem na veletrh by však měli vědět, ke kterým oborům směřují a které školy budou chtít navštívit. K přípravě žáků na školský veletrh lze využít metodiku a pracovní list zpracovaný organizací Info Kariéra. Tyto podklady byly vytvořeny pro účely plzeňského festivalu práce a vzdělávání Posviť si na budoucnost, ale jsou natolik univerzální, že je lze využívat i v rámci veletrhů v Moravskoslezském kraji. Pracovní list byl měl být vytvořen tak, aby s ním bylo pracováno před festivalem, v jeho průběhu i po skončení akce. Vzorový pracovní list lze nalézt na tomto odkazu: <https://www.posvitsinabudoucnost.cz/festival/metodika/>.



### TIP

Veškeré termíny veletrhů středních a vysokých škol lze nalézt na webových stránkách <https://www.stredniskoly.cz/>. K přípravě žáků na školský veletrh doporučujeme využívat pracovní list a metodiku od organizace Info pro Kariéru viz <https://www.posvitsinabudoucnost.cz/festival/metodika/>.



## 1.3 Literatura

V této kapitole lze najít názvy knih, které jsou vhodné pro sebevzdělávání v oblasti kariérového poradenství. U každé z uvedených knih je k dispozici krátká anotace popisující obsah dané publikace. Výběr knih je přizpůsoben Vašemu praktickému využití ve školském prostředí a je možné si vybrat pouze některé publikace. Pro lepší přehlednost byly knihy rozděleny na základní a rozšiřující literaturu, přičemž pro získání všeobecného přehledu doporučujeme právě základní literaturu.

### 1.3.1 Základní literatura

#### Pro jaké povolání se hodím? A. Mezera (2009)

Tato kniha je zaměřena na volbu povolání. Je určena nejen samotným žákům, ale také rodičům, pedagogům a výchovným/kariérovým poradcům. Autor v knize popisuje, jak postupovat při výběru povolání, kde hledat informace o školách, jak uspět u přijímacích zkoušek a jak si zorganizovat čas pro učení. Součástí knihy jsou i testy a dotazníky (test studijních předpokladů, zájmové dotazníky v poradenské praxi výchovného poradce, obrázkový test profesní orientace, dotazník profesní a studijní orientace pro žáky 8. a 9. ročníků ZŠ).



#### Dotazník studijně profesní orientace – A. Mezera (2018),

Publikace obsahuje metodiku a informace k dotazníku studijně profesní orientace a ke kariérovému dotazníku volbě dalšího studia a povolání. Tyto testy jsou určeny žákům vyšších ročníků základní a střední škol. Dále publikace obsahuje Škálový dotazník individuálního stylu řešení problémů.





## Typologie osobnosti pro manažery – Michal Čakrt

Pro bližší studium diagnostiky MBTI doporučujeme cokoliv od Michala Čakrta, např. knihu typologie osobnosti pro manažery.



## Diagnostika v kariérovém poradenství – S. Navarová, M. Lancová (2019)

Publikace přináší ucelený a praktický vhled do metod kariérového poradenství. Umožňuje zorientovat se v oblasti posudkové problematiky, shrnuje jednotlivé přístupy a představuje metody kariérní diagnostiky, jako je například RAISEC. Rovněž je zde obsažena řada aktivit využitelných v praxi a návod, jak vést kvalitní pohovor ke zjištění profesní orientace. Publikace je metodikou pro každodenní práci kariérního poradce.



## Vyrováváme šance – P. Drál

Tato příručka byla vytvořena pro pedagogy, kariérní a výchovné poradce, kteří pracují s žáky ze sociálně znevýhodněného prostředí. Obsahuje však řadu cvičení, které lze využít pro práci se všemi žáky (nejen ze sociálně znevýhodněného prostředí). Aktivity jsou zaměřeny na sebepoznání, identifikaci silných stránek, způsobů učení, poznání povolání, rozhodování i plánování další kariérní dráhy. Každá aktivita je přehledně zpracovaná a je u ní uveden cíl, pomůcky, postup, potřebný čas včetně pracovního listu. Není nutné využít všech aktivit, ale doporučujeme si aktivity přečíst pro získání inspirace. Svým zaměřením se hodí do hodin občanské výuky nebo průřezového tématu člověk a svět práce. Publikace je dostupná zdarma a online na tomto odkaze <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2015/12/Peter-Dral-Vyrovnavame-sance-web.pdf>





## Interakční psychologický výcvik pro praxi: Nové hry pro výcvikové skupiny - Marek Kolařík

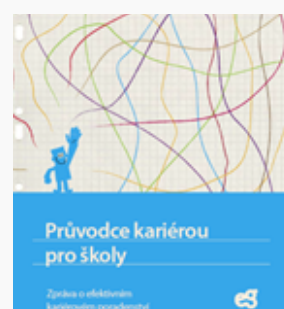
Tuto knihu doporučujeme využít jako zdroj tipů na skupinové techniky s třídou.



## Průvodce kariérou pro školy

Jedná se o příručku, která obsahuje hlavní teorie kariérového poradenství, nové přístupy, cvičení a aktivity použitelné pro kariérové poradenství na školách. Doporučujeme především využít podrobně popsání cvičení a aktivity, které jsou dostupné od str. 98. Cvičení jsou koncipovaná tak, aby byly snadno použitelné ve třídě a se skupinami žáků. Viz tento odkaz

<http://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf>.



## Navigace světem práce – EKS

Tuto knihu lze využít jako zdroj informací a aktivit v oblasti přípravy na pohovor a pracovní právního minima. Např. jsou zde aktivity k tvorbě životopisu, tipy, jak by měl vypadat životopis, který zaujme, jak se připravit na pracovní pohovor i cvičení s využitím pracovní smlouvy či výplatní pásky. Aktivity jsou vhodné pro žáky základních i středních škol. Publikace je zdarma dostupná online na těchto stránkách:

<http://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/navigace-svetem-prace.pdf>.





### 1.3.2 Rozšiřující literatura

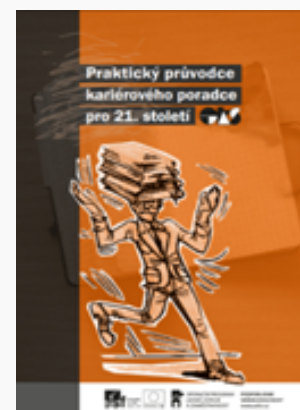
#### Kariérní poradenství – Š. Vendel (2008)

Jedná se o ucelenou publikaci, která se zaměřuje na problematiku kariérového poradenství. Jsou zde vysvětleny teorie kariérního vývoje (např. Hollandova teorie, teorie životních stádií, teorie kariérních kotev, MBTI atd.), důležité faktory v kariérovém poradenství, diagnostika, poradenství pro jednotlivé kategorie klientů (např. nadaní jedinci, klienti s několika volbami...) atd. Na základě této publikace se čtenář dozví, co kariérové poradenství obnáší a jak může pomoci při těžkém rozhodování.



#### Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století – Evropská kontaktní skupina

Jedná se o metodickou příručku pro poradce, kteří pracují přímo s klienty na úřadech práce, na školách, v neziskových organizacích či v privátní praxi. V publikaci jsou obsažena teoretická a historická východiska kariérového poradenství, informace o proměnách společnosti na počátku 21. století včetně možných scénářů budoucího vývoje. Závěrečná část je věnována kompetencím, které by měli poradci mít a co by jim mohlo práci s klienty usnadnit. Příručka je proložena různými tipy na aktivity, inspiracemi a cvičeními na vyplňování. Je dostupná zdarma na tomto odkaze <http://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/nastroje-a-metodologie/prakticky-pruvodce.pdf>.



#### Obrázkový kariérní test – A. Mezera (2015)

Obsahuje metodiku pro zjišťování profesních zájmů žáků 7.–9. tříd základních škol. Administraci testu, hodnocení i interpretaci výsledků provádějí žáci sami pod vedením výchovného poradce, učitele či školního psychologa.





### **Dotazník k sebehodnocení žáka – A. Mezera (2015)**

Obsahuje škálové dotazníky, prostřednictvím kterých je možné zjistit charakteristické projevy sociálního chování žáků základních škol, dále dotazník školních dovedností pro zjištění vzdělávacích bariér žáků 2. stupně základních škol, ale i škol středních, dále také pracovní listy využitelné k určování základních školních dovedností. Získané informace jsou užitečné pro žáka i pedagoga při volbě vzdělávací a profesní dráhy.



### **Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol -**

**R. Šikulová, I. Wedlichová (2007)**

Kniha se zabývá problematikou profesní orientace a volby vzdělávací dráhy u žáků základních škol. Lze zde nalézt kapitoly zaměřené na úlohu školy při výběru vzdělávací a profesní dráhy svých žáků, klíčové dovednosti pedagoga poskytujícího studijní a profesní poradenství i pohled na průřezové téma Člověk a svět práce. Dále je kniha zaměřena na oblast diagnostiky žáky a zejména praktické aktivity zaměřené na zjišťování úrovně rozvoje žáka, osobnostní rozvoj žáka, na rozvoj sociálních dovedností žáka, vytváření reálných představ o povolání a trhu práce, rozhodování a akční plánování žáka i na poznání rodinného prostředí žáka.



### **Časopis – Školní poradenství v praxi (pro výchovné i kariérové poradce)**

Jedná se o publikaci, která je zaměřena čistě na oblast kariérového poradenství v České republice a na Slovensku. Časopis vychází elektronicky dvakrát ročně a je k dispozici zdarma na webových stránkách Euroguidance (sekce publikace) viz <http://www.euroguidance.cz/publikace.html>. V časopise jsou zajímavé články z různých oblastí kariérového poradenství. Např. v čísle (2019, č. 15) je popsána metoda kariérního stromu včetně práce s kariérními kartami.





## Národní cena kariérového poradenství – Sborník soutěžních příspěvků

Euroguidance každoročně pořádá Národní cenu kariérového poradenství, kde jsou prezentovány příklady dobré praxe v oblasti poradenství. Této akce se účastní představitelé úřadů práce, škol, krajských kariérových center, neziskových organizací, specialistů na poradenství, vzdělávacích institucí, kariérových center na univerzitách, asociací, pedagogicko-psychologických poraden, příspěvkových organizací MŠMT a MPSV a jiných institucí. Veškeré příspěvky jsou součástí Sborníku, který je dostupný online a zdarma na stránkách Euroguidance (viz odkaz níže). V publikaci lze najít zajímavé příspěvky základních a středních škol, které mohou být inspirací pro praxi kariérového poradenství nebo vzdělávání na školách. Více na odkazu:

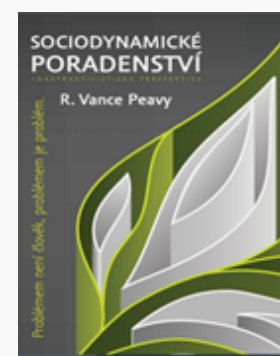
<http://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>.

## Kariérové poradenství ve školách a Národní cena kariérového poradenství: i Vaše škola se může přihlásit!

Tato publikace slouží jako inspirace k přihlášení škol na Národní cenu kariérového poradenství. Lze zde najít základní informace o této soutěži a zejména inspirativní příspěvky základních a středních škol a dalších institucí, které se zaměřují na práci s žáky. Publikace je dostupná online na webových stránkách Euroguidance (sekce publikace), viz <http://www.euroguidance.cz/publikace.html?stranka=2>.

## Sociodynamické poradenství - R. Vance Peavy (1997)

Jedná se o publikaci kanadského kariérového poradce Vance Peavyho, ve které lze nalézt ucelený přístup k poradenské praxi. Autor svým sociodynamickým poradenstvím „přináší respektující přístup k lidem jako myslícím a aktivně jednajícím bytostem, kteří mají schopnosti a přání konstruovat svůj život a jeho význam. Jeho myšlenky, které vycházejí z poradenské praxe i akademické zkušenosti, a za něž získal řadu ocenění, se rozšířily nejen v Kanadě, kde působil, ale i v řadě dalších zemí“ (R. Vance Peavy, 1997). Kniha má 2 části. První část je zaměřena na teoretické vymezení





poradenství a jeho historický, současný a možný budoucí vývoj. Ve druhé části jsou poté uvedeny příklady sociodynamického poradenství v praxi, a to v rámci individuálního nebo skupinového poradenství. Kniha je dostupná online na tomto odkaze: <http://www.euroguidance.cz/publikace.html?stranka=7>

### Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace – Pro skupinová školení

Tato příručka obsahuje celou řadu ověřených metod skupinového poradenství z databáze Rakouské veřejné služby zaměstnanosti. U každé metody jsou uvedena teoretická východiska, informační zdroje, cíle aktivity, popis metody/aktivity, potřebné pomůcky, cílová skupina i délka aktivity. Příručka je dostupná online na tomto odkaze <http://www.euroguidance.cz/publikace/mezinarodni-prihrucka.pdf> a lze v ní najít mnoho inspirativních aktivit.



### Volba povolání bez předsudků – Gender Studies

Tato publikace propojuje téma kariérového poradenství s genderovou problematikou. Jejím cílem je rozšířit spektrum povolání a studijních oborů, o nichž dívky a chlapci uvažují. Obsahuje 18 aktivit vztahujících se ke 4 dílčím cílům: pojmenování, nabourávání stereotypů, sebepoznání a vlastní strategie. Publikace je k dispozici zdarma v elektronické podobě na tomto odkaze <http://www.euroguidance.cz/nastroje-a-metodologie/volba-povolani.html>. Pro každou z aktivit jsou zpracované pracovní listy včetně popisu průběhu aktivity. Je možné si vybrat jen některou z 18 aktivit – doporučujeme vyzkoušet poslední aktivitu „improvizace pracovního pohovoru“.





### Rozmanitý svět kariérového poradenství – EKS

Tato publikace je zaměřena na seznámení se s kariérovým poradenstvím. Jejím cílem je předat konzultantům, učitelům, lektorům dalšího vzdělávání, psychologům, sociálním pracovníkům, koučům, terapeutům a dalším, kteří se považují za členy široké rodiny „pomáhajících profesí“ zkušenosti autorů a poukázat na to, že neexistuje univerzální šablona na to, jak má vypadat „ideální kariérový poradce“. Jsou jen jistá pravidla a principy, kterými se můžete řídit. Např. zde lze najít kapitulu o kompetencích kariérového poradce, o tom, jak pohlíží na tuto profesi žáci ZŠ, inspirace pro práci s klienty atd. Kniha je dostupná online na těchto webových stránkách:

[https://asociacevsp.cz/\\_files/200000687-d0733d16d0/EKS%20-%20Rozmanit%C3%BD%20sv%C4%9Bt%20kari%C3%A9rov%C3%A9ho%20poradenstv%C3%AD.pdf](https://asociacevsp.cz/_files/200000687-d0733d16d0/EKS%20-%20Rozmanit%C3%BD%20sv%C4%9Bt%20kari%C3%A9rov%C3%A9ho%20poradenstv%C3%AD.pdf)



### Rozvoj kariérového poradce – S. Navarová

Publikace je zaměřena na rozvoj komunikačních, prezentačních a dalších měkkých kompetencí u samotných poradců i žáků. Tyto kompetence jsou totiž nezbytné pro úspěšné uplatnění se na trhu práce. Kniha je určena kariérovým a výchovným poradcům, pedagogům či školním psychologům, kteří pomáhají žákům se vzdělávací a profesní volbou.





## 1.4. Kontakty na instituce zabývající se kariérovým poradenstvím

V této kapitole jsou uvedeny kontakty na instituce zabývající se kariérovým poradenstvím v Moravskoslezském kraji. Tyto kontakty jsou zde uvedeny z důvodu, abyste věděli, na koho se v našem kraji můžete obrátit, popř. kam odkázat rodiče žáků. Kariérové poradenství je poskytováno v různých typech zařízení, jako jsou školy, veřejná správa, soukromý sektor včetně neziskových organizací. V našem kraji mají největší zastoupení poradci na úřadech práce, v tzv. Informačně poradenských střediscích (IPS) a Pedagogicko-psychologických poradnách (PPP). V následujících tabulkách jsou tedy postupně uvedeny kontaktní údaje na jednotlivé IPS v kraji, PPP v kraji a následně na ostatní instituce zabývající se kariérovým poradenstvím v kraji.

Tab. 1.3 Kontaktní údaje IPS v MSK

Pobočka	Adresa	Kontakt
IPS Ostrava	Velká 196/10, Ostrava – Moravská Ostrava, 702 00	<a href="mailto:ips.ot@uradprace.cz">ips.ot@uradprace.cz</a>
		950 143 109, 362, 110
IPS Opava	Bochenkova 2712/4, Opava 746 01	<a href="mailto:ips.op@uradprace.cz">ips.op@uradprace.cz</a>
		950 142 440, 462
IPS Frýdek-Místek	Na Poříčí 3510, Frýdek-Místek 738 01	<a href="mailto:ips.fm@uradprace.cz">ips.fm@uradprace.cz</a>
		950 113 485, 950 113 487
IPS Bruntál	Květná 64, Bruntál 792 01	<a href="mailto:ips.br@uradprace.cz">ips.br@uradprace.cz</a>
		950 106 481, 418
IPS Karviná	Tř. Osvobození 1388/60a, Karviná-Nové Město 735 06	<a href="mailto:ips.ka@uradprace.cz">ips.ka@uradprace.cz</a>
		950 126 343, 508
IPS Nový Jičín	Msgr. Šrámka 1099, Nový Jičín 741 01	<a href="mailto:ips.nj@uradprace.cz">ips.nj@uradprace.cz</a>
		950 139 464

Zdroj: ÚP (2020); vlastní zpracování





Tab. 1. 4 Kontaktní údaje PPP v MSK

Pobočka	Sídlo	Kontakt	webové stránky
PPP Ostrava	Kpt. Vajdy 2656/1a Ostrava-Zábřeh	<a href="mailto:reditel@ppp-ostrava.cz">reditel@ppp-ostrava.cz</a> 553 810 710	<a href="http://www.ppp-ostrava.cz">www.ppp-ostrava.cz</a>
PPP Ostrava (odloučené pracoviště)	17. listopadu 1123/70 Ostrava-Poruba 708 00	<a href="mailto:posta-poruba@ppp-ostrava.cz">posta-poruba@ppp-ostrava.cz</a> 553 810 750; 553 810 751	<a href="http://www.ppp-ostrava.cz">www.ppp-ostrava.cz</a>
PPP Opava	Rybí trh 177/8 Opava 746 01	<a href="mailto:info@pppopava.cz">info@pppopava.cz</a> 553 622 768	<a href="http://www.ppp.opava.cz">www.ppp.opava.cz</a>
PPP Opava (odloučené pracoviště)	Schinzelův dům: nám. Svobody 4, Opava	<a href="mailto:simeckova@pppopava.cz">simeckova@pppopava.cz</a> 733 164 832	<a href="http://www.ppp.opava.cz">www.ppp.opava.cz</a>
PPP Hlučín (odloučené pracoviště)	Gen.Svobody 8, Hlučín 748 01	<a href="mailto:ppp.hlucin@seznam.cz">ppp.hlucin@seznam.cz</a> 595 043 110	<a href="http://www.ppp.opava.cz">www.ppp.opava.cz</a>
PPP Vítkov (odloučené pracoviště)	Nám. J. Zajíce 1, Vítkov 749 01	<a href="mailto:ppp.vitkov@centrum.cz">ppp.vitkov@centrum.cz</a> 556 300 574	<a href="http://www.ppp.opava.cz">www.ppp.opava.cz</a>
PPP Frýdek-Místek	Palackého 130, Frýdek Místek 738 02	<a href="mailto:pppfrydekmistek@pppfm.cz">pppfrydekmistek@pppfm.cz</a> 558 432 084	<a href="http://www.pppfm.cz">www.pppfm.cz</a>
PPP Frýdek-Místek (odloučené pracoviště)	Palackého 123, Frýdek Místek 738 02	<a href="mailto:becakova.@pppfm.cz">becakova.@pppfm.cz</a> 558 644 750	<a href="http://www.pppfm.cz">www.pppfm.cz</a>
PPP Třinec	Máchova 643, Třinec 739 61	<a href="mailto:ppptrinec@pppfm.cz">ppptrinec@pppfm.cz</a> 558 334 541	<a href="http://www.pppfm.cz">www.pppfm.cz</a>
PPP Bruntál	Krnovská 998/9, Bruntál 792 01	<a href="mailto:info@pppbruntal.cz">info@pppbruntal.cz</a> 554 717 737	<a href="http://www.pppbruntal.cz">www.pppbruntal.cz</a>
PPP Krnov (odloučené pracoviště)	Soukenická 137/27, Krnov 794 01	<a href="mailto:hlozankova@pppbruntal.cz">hlozankova@pppbruntal.cz</a> 554 612 395	<a href="http://www.pppbruntal.cz">www.pppbruntal.cz</a>
PPP Karviná	Víta Nejedlého 591/4 Karviná-Ráj	<a href="mailto:poradna@pppkarvina.cz">poradna@pppkarvina.cz</a> 597 582 370	<a href="http://www.pppkarvina.cz">www.pppkarvina.cz</a>
PPP Bohumín	Jana Palacha 795 Bohumín	<a href="mailto:kantor@pppkarvina.cz">kantor@pppkarvina.cz</a> 734 355 984	<a href="http://www.pppkarvina.cz">www.pppkarvina.cz</a>
PPP Český Těšín	Frýdecké 689/30 Český Těšín	<a href="mailto:lognerova@pppkarvina.cz">lognerova@pppkarvina.cz</a> 591 144 371; 730 185 932	<a href="http://www.pppkarvina.cz">www.pppkarvina.cz</a>
PPP Havířov	Opletalova 5, Havířov- Šumbark	<a href="mailto:havirov@pppkarvina.cz">havirov@pppkarvina.cz</a> 597 582 372	<a href="http://www.pppkarvina.cz">www.pppkarvina.cz</a>
PPP Orlová	Masarykova třída 1313, Orlová – Lutyně	<a href="mailto:orlova@pppkarvina.cz">orlova@pppkarvina.cz</a> 597 582 371	<a href="http://www.pppkarvina.cz">www.pppkarvina.cz</a>
PPP Nový Jičín	Žižkova 1154/3, Nový Jičín 741 01	<a href="mailto:info@pppnj.cz">info@pppnj.cz</a> 556 771 144	<a href="http://www.pppnj.cz">www.pppnj.cz</a>
PPP Bílovec (detašované)	Přikopní 291/4, Bílovec	<a href="mailto:detas.bilovec@pppnj.cz">detas.bilovec@pppnj.cz</a> 730 584 954	<a href="http://www.pppnj.cz">www.pppnj.cz</a>
PPP Kopřivnice (detašované)	Štefánikova 1163/12, Kopřivnice	<a href="mailto:detas.kopr@pppnj.cz">detas.kopr@pppnj.cz</a> 556 879 635	<a href="http://www.pppnj.cz">www.pppnj.cz</a>





Tab. 1. 5 Instituce zabývající se kariérovým poradenstvím v MSK

Název instituce	Sídlo	Kontakt	webové stránky
<b>MS Pakt zaměstnanosti</b>	Výstavní 2224/8; Ostrava 709 00	<a href="mailto:info@mspakt.cz">info@mspakt.cz</a> ;	<a href="http://www.mspakt.cz">www.mspakt.cz</a>
		725 736 355	
<b>Ceteras Profi</b>	Dvorní 756/9, Ostrava 708 00	<a href="mailto:sylvie.navarova@smrov.cz">sylvie.navarova@smrov.cz</a> ;	<a href="http://www.smrov.cz">www.smrov.cz</a>
<b>Škola manažerského rozvoje</b>		605 214 849	<a href="http://www.ceteras.cz">www.ceteras.cz</a>
<b>Regio Výzkumné a rozvojové centrum</b>	Hasičská 551/52, Ostrava 700 30	<a href="mailto:poradna@regio-poradna.cz">poradna@regio-poradna.cz</a> ;	<a href="http://www.regio-poradna.cz">www.regio-poradna.cz</a>
		595 136 359	
<b>Psychologické centrum Ostrava</b>	Veslavínova 1022/4, Ostrava 702 00	<a href="mailto:psych.poradenstvi@gmail.com">psych.poradenstvi@gmail.com</a> ;	<a href="http://www.psychologie-centrum.cz/index.php">www.psychologie- centrum.cz/index.php</a>
		773 435 433	
<b>Centrum kompetencí</b>	Hornická 1725/1, Český Těšín 737 01	<a href="mailto:dorota.madziova@centrumkompetenci.cz">dorota.madziova@centrumkompete nci.cz</a>	<a href="https://centrumkompetenci.cz/">https://centrumkompetenci .cz/</a>
		777 075 306	
<b>KAPA Třinec</b>	Družstevní 294, Třinec 739 61	<a href="mailto:kapa@kapaops.cz">kapa@kapaops.cz</a>	<a href="https://www.kapaops.cz/">https://www.kapaops.cz/</a>
		736 602 386	
<b>Centrum inkluze</b>	Na Rybníčku 56, Opava 746 01	<a href="mailto:info@centruminkluzce.cz">info@centruminkluzce.cz</a> ;	<a href="http://www.centruminkluzce.cz">www.centruminkluzce.cz</a>
		728 343 747	
<b>Středisko volného času Bruntál</b>	Školní 2, Bruntál 792 01	<a href="mailto:info@svcbruntal.cz">info@svcbruntal.cz</a> ;	<a href="http://www.svcbruntal.cz">www.svcbruntal.cz</a>
		553 821 198, 553 821 199	
<b>Celorepublikové</b>			
<b>Euroguidance</b>	Na Poříčí 1035/4, Praha 110 00	<a href="mailto:euroguidance@dzs.cz">euroguidance@dzs.cz</a>	<a href="http://www.euroguidance.cz">www.euroguidance.cz</a>



## Zdroje

BRABEC, J., KREISLOVÁ, B. a L. ZÁBRANOVÁ, 2019. Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol [online]. [cit. 20. 3. 2020]. Dostupné z: [https://www.bezbarier.zcu.cz/images/Vzdelavani/Manualy-pro-pedagogy/manual\\_Infokariera.pdf](https://www.bezbarier.zcu.cz/images/Vzdelavani/Manualy-pro-pedagogy/manual_Infokariera.pdf)

CAREER DESIGNER, 2020. Kariérové info & tipy zdarma [online]. [cit. 16. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.careerdesigner.cz/karierove-tipy-a-info-zdarma>

CDK, 2017. Centrální databáze kompetencí [online]. [cit. 17. 3. 2020]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

EVROPSKÁ KONTAKTNÍ SKUPINA, 2015. Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století. ISBN 978-80-87993-01-9

EVVOLUCE, 2013. Žákovské portfolio [online]. [cit. 27. 2. 2020]. Dostupné z: <http://www.evoluce.cz/projekty/zakovske-portfolio.php>

HAŠKOVÁ, K., VACULÍK, M., 2016. Kariévní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice. Lifelong Learning, roč. 6, č. 3, s. 81-101. ISSN 1804-526X

NSP, 2017. Povolání bez oboru a mezioborová [online]. [cit. 4. 3. 2020]. Dostupné z: <https://nsp.cz/odborny-smer/povolani-bez-oboru-a-meziorova>

NÚV, 2019. Portfolio dovedností žáka jako nástroj lepšího vstupu absolventů na trh práce [online]. [cit. 20. 3. 2020]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/4222/>

NÚV, 2020a. EQAVET Kariérové poradenství a informace [online]. [cit. 20. 3. 2020]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqavet/12-karierove-poradenstvi-a-informace>



## Zdroje

NÚV, 2020b. Centrum fiktivních firem [online]. [cit. 20. 3. 2020].

<http://www.nuv.cz/p/centrum-fiktivnich-firem>

MEZERA, 2005. Hollandova teorie profesního vývoje [online]. [cit. 12. 3. 2020].

Dostupné z: [https://www.zsbystrice.cz/images/dokumenty/holland\\_typology.pdf](https://www.zsbystrice.cz/images/dokumenty/holland_typology.pdf)

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ, 2020. Pedagogicko-psychologická poradna [online]. [cit. 1. 4. 2020].

Dostupné z: [https://www.msk.cz/skolstvi/poradenska\\_pomoc.html](https://www.msk.cz/skolstvi/poradenska_pomoc.html)

OECD, 2004. Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap [online]. [cit. 2. 3. 2020].

Dostupné z: [Dostupné z: https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf](https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf)

PATTONOVÁ, W., MCMAHONOVÁ, M., 2006. Kariérový rozvoj a systémová teorie [online]. [cit. 23. 3. 2020]. Dostupné z:

[https://www.dzs.cz/file/4963/EG\\_Karierovy%20rozvoj%20a%20systemova%20teorie\\_%202015.pdf](https://www.dzs.cz/file/4963/EG_Karierovy%20rozvoj%20a%20systemova%20teorie_%202015.pdf)

SVOBODOVÁ, J., 2011. Exkurze ve výuce [online]. [cit. 24. 3. 2020]. Dostupné z:

<https://clanky.rvp.cz/clanek/k/z/10081/EXKURZE-VE-VYUCE.html/>

ŠAFFKOVÁ, Z., 2001. Využití portfolia ve výuce argumentace. Kritické listy: čtvrtletník pro čtenářskou gramotnost a kritické myšlení ve školách. Praha: Kritické myšlení, č. 6, str. 18-20. ISSN 1214-5823

TOMKOVÁ, A., 2007. Způsob práce s portfoliem v primární škole[online] [cit. 20. 3. 2020].

Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/1544/ZPUSOB-PRACE-S-PORTFOLIEM-V-PRI-MARNI-SKOLE.html/>

ÚŘAD PRÁCE, 2020. Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) [online]. [cit. 1. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/ips-2>



# EXKURZE-pracovní list

JMÉNO PŘÍJMENÍ, TŘÍDA:

## Popiš jedno z povolání

Název:

Vzdělání (maturita, výuční list, vysokoškolský diplom, škola, obor):

Vykonávané činnosti:

Pracovní prostředí:

Pracovní pomůcky (nářadí, stroje, zařízení, programy...):

Oblečení:

Vlastnosti, dovednosti:

Plat:

Benefity:

Výhody vykonávání povolání:

Nevýhody vykonávání povolání:

Fyzická zdatnost:

Možnost povýšit:

Zajímavosti (co mne zaujalo?):

NAVŠTÍVENÁ FIRMA:

ČÍM SE FIRMA ZABÝVÁ:

DATUM:

Jaké povolání se ti líbí?

VYPIŠ VYSKYTUJÍCÍ SE POVOLÁNÍ:

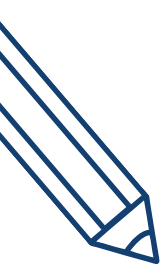
- .....
- .....
- .....
- .....

CHCI VYKONÁVAT NĚKTERÉ Z POVOLÁNÍ

Ano, a proč?

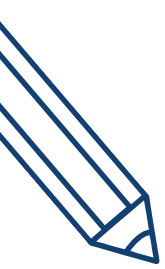


Ne, a proč?



# Konec 1. části - Kariérové poradenství





# 2. část

## Trh práce v MSK





## 2. Trh práce v Moravskoslezském kraji

Jak již víme z minulé kapitoly, jednou z oblastí práce kariérového poradce je informování o trhu práce. Proto v této kapitole naleznete přehledné, a pro Vaši praxi přiměřeně zjednodušené informace o této problematice. Celý text je koncipován s ohledem na následné využití ve Vaší praxi, tudíž zde nenaleznete zdlouhavé teorie, ale pouze konkrétní ukazatele a data z regionálního trhu práce. Hned v úvodu se můžete seznámit se slovníkem nejdůležitějších pojmů a následně přejít na data o zaměstnanosti, průměrných mzdách, nezaměstnanosti, volných pracovních místech i dopadech digitalizace. V závěru Vás pak čekají odkazy na webové zdroje obsahující informace o trhu práce. Text je provázán otázkami, prostřednictvím kterých si průběžně můžete ověřit vlastní znalosti. Díky rekapitulujícím otázkám na konci podkapitol si pak můžete připomenout nově nabyté informace. Pro získání všeobecného přehledu o vývoji regionálního trhu práce doporučujeme přečtení celé této kapitoly, rovněž je však možné se seznámit pouze s podkapitolami, které Vás zajímají.

Základním zdrojem dat jsou Statistická ročenka Moravskoslezského kraje od Českého statistického úřadu a Regionální profil Moravskoslezského kraje (2019, 2020). Výstupy jsou pro potřeby této příručky přiměřeně zjednodušeny.

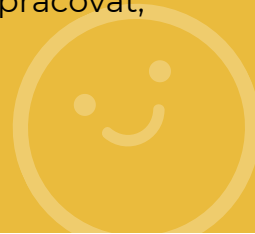
### 2.1 Terminologie pojmů související s trhem práce

Tento slovník byl vytvořen pro lepší orientaci v problematice trhu práce. Můžete se zde seznámit s pojmy, které neznáte a v případě potřeby se zde kdykoliv vrátit.



#### Slovník pojmů

- **Poptávka po práci:** poptávku po práci vytvářejí firmy (zaměstnavatelé). Je odvozená od poptávky po výrobcích a službách.
- **Nabídka práce:** nositelem nabídky práce je člověk (pracovník). Jednotlivec se rozhoduje, jakou kombinaci práce a volného času si zvolí, aby maximalizoval svůj užitek.
- **Trh práce:** místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Pokud nabídka a poptávka po práci nejsou v rovnováze, pak nastává tzv. nerovnováha na trhu práce, které se projevuje nezaměstnaností či nedostatkem pracovních sil.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost:** stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. Nabídka práce je větší než poptávka po práci. Lidé chtějí za danou mzdu pracovat, ale firmy nenabízí dostatek volných pracovních míst.







- **Dobrovolná nezaměstnanost:** situace, kdy poptávka po práci je větší než nabídka práce. Firmy poptávají zaměstnance, nabízí volná pracovní místa, ale lidé za danou mzdu nechtějí pracovat.
- **Nezaměstnaná osoba:** osoba, která splňuje podle Mezinárodní organizace práce (ILO) tyto podmínky: být starší 15 let, nemít placené zaměstnání ani sebezaměstnání, aktivně hledat práci a být schopen do 14 dnů nastoupit do práce.
- **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla):** součet osob zaměstnaných a nezaměstnaných.
- **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo:** všechny osoby mladší 15 let, starobní (nepracující) důchodci, nepracující žáci/studenti, invalidní osoby, nezaměstnaní, kteří nesplňují podmínky pro zařazení do evidence nezaměstnaných, osoby na rodičovské dovolené apod.
- **Lidský kapitál:** soubor vlastností, dovedností, schopností a znalostí, kterými se odlišuje každý jedinec.
- **Plat:** odměna za práci pro zaměstnance státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí, anebo regionální radou regionu soudržnosti.
- **Mzda:** odměna za práci v pracovním poměru pro zaměstnance soukromého sektoru.
- **Průměrná mzda:** podíl mezi mzdovými náklady firmy a počtem zaměstnanců. V případě, že podnik má 5 zaměstnanců a mzdové náklady činí 200 tis. Kč, pak průměrná mzda v tomto případě činí 40 tis. Kč (200 děleno 5).
- **Medián mzdy:** hodnota, která rozděluje zaměstnance na dvě stejně početné skupiny. Polovina zaměstnanců bude mít vyšší mzdu (nad touto hodnotou) a polovina nižší mzdu (pod touto hodnotou). Vždy je nižší než průměrná mzda.
- **Hrubá mzda:** mzda před zdaněním a odečtením odvodů (zdravotní a sociální pojištění). Hrubá mzda je např. 30 tisíc, ale čistá pouze 22 tisíc. Na pohovorech, v inzerátech je zpravidla udávána hrubá mzda.





- **Čistá mzda:** mzda po zdanění a odečtení odvodů jako je zdravotní a sociální pojištění. Proč platíme zdravotní pojištění? Abychom mohli navštěvovat lékaře zdarma. Ze sociálního pojištění se pak platí převážně důchody, nemocenská mateřská.
- **Superhrubá mzda:** hrubá mzda plus povinné pojistné placené zaměstnavatelem (zdravotní 9 % a sociální pojištění 25 %). V současné době není využíváno.
- **CZ ISCO:** je statistická klasifikace zaměstnání, která nám umožňuje sledovat např. mzdovou úroveň jednotlivých zaměstnání nebo strukturu zaměstnanosti. Má 9 tříd, které jsou odstupňované požadavky na kvalifikaci. Např. pro třídu 1 (Zákonodárci a řídicí pracovníci) je charakteristické bakalářské, vysokoškolské vzdělání nebo vědecká kvalifikace, zatímco na třídu 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) nejsou kvalifikační požadavky kladeny. Každé povolání má 5-místný kód. Čím je kód kratší, tím daná skupina obsahuje více povolání, viz následující příklad:
  - Zaměstnání „hlavní účetní“ patří do kategorie CZ-ISCO 24111 (Hlavní účetní), do podskupiny 2411 (Specialisté v oblasti účetnictví) a ta je součástí skupiny 241 (Specialisté v oblasti financí), která patří do třídy 24 (Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě) a hlavní třídy 2 (Specialisté).
- **CZ NACE:** je klasifikace ekonomických činností. Ekonomickou činností přitom rozumíme výrobu určitého výrobku nebo poskytování služby při použití kombinace výrobních prostředků, práce, výrobních postupů a meziproductů (např. zemědělství, lesnictví, rybolov; těžba a dobývání; zpracovatelský průmysl; stavebnictví atd.). Celkově se jedná o 21 hlavních skupin, které stejně jako v případě CZ ISCO lze členit do nižších podskupin, např. 01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti; 011 Pěstování plodin jiných než trvalých; 0111 Pěstování obilovin (kromě rýže), luštěnin a olejnatých semen.

## 2.2 Zaměstnanost

Vstup do problematiky trhu práce začneme pozitivně, a to právě zaměstnaností. Nejprve nás bude zajímat, jak jsou jednotlivé věkové skupiny zastoupeny na regionálním trhu práce a jak se postupem času vyvíjí vzdělání zaměstnaných.



**Tab. 2. 1: Zaměstnaní podle věku a vzdělání v MSK, míra zaměstnanosti**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Zaměstnaní celkem (tis. osob)</b>	544,1	549,1	550,9	569,4	581,4	588,7	579,8
<b>v tom ve věku:</b>							
15 až 29 let	94,8	93,1	95,8	101,7	100,5	98	93,2
30 až 44 let	225,5	227,9	224,6	230,3	227,7	225,1	221,6
45 až 59 let	197	197,9	199,2	203,5	213,7	218,6	221,8
60 a více let	26,7	30,3	31,2	33,9	39,5	47,1	43,2
<b>Vzdělání (tis. osob)</b>							
základní a bez vzdělání	23,1	24,9	22,6	26,8	25,7	26,8	30,5
střední bez maturity	212,4	207,9	206,6	213,1	207,9	214,1	216,0
střední s maturitou	197,2	212,4	204,3	204,9	214,9	216,8	209,1
vysokoškolské	111,4	103,9	117,3	124,6	132,9	130,9	124,1
<b>Míra zaměstnanosti celkem (%)</b>	52,1	52,8	53,2	55,2	56,6	57,6	56,9
<b>v tom ve věku:</b>							
15 až 29 let	41,8	42,2	44,8	48,9	49,8	50	48,9
30 až 44 let	81,6	82,8	82,3	84,9	84,9	85,2	85,5
45 až 59 let	78,2	79,3	80,4	82,3	86,5	87,9	87,7
60 a více let	9,2	10,3	10,4	11,1	12,7	15	13,6

**Zdroj: ČSÚ; 2021**

Rok 2019 je prvním rokem, kdy **nejpočetnější skupinou zaměstnaných** jsou muži a ženy ve **věkové skupině 45 až 59 let**, kteří představují v MS kraji cca 38 % ze všech zaměstnaných. Do té doby byla vždy nejpočetněji zastoupena věková skupina 30-44 let, ale její podíl v posledních letech snižovat, což je dáno stárnutím obyvatelstva. Dochází také k růstu věkové skupiny nad 60 let, což také souvisí s celkovým stárnutím populace, zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu a také nedostatkem pracovních sil, který je v některých profesích řešen najímáním zaměstnanců v důchodovém věku. Co se týká vzdělání, tak největší zastoupení mezi zaměstnanými mají osoby se středoškolským vzděláním. Pro rok 2019 jsou nejvíce zastoupeny osoby se středním vzděláním bez maturity. Dlouhodobě lze sledovat nárůst osob se vzděláním základním či bez vzdělání, u kterých lze s příchodem digitalizace očekávat zvyšující se problém zaměstnatelnosti.

## Zaměstnanost podle ekonomických činností a zaměstnání v MSK

Druhou oblastí, která nás bude v rámci zaměstnanosti zajímat, je uplatnění osob v MSK. Tedy informace, v jakých sektorech a odvětvích národního hospodářství lidé v našem kraji pracují. Tím je myšleno zemědělství, lesnictví a rybářství, průmysl, stavebnictví a služby.

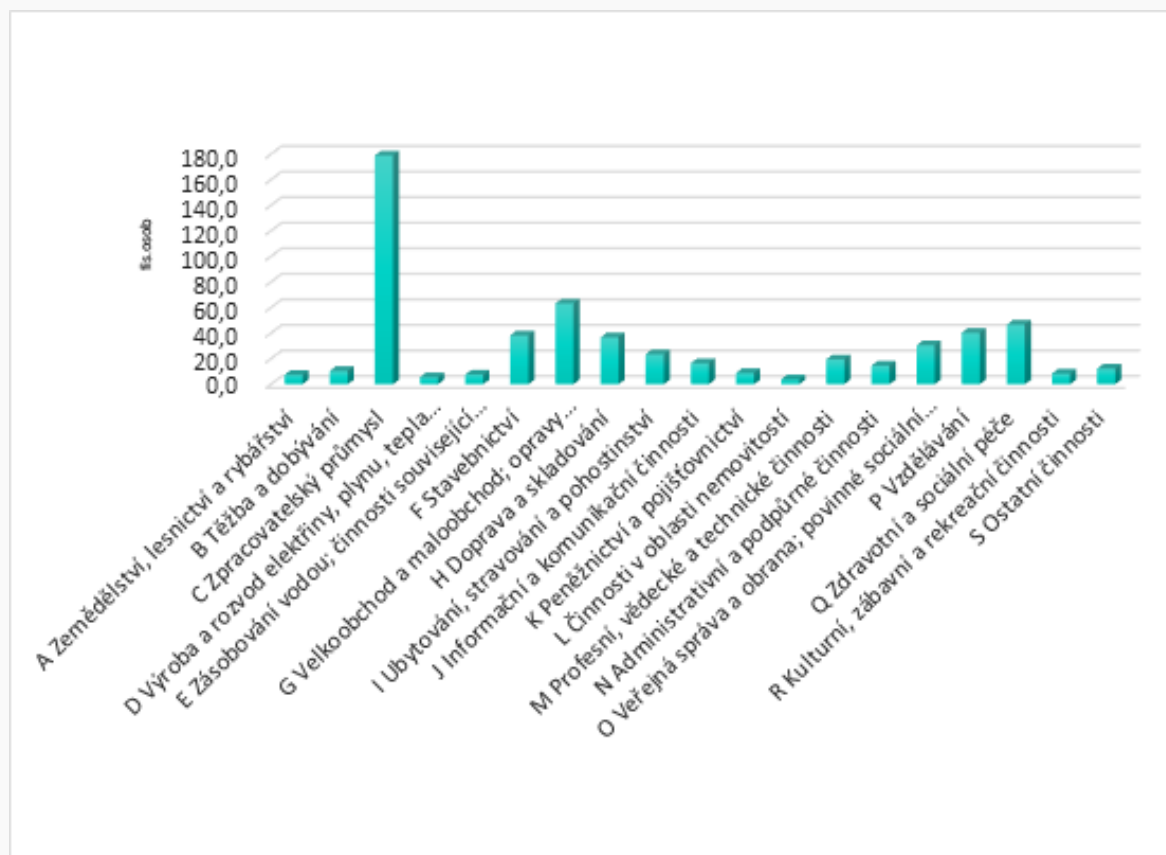


Zkuste se zamyslet, kolik lidí pracuje v jednotlivých sektorech v MSK (zemědělství, lesnictví a rybnářství; průmysl; stavebnictví; obchod a služby) a následně tyto sektory seřadte od nejvyššího po nejnižší stupeň zaměstnanosti?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Odpověď na tuto otázku nalezneme v následujícím grafu.

Graf č. 2. 1: Zaměstnaní podle odvětví CZ-NACE v MSK v roce 2019 (tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, 2021





Nejvíce osob je zaměstnaných ve skupině **obchod a služby** (G-S). V této sekci bylo v roce 2019 zaměstnáno 324,8 tisíc osob, což představovalo 56,7 % všech zaměstnaných. Na druhém místě je **průmysl** (B-E), kde bylo v roce 2019 zaměstnáno 202,5 tisíc osob, což představuje 35,3 % zaměstnanosti. Relativně vysoké zastoupení zaměstnaných v této sekci je dáno tím, že Moravskoslezský kraj již od 19. století patřil, a i v současnosti patří, mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy, což se odráží v jeho odvětvové struktuře i zaměstnanosti. V sekci A **Zemědělství, lesnictví a rybářství** pracovalo v r. 2019 přibližně 1,3 % zaměstnaných a ve **stavebnictví** (sekce F) 6,7 % zaměstnaných.



Správná odpověď tedy zní:

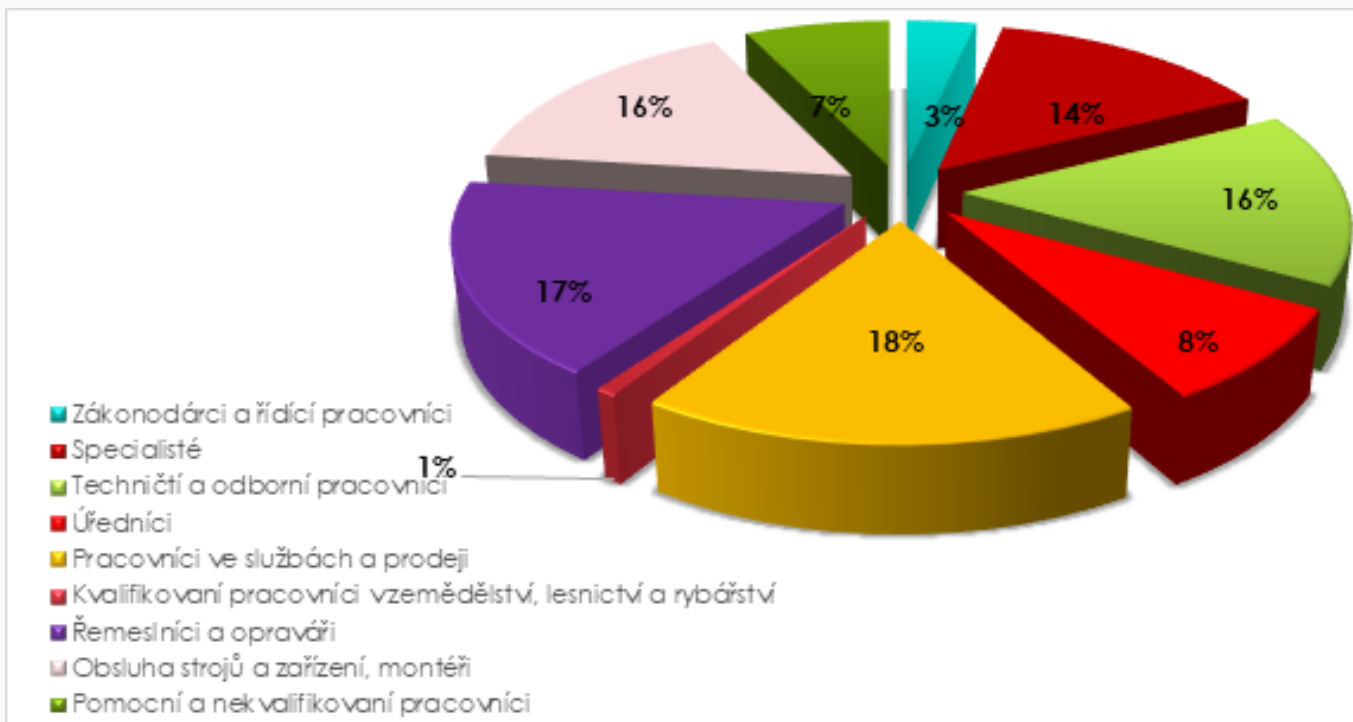
1. Obchod a služby 56,7 %
2. Průmysl 35,3 %
3. Stavebnictví 6,7 %
4. Zemědělství, lesnictví a rybářství 1,3 %

Co se týká dlouhodobého průměrného vývoje, tak se nejvíce zvyšuje zaměstnanost v sekci Informační a komunikační činnosti, Zdravotní a sociální péče a zpracovatelský průmysl. Naopak nejvyšší propad byl zaznamenán u sekce Těžba a dobývání, což souvisí s útlumem těžby a zavíráním dolů. Tento propad lze očekávat i v následujících letech.

Pokud by nás zajímalo, na jakých pozicích jsou lidé zaměstnávání, tak k tomu nám pomůže následující graf, kde lze vidět zaměstnání podle kvalifikační náročnosti. Jinak řečeno, budeme vědět na jak kvalifikovaně náročných pozicích lidé v MSK pracují.



Graf. 2.2: Zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v MSK v roce 2019 (%)



Zdroj: ČSÚ, 2021

Nejvíce zaměstnaných v MSK pro rok 2019 bylo ve skupině Pracovníci ve službách a prodeji. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení. V těchto třech skupinách povolání byla zaměstnána více než polovina všech zaměstnaných v MSK, konkrétně se jednalo o 51 % všech zaměstnaných. To odpovídá zjištění z minulé podkapitoly, kdy na trhu práce v MSK jsou nejvíce zastoupeny osoby se středoškolským vzděláním.

## 2.3 Průměrné mzdy

Nyní se dostáváme k tématu, které zajímá nejen nás dospělé, ale hlavně žáky. Ze zkušeností pedagogů i mých mohu potvrdit, že žáci mají často nereálné představy o průměrných mzdách jednotlivých povolání a zpravidla ani neznají definici čisté či hrubé mzdy. Proto ve výše uvedeném slovníku naleznete jednoduché vysvětlení těchto pojmů.

Nejprve se tedy podíváme na vývoj průměrné mzdy a pochopení významu tohoto ukazatele. Průměrná mzda je jedním z nejsledovanějších statistických ukazatelů, a přestože nebo možná právě proto, že je její název velmi jednoduchý, patří mezi nejčastěji nepochopené indikátory. Problém průměrné mzdy spočívá v její vypovídací hodnotě. K jejímu výpočtu nám totiž stačí pouze data o tom, jaké měly

Zdroj: ČSÚ, 2021

firmy mzdové náklady a kolik měly zaměstnanců. V případě, že podnik má 5 zaměstnanců (na plnou pracovní dobu) a mzdové náklady činí 200 tis. Kč, pak průměrná mzda v tomto případě činí 40 tis. Kč (200

děleno 5). Taková částka ale může některé zaměstnance podniku překvapit a řeknou, že to není pravda. Opak je ale pravdou. V průměru opravdu každý zaměstnanec dostal 40 tis. Kč. Problémem průměru je tedy v tom, že nezohledňuje rozdělení mezd uvnitř podniku. Neříká nám nic o tom, kolik lidí má mzdu nad průměrem a kolik pod ním. Představa, že průměr je zhruba někde uprostřed, je tedy mylná. Pokud budou v podniku zaměstnanci, kteří pobírají extrémně jinou mzdu, ať už hodně nízkou či vysokou, průměr je jimi výrazně vychýlen. Předtím než se podíváme na konkrétní data, tak si zkuste tipnout, jaká byla výše průměrné mzdy v našem kraji a v celé republice v roce 2019.



Zkuste si tipnout, jaká byla výše průměrné mzdy v ČR a v MSK v roce 2020?

Průměrná mzda v ČR: .....Kč

Průměrná mzda v MSK: .....Kč

V následující tabulce můžete nalézt správnou odpověď a zkontrolovat si svou odpověď. Rovněž je zde vidět vývoj průměrné mzdy v MSK a ČR v průběhu posledních desíti let.

**Tab. č. 2.2: Průměrná mzda v MSK a ČR 2011 – 2020 (v Kč)**

	Průměrná hrubá mzda (v Kč)	
	v MSK	v ČR
2020*	31 116	34 068
2019*	29 992	32 923
2018	28 208	31 006
2017	26 134	28 704
2016	24 502	26 837
2015	23 759	25 697
2014	23 072	24 906
2013	22 415	24 221
2012	22 612	24 252
2011	21 962	23 627

\*předběžný údaj

**Zdroj: ČSÚ, 2021**



**Tip:** Zkuste se zeptat Vašich žáků, kolik si představují průměrnou mzdu v České republice a následně v našem kraji. Překvapivě jsou schopni udát i částku odpovídající minimální mzdě 😊.





Když už víme, v jakých hodnotách se pohybuje průměrná mzda v Moravskoslezském kraji, tak se můžeme podívat na mzdové ohodnocení jednotlivých ekonomických odvětví v Moravskoslezském kraji. Konkrétně se podíváme na vývoj průměrných hrubých mezd podle klasifikace CZ – NACE, se kterou jsme už pracovali v kapitole zabývající se zaměstnaností. Předtím než se podíváme na konkrétní data, tak se zkuste zamyslet, které odvětví podle Vás dosahuje průměrně nejvyšší mzdy.



Zkuste si tipnout, které odvětví v MSK dosahuje nejvyšších průměrných mezd a jaká je průměrná mzda ve Vámi blízkém odvětví, tedy vzdělávání?

- Odvětví dosahující nejvyšších průměrných mezd: .....Kč
- Průměrná mzda ve vzdělávání: .....Kč

Odpověď na otázku nalezneme v následující tabulce.

**Tab. č. 2.3: Průměrná mzda v MSK 2011 – 2019 \* (v Kč)**

Sekce CZ-NACE		2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019*
Celkem		22 364	22 396	22 997	23 712	24 545	26 156	28 226	29 925
A	Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	18 707	19 493	20 021	20 402	20 995	22 478	23 931	25 884
B	Těžba a dobývání	35 657	34 035	32 817	32 762	31 482	34 571	39 183	38 870
C	Zpracovatelský průmysl	23 809	24 429	25 394	26 128	26 951	28 425	30 481	31 700
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	35 786	34 839	34 086	35 682	36 890	38 162	40 140	42 543
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	21 435	21 525	22 705	23 043	23 956	25 617	27 032	28 399
F	Stavebnictví	20 386	19 932	20 549	20 793	21 142	22 342	24 279	26 435
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	18 217	17 958	18 716	19 597	20 705	22 313	24 171	25 587
H	Doprava a skladování	21 494	20 884	21 751	22 366	23 218	25 445	26 879	28 335
I	Ubytování, stravování a pohostinství	10 444	10 545	11 196	12 182	12 821	13 995	15 104	16 314
J	Informační a komunikační činnosti	33 437	34 108	34 325	35 365	36 045	38 433	42 147	43 568
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	27 852	28 649	28 292	29 435	31 987	32 990	36 149	37 876
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	17 546	19 877	19 590	21 120	22 572	22 517	23 311	27 010
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	24 775	24 268	24 493	25 443	25 227	26 531	27 537	28 523
N	Administrativní a podpůrné činnosti	14 318	14 252	15 036	16 255	17 437	18 687	19 753	20 662
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	25 649	25 748	26 045	27 329	28 713	30 948	33 964	35 785
P	Vzdělávání	21 499	21 785	22 155	22 490	23 274	24 896	27 424	30 704
Q	Zdravotní a sociální péče	23 342	23 219	23 777	24 920	25 878	28 168	30 888	33 478
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	21 080	17 987	18 372	19 454	20 007	21 346	23 648	26 591
S	Ostatní činnosti	16 275	16 173	16 826	16 626	16 577	18 158	19 632	20 836

\*předběžné údaje

Zdroj: ČSÚ, 2021



Z tabulky lze přehledně vidět, že nejvyšší mzdy jsou dosahovány v odvětví:

- Informační a komunikační činnosti,
- Výroba a rozvoj elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu,
- Zpracovatelský průmysl.

U oblasti vzdělávání je průměrná mzda 30 704 Kč. Samozřejmě mzda není jediný faktor na základě, kterého vybíráme povolání, ale je to jedna z oblastí, která nás i žáky, zajímá. Kromě pojmu průměrná mzda se v terminologii mezd často setkáme s pojmem medián mzdy.

### Medián mzdy

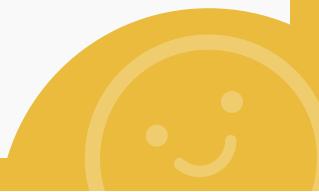
Z předchozího textu již víme, že mnoho lidí mylně považuje průměr za jakousi hodnotu někde uprostřed. My již víme, že pokud v souboru mezd jsou extrémně jiné mzdy, ať už hodně nízké či vysoké, tak je jimi průměr vychýlen. Proto existuje tzv. medián mzdy, který rozděluje zaměstnance na dvě stejně početné skupiny, jednu nad a druhou pod. K jeho odhadu je nutné znát více informací o mzdách jednotlivých pracovníků, a to nebývá tak snadné. Abychom si představili výpočet mediánu v praxi, tak si představme podnik, který má jednoho technika za mzdu 30 tis. Kč, druhého technika za 35 tis. Kč, vrátného za 15 tis. Kč, ekonoma za 20 tis. Kč a hlavního konstruktéra, který dostává 100 tis. Kč měsíčně. Medián zjistíme tak, že si mzdy všech pracovníků srovnáme podle velikosti a nalezneme tu, která rozdělí našich pět zaměstnanců na dvě stejně početné skupiny. Tedy takto:

- 1. Vrátný (15 tisíc Kč), 2. Ekonom (20 tisíc Kč), 3. Technik (30 tisíc Kč),
- 4. Technik (35 tisíc Kč), 5. Konstruktér (100 tisíc Kč)

Medián mzdy je v tomto případě 30 tisíc Kč (mzda 3. pracovníka – technika). Právě tato mzda nám rozděluje zaměstnance na dvě stejně početné skupiny (dva zaměstnanci jsou nad a dva pod). Můžeme tedy říct, že v našem podniku si polovina zaměstnanců vydělá více než 30 tisíc Kč a druhá polovina méně 30 tisíc.



V našem modelovém příkladu podniku, tedy medián mzdy činí 30 tisíc Kč, zatímco průměrná mzda je 40 tisíc (200 tisíc/5 zaměstnanci). Ve skutečnosti však mzdy 40 tisíc a výše dosahuje pouze konstruktér. Průměrná mzda byla vychýlena směrem nahoru z důvodu extrémně vysoké mzdy konstruktéra.





Když už chápeme rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem, budeme se snadněji orientovat v následující tabulce, která ukazuje vývoj těchto statistických ukazatelů v Moravskoslezském kraji od roku 2011-2019.

**Tab. 2.4: Průměrná mzda a medián mzdy v MSK (2011-2019) podle pohlaví a klasifikace CZ-ISCO**

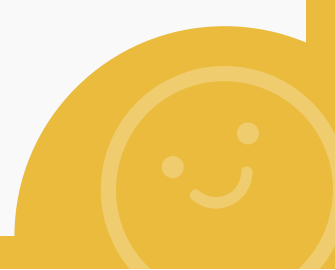
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Medián mezd</b>								
Celkem	21 987	22 202	22 377	23 116	24 163	25 534	27 653	29 881
muži	23 889	24 490	24 528	25 361	26 308	27 744	30 152	32 385
ženy	19 399	19 394	19 685	20 311	21 425	22 984	24 789	26 840
<b>Průměrná mzda</b>								
Celkem	24 362	24 530	24 667	25 475	26 555	27 991	30 364	32 845
muži	27 025	27 422	27 281	28 157	29 155	30 628	33 081	35 584
ženy	20 977	21 032	21 420	22 145	23 289	24 804	26 979	29 397
<b>z toho podle CZ-ISCO:</b>								
Zákonodárci a řídící pracovníci	49 616	50 629	50 716	53 167	54 051	57 250	59 706	69 090
Specialisté	32 235	32 649	33 561	34 598	36 214	38 106	40 947	45 366
Techničtí a odborní pracovníci	27 211	27 432	27 376	28 616	29 799	31 295	33 867	36 770
Úředníci	21 200	20 857	19 832	20 476	21 264	22 524	24 270	26 259
Pracovníci ve službách a prodeji	15 895	15 845	16 192	16 702	18 127	19 619	22 027	24 736
Řemeslníci a opraváři	22 034	22 735	23 050	23 644	24 440	25 846	27 993	30 533
Obsluha strojů a zařízení, montéři	22 673	23 028	23 333	24 176	24 505	25 397	27 554	29 055
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 795	14 189	14 695	14 607	16 106	17 635	18 881	19 629

**Zdroj: ČSÚ, 2021**

Medián mzdy v roce 2019 činil 29 881 Kč. To znamená, že 50 % osob si vydělalo více než 29 881 Kč a 50 % méně. Z dlouhodobého hlediska lze vidět, že přetrvávají rozdíly mezi mzdou mužů a žen. Muži průměrně vydělávají o 6 tisíc více než ženy.

Co se týká mzdového ohodnocení jednotlivých kvalifikačních skupin, tak nejnižší nárůst mezd ve sledovaném období je charakteristický pro skupinu Úředníci, což je dáno tabulkovým ohodnocením. Naopak nejvyšší nárůst byl zaznamenán u Zákonodárců a řídících pracovníků a také Specialistů.

Jednotlivým kvalifikačním skupinám odpovídá určitý stupeň vzdělání. Proto v následující tabulce můžete vidět vztah mezi stupněm vzdělání a mediánem mzdy. Tuto informaci můžete používat jako možnou motivaci žáků k dalšímu vzdělání a zabránění jejich předčasného odchodu ze vzdělávacího systému.





**Tab. 2.5: Medián hrubé měsíční mzdy podle stupně vzdělání v roce 2020 (v Kč)**

Medián hrubé měsíční mzdy v roce 2020			
Stupeň vzdělání	MSK	Praha	ČR
základní a nedokončené	24 363	24 682	25 405
střední bez maturity	29 024	27 849	28 359
střední s maturitou	31 591	35 832	32 627
vyšší odborné a bakalářské	35 104	41 606	37 850
vysokoškolské	42 572	53 930	48 018

**Zdroj: ISPV, 2021**



**Tip na závěr:** Společnost Trexima vytvořila velice přehledný interaktivní nástroj pro získávání informací o průměrných mzdách na tomto odkaze <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Interaktivni-vysledky.aspx> (regionální srovnání). Uvidíte zde hrubé mzdy ve všech krajích v ČR, které můžete následně filtrovat podle vzdělání, pohlaví, věku i typu zaměstnání. Nástroj je vhodný i pro žáky, protože si zde mohou na vlastní oči ověřit vztah mezi stupněm vzdělání a průměrnou mzdou. Mapy jsou velice návodné a jde k nim vytvořit mnoho otázek pro samostatnou práci (např. rozdíl mezi mzdou a platem, jaké jsou průměrné mzdy ve vybraných skupinách zaměstnání, jak se podílí vzdělání na mzdovém ohodnocení apod.)

Pokud by vás nebo Vašeho žáka zajímala průměrná mzda konkrétního povolání v MSK (např. elektrikář, učitel apod.), tak Moravskoslezský pakt zaměstnanosti vytvořil dva online dostupné nástroje.

1. První z nástrojů je webová aplikace Můj život po škole, která je volně dostupná na tomto odkaze [www.muzejivotposkole.cz](http://www.muzejivotposkole.cz). Aplikace obsahuje cca 200 jednoduchých karet povolání, na kterých lze nalézt informace o průměrné mzdě i uplatnění v kraji. Svým zpracováním je vhodná i pro žáky. Prozatím však obsahuje pouze cca 180 povolání.
2. Druhý nástroj je dostupný [zde](#). V tomto interaktivním souboru lze nalézt mzdy téměř všech povolání podle tzv. CZ-ISCO kódu. Tento kód je možné najít např. na této stránce <http://www.cz-isco.cz/>, popř. na googlu nebo v národní soustavě povolání. Jak postupovat si ukážeme na ilustrativním příkladu „obráběče kovů“.





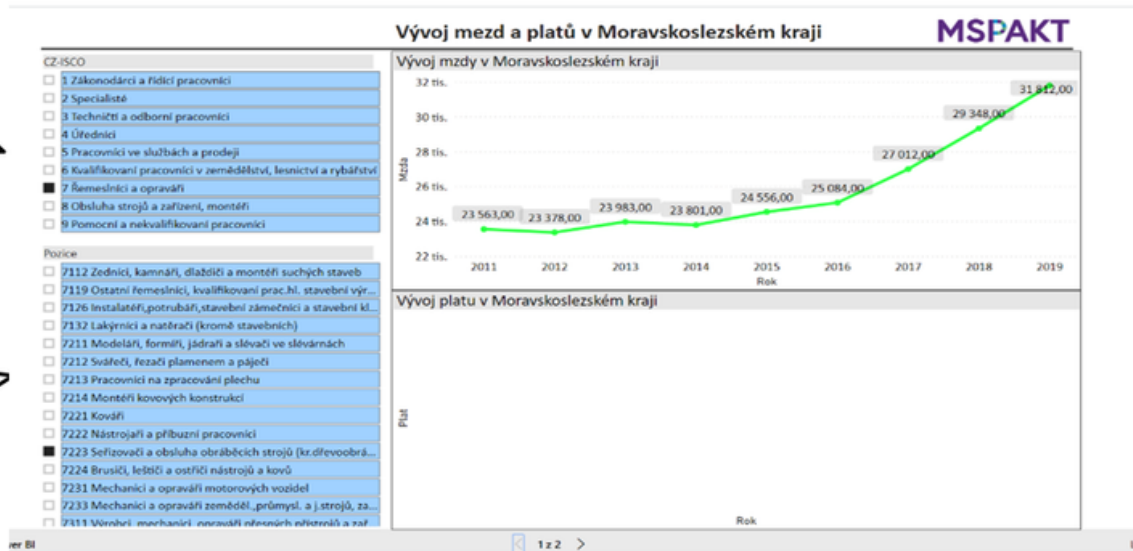
1. Vyhledáme jeho CZ ISCO kód – na stránkách <http://www.cz-isco.cz/> napíšeme do vyhledávací lišty vlevo „obráběč kovů“. Popř. na google „obráběč kovů – cz isco“. Vyjedeme nám skupina **7223 Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)**. Právě číslo 7223 je naše CZ-ISCO.

2. Na výše zmíněném odkazu zvolíme v horní levé části položku začínající číslem „7 – Řemeslníci a opraváři“ a následně v dolní tabulce hledáme kód 7223. V grafu uvidíme vývoj mzdy této pozice od roku 2011 (odvíjí se od dostupnosti dat). V případě „obráběče kovů“ lze vidět, že v roce 2019 byla jeho průměrná mzda 31 812 Kč. Pokud by Vám nevyhovovala orientace v grafu, tak na druhé stránce jsou mzdy v tabulkách.

**Obr. č. 2.1: Průměrné mzdy jednotlivých povolání – analýza MS PAKT**

Hlavní kód povolání

Podkategorie povolání

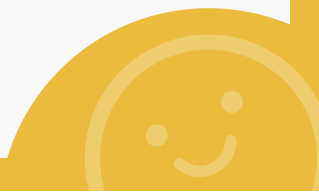


Proklik na 2. stranu (data v podobě tabulky)



Zjistěte průměrnou mzdu v roce 2019 u vybraných povolání:

- Nákupčí: .....Kč
- Policista: .....Kč







## Řešení:

### Nákupčí

1. Zjistíme CZ-ISCO kód – např. na google napíšeme „nákupčí – CZ ISCO“). Hned víme, že nákupčí je 3323.
2. Využijeme druhý nástroj, tedy tento odkaz. V horní tabulce zvolíme kategorii „3 Techničtí a odborní pracovníci“ a následně v dolní tabulce hledáme kód 3323. V grafu uvidíme vývoj mzdy této pozice od roku 2011 (odvíjí se od dostupnosti dat). V případě „nákupčího“ lze vidět, že v roce 2019 byla jeho průměrná mzda 35 421 Kč.

### Policista

1. Opět zjistíme CZ-ISCO kód. Ten je 5412.
2. Zvolíme kategorii „5 – Pracovníci ve službách a prodeji“ a v dolní tabulce hledáme kód 5412. Jelikož je policista státní zaměstnanec, tak v grafu máme údaje o průměrném platu, který činil v roce 2019 byl 39 668 Kč.



### KONTROLNÍ OTÁZKY, VĚCI K ZAPAMATOVÁNÍ

1. Co je to průměrná mzda a proč je tento ukazatel zavádějící?

.....  
.....  
.....

2. Co je to medián mzdy?

.....  
.....

3. Kolik byla průměrná mzda v MSK v roce 2019, 2020? .....Kč

4. Kolik činil medián mzdy v MSK v roce 2019? .....Kč

5. Která odvětví v MSK dosahují nejvyšší mzdy? .....

.....  
.....







## 2.4 Nezaměstnanost

Nyní se již dostáváme k nezaměstnanosti v našem kraji, která může být důležitou informací pro Vaše studenty. Na úvod je důležité vysvětlit, že existují dva způsoby měření nezaměstnanosti, a to obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob. Důvod, proč to zde zmiňujeme je ten, že každý z nich je počítán jiným způsobem, a proto mají rozdílné výsledky. Obecnou míru nezaměstnanosti publikuje Český statistický úřad na základě Výběrového šetření pracovních sil a s Podílem nezaměstnaných osob pracuje Úřad práce. Pro naše účely není důležité znát způsoby výpočtu, ale pouze vědět, že existují dva možné ukazatelé, a tedy dvě rozdílné hodnoty nezaměstnanosti. V následujícím textu budeme pracovat s daty Úřadu práce, tedy s podílem nezaměstnaných osob.

Předtím než přejdeme ke konkrétním datům, tak si musíme vysvětlit, co je to **nezaměstnanost**. Pokud si už nepamätujeme definici z úvodní terminologie, tak se jedná o stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. Konkrétně dochází k tomu, že nabídka práce je vyšší než poptávka po práci. Jednodušeji řečeno, lidé chtějí pracovat a nabízejí svoji práci, ale firmy nepoptávají a vzniká nezaměstnanost. V ekonomice vždy existuje určitá míra nezaměstnanosti, tzv. **přirozená míra nezaměstnanosti**, která souvisí s dobou hledání nového pracovního místa. Tedy s obdobím mezi odchodem ze staré práce a začátkem nového zaměstnání. Udává se, že se pohybuje na úrovni cca 3 %. Nyní se podíváme na mezikrajské srovnání nezaměstnanosti, ať máme představu, jak si na tom náš kraj stojí v porovnání se zbytkem republiky.



Zkuste si tipnout, které 2 kraje v ČR měly v roce 2020 nejvyšší nezaměstnanost?

1..... kraj

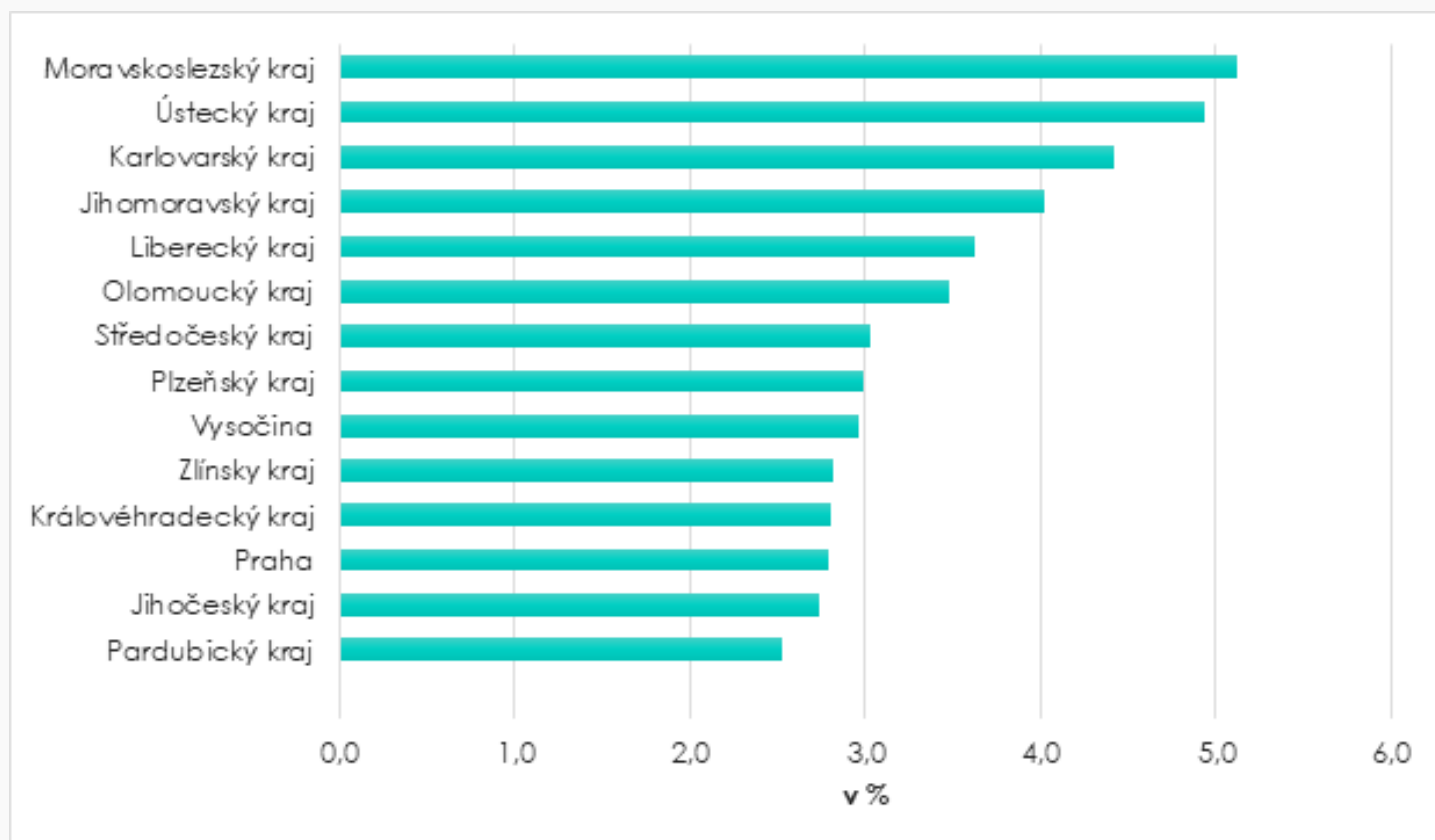
2..... kraj

Odpověď na otázku nalezneme v následujícím grafu.





Graf č. 2.3: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2020



Zdroj: MPSV, 2021

Z grafu lze vidět, že v mezikrajském srovnání má nejvyšší nezaměstnanost Moravskoslezský a Ústecký kraj. Naopak nejlépe si na tom stojí Pardubický kraj a Jihočeský kraj. Míra nezaměstnanosti v České republice meziročně vzrostla o 0,7 p. b., ale její výše se stále pohybovala okolo přirozené míry nezaměstnanosti. Což znamená, že všichni zájemci o práci, kteří pracovat chtěli, tak zaměstnání našli. Nesmíme však opomenout, že v roce 2020 propukla pandemie související s onemocněním COVID-19. Ačkoliv se očekávalo skokové zvýšení nezaměstnanosti, tak z důvodu vládních programů pomoci, např. program Antivirus se tento skok prozatím neprojevil. Podle analytických odhadů lze očekávat první dopady korona-virové krize na trh práce v září roku 2021. Vše se bude také odvíjet od délky této krize a hygienických opatření, které mají vliv na uzavření podniků.

Vyšší nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji v porovnání s ostatními kraji je dána historickým vývojem našeho kraje. Již od dob Rakousko-Uherska byl náš kraj vnímán jako důležitá průmyslová oblast. Jádrem průmyslu byla ostravsko-karvinská průmyslová a těžební pánev, která využívala místního nerostného bohatství, a to především vysoce kvalitního koksovatelného černého uhlí. Od roku 1990 probíhala v kraji rozsáhlá restrukturalizace hospodářství, která sebou nesla uvolňování desetitisíců zaměstnanců. Náš kraj patří od devadesátých let v rámci celé republiky ke strukturálně





nejpostiženější oblastem, pro něž je charakteristický razantní útlum těžkého průmyslu. Až do roku 2004 se zde téměř neustále zvyšovala nezaměstnanost. Poté nastalo období snižování nezaměstnanosti, které však bylo přerušeno následky světové krize v roce 2008. Od roku 2014 nezaměstnanost opět začala klesat.

Nezaměstnanost v kraji je však značně odlišná napříč jednotlivými okresy. Než se podíváme na konkrétní data, tak se zkuste zamyslet, ve kterých okresech je nejvyšší nezaměstnanost.

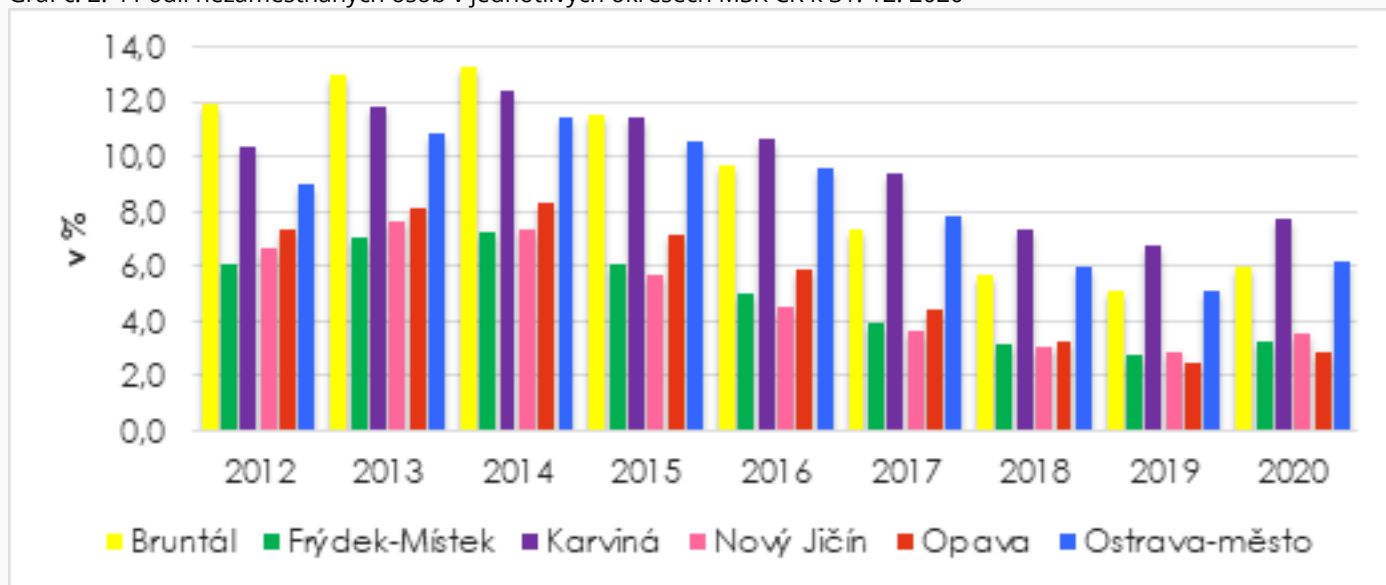


Zkuste seřadit okresy v našem kraji podle výše nezaměstnanosti v minulém roce (od nejnižší zaměstnanosti po nejvyšší). (Okresy jsou: Ostrava, Opava, Karviná, Bruntál, Frýdek-Místek, Nový Jičín).

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

V následujícím grafu si můžete zkontrolovat správnost své odpovědi.

Graf č. 2. 4 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech MSK ČR k 31. 12. 2020



Zdroj: MPSV, 2021



Jak lze vidět, tak nejhorší situace je dlouhodobě v okresech Bruntál, Karviná a Ostrava – město, naopak okresy Frýdek-Místek, Nový Jičín a Opava se blíží průměru České republiky. Ve všech krajích docházelo do roku 2014 k růstu nezaměstnanosti, což bylo způsobeno následky světové krize v roce 2008. Od roku 2014 vlivem zlepšující se ekonomické situace docházelo k poklesu nezaměstnanosti. Oproti minulému roku lze ve všech krajích zaznamenat zvýšení podílu nezaměstnaných osob, což lze vysvětlit uzavíráním dolů na Karvinsku, hromadným propouštěním ve vybraných společnostech (např. OKIN) i prvotními vlivy pandemie COVID.

**Tab. 2.6: Charakteristiky trhu práce v okresech MSK k 31. 12. 2020**

Okresy	Počet uchazečů o zaměstnání	Volná pracovní místa (VPM)	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob (%)
Bruntál	4105	6,8	857	4,8
Frýdek-Místek	5141	3,5	1891	2,7
Karviná	13477	8,1	1611	8,4
Nový Jičín	3822	3,8	2115	1,8
Opava	3929	3,3	1554	2,5
Ostrava	14683	6,7	5403	2,7

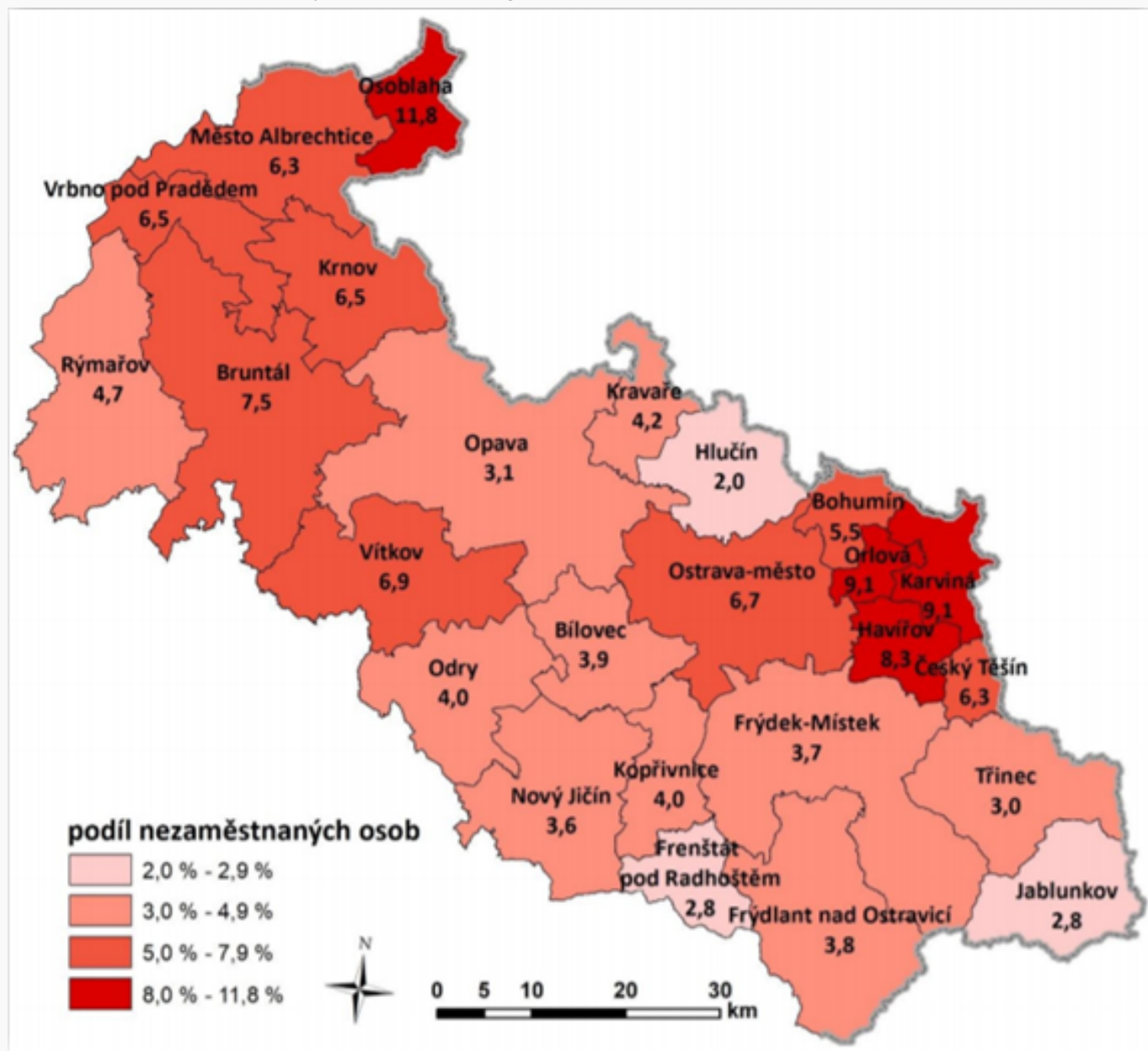
**Zdroj: MPSV, 2021**

Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob je v souladu s výše uvedenými údaji v okresech Karviná, Bruntál a Ostrava – město. Právě okres Bruntál je nejméně zalidněným okresem v našem kraji. Jeho hustota osídlení je pouze 60 obyvatel/km<sup>2</sup>, což není ani polovina průměru České republiky. Jeho geografická poloha z něj činí periferní oblast České republiky. Stejně tak horský charakter většiny části okresu s sebou nese velké nároky na údržbu dopravní sítě a zhoršenou dostupnost v zimním období. Jsou zde také jedny z nejnižších mzdových úrovní v rámci České republiky a vysoký podíl osob v exekuci (téměř 15 %). Okres Karviná je charakteristický těžbou a úpravou černého uhlí – důlní vlivy, odvaly, odkaliště, deformace krajiny vlivem hlubinné těžby uhlí. Vysoký podíl zdrojů spalujících fosilní paliva má vliv na znečištění ovzduší. Dochází zde k odlivu kvalifikovaných pracovních do jiných oblastí České republiky a stávající pracovní síla není příliš ochotná dojíždět za prací. V případě okresu Ostrava-město se stále bavíme o přirozeném centru MS kraje. Odvětvově je však i nadále charakteristický vysokým podílem průmyslu s negativním dopadem na životní prostředí. Dochází zde k úbytku populace, odlivu obyvatel z regionu, a to zejména mladých a vzdělaných za lepšími pracovními příležitostmi a obecně kvalitou života. Toto jsou jedny z možných důvodů vyšší nezaměstnanosti v těchto okresech. V následujícím obrázku lze vidět nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech ke konci roku 2020.





Obr. č. 2.2: Podíl nezaměstnaných osob v mikroregionech MSK k 31. 12. 2020



Zdroj: MPSV, 2021



Najděte mikroregion, ve kterém žijete a zjistěte, jaký zde byl podíl nezaměstnaných osob ke konci minulého roku.

- Podíl nezaměstnaných osob v mém mikroregionu činí ..... %

Nyní se podíváme na strukturu nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji podle věku a vzdělání. U každého ukazatele je hodnota ke konci roku 2020 porovnána se stavem v roce 2014, tedy s dobou, kdy pomalu ustávaly dopady ekonomické krize. Druhé zajímavé srovnání je se stavem v roce 2009, kdy se začaly projevovat dopady krize.



**Tab. č. 2.7: Uchazeči o zaměstnání podle věkových skupin v MSK**

	k 31. 12. 2009		k 31. 12. 2014		k 31. 12. 2020	
	abs.	v %	abs.	%	abs.	%
Věk 15 - 19 let	3516	4,4	2719	3,2	1614	3,6
Věk 20 - 29 let	18113	22,5	17726	21,1	7132	15,8
Věk 30 - 39 let	18051	22,4	18616	22,2	8405	18,6
Věk 40 - 49 let	17497	21,7	18979	22,6	10133	22,4
Věk 50 - 59 let	20843	25,9	21794	26,0	12808	28,4
nad 60	2561	3,2	4043	4,8	5065	11,2
celkem	80581	100,0	83877	100,0	45157	100,0

**Zdroj: MPSV, 2021**

Z tabulky lze vidět, že se prohlubuje problém nezaměstnaných nad 50 let. Přestože v absolutních číslech dochází ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání i v této věkové skupině, jejich podílové zastoupení se, navzdory podpůrným opatřením, dlouhodobě zvyšuje. Zatímco ke konci roku 2009 se věková skupina 50+ podílela na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání 29 %, tak o deset let později už jejich podíl činil 40,5 %. V následující tabulce uvidíme uchazeče o zaměstnání podle jejich vzdělání.

**Tab. č. 2.8: Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání v MSK**

	k 31. 12. 2009		k 31. 12. 2014		k 31. 12. 2020	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
bez vzdělání	377	0,5	905	1,1	1711	3,8
základní vzdělání	22758	28,2	24502	29,2	12954	28,7
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	37690	46,8	37420	44,6	18493	40,9
střední odborné s maturitou	14532	18,0	14633	17,4	8022	17,8
střední všeobecné (gymnázia)	2090	2,6	2289	2,7	1277	2,8
vysokoškolské	3134	3,9	4128	4,9	2700	6,0
celkem	80581	100,0	83877	100,0	45157	100,0

**Zdroj: MPSV, 2021**

V souladu s ekonomickým vývojem dochází ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání. Při pohledu na uchazeče podle konkrétního stupně vzdělání, tak lze vidět, že největší zastoupení mají osoby se středním odborným vzděláním – jejich podíl se však v čase zmenšuje. Největší procentuální nárůst byl zaznamenán u osob bez vzdělání, tedy s nedokončenou základní školou. Obecně platí, že s vyšším dosaženým vzděláním, respektive s vyšším počtem dostudovaných roků, roste zaměstnatelnost. Vyšší vzdělání uchazeče o zaměstnání zkracuje jeho délku setrvání v evidenci Úřadu práce, a to z důvodu většího množství pracovních příležitostí. Zvyšující se počet uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním naznačuje dlouhodobý problém do budoucnosti.



## KONTROLNÍ OTÁZKY, VĚCI K ZAPAMATOVÁNÍ

1. Co je to nezaměstnanost? .....
2. Jaká byla nezaměstnanost v roce 2020 v MSK a ČR? .....
3. Které okresy v MSK trpí největší nezaměstnaností a jaké negativní faktory jsou pro tyto okresy charakteristické?.....
4. U které věkové skupiny dochází k nárůstu nezaměstnanosti (počtu uchazečů o zaměstnání)? .....
5. Jaký je vztah mezi nezaměstnaností a stupněm vzděláním?.....





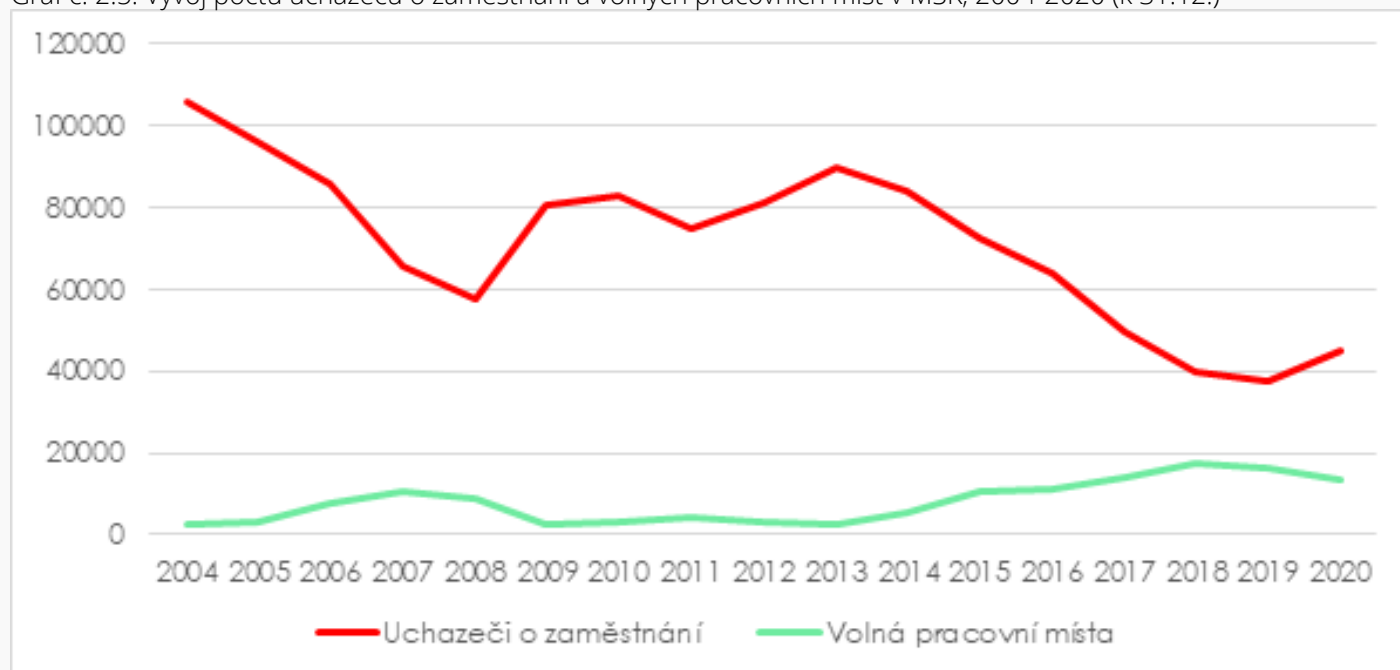


## 2.5 Volná pracovní místa

Nyní se podíváme na vývoj volných pracovních míst v kraji. Právě počet volných míst v jednotlivých oborech nám říká, jaká je šance se zde uplatnit a taky, jaká je konkurence při hledání pracovního místa. Budeme pracovat s daty Úřadu práce, které jsou jediným existujícím zdrojem dat. Je však nutné si uvědomit, že zaměstnavatelé již nemají povinnost hlásit volná pracovní místa na úřady práce, a proto tato data nemusí být zcela přesná. Tato nepřesnost se nejvíce projevuje u kvalifikovaných profesí, které firmy většinou hledají jinak než přes ÚP (zpravidla se jedná o vysokoškolské pozice). Prozatím však neexistuje lepší zdroj dat.

Nejprve zde můžete vidět historický vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.

Graf č. 2.5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v MSK, 2004-2020 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2021

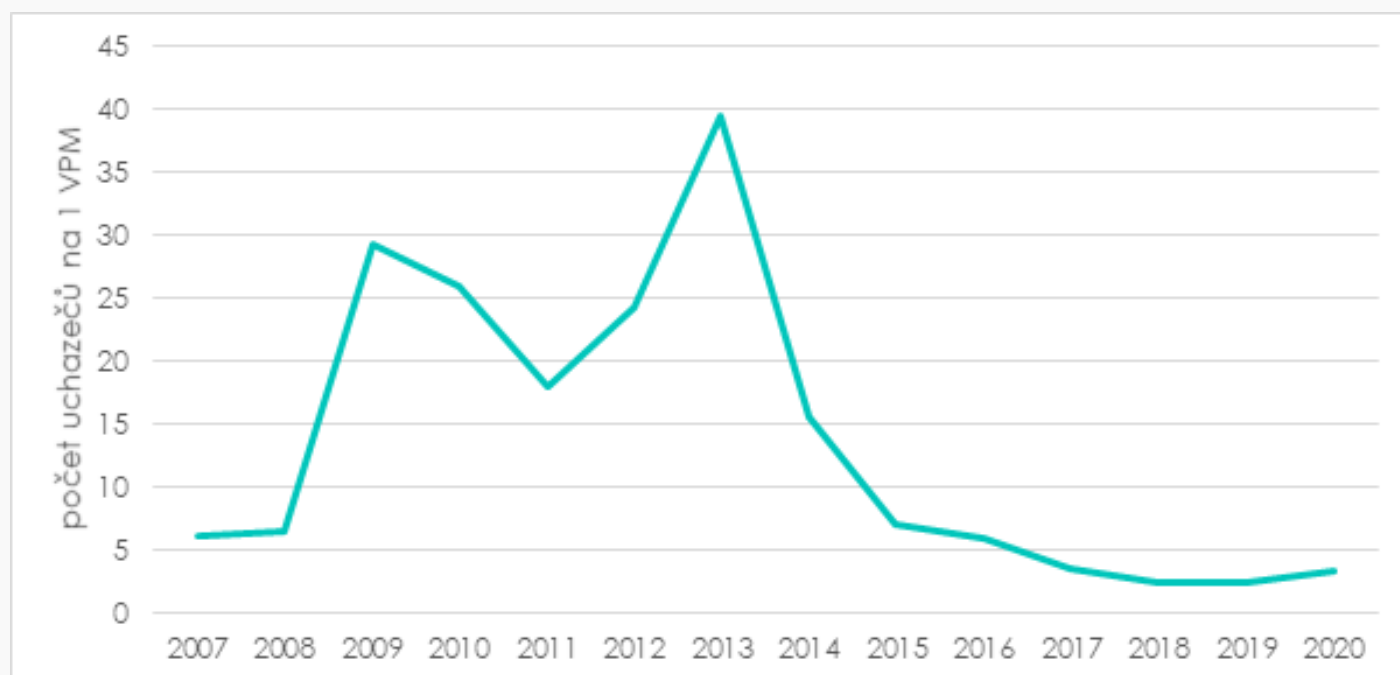
Z grafu, lze vidět, že obě křivky mají k sobě navzájem inverzní vztah a odrážejí vývoj ekonomického dění v jednotlivých letech. V době ekonomického rozmachu dochází ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání a zároveň k růstu hlášených volných pracovních míst. To jsme mohli zaznamenat v posledních letech (2014-2019). Ekonomice se dařilo, firmy nabíraly nové pracovníky, snižoval se tedy počet uchazečů o zaměstnání. Jinak řečeno, kdo opravdu chtěl pracovat, ten si práci našel. S tím, jak se ekonomice více dařilo, tak firmy stále nabízely nová pracovní místa, ale postupně se na omezené kapacity pracovní síly. Naopak v době ekonomické recese (krize) je vývoj křivek přesně opačný. Ekonomice se nedaří, firmy propouštějí pracovníky, nenabízí





volná pracovní místa a roste počet uchazečů o zaměstnání. Tento vývoj lze vidět v roce 2009, kdy se projeví důsledky ekonomické krize a rovněž to lze mírně zaznamenat v roce 2020, kdy několik firem v MSK se uchýlilo k hromadnému propouštění. Lépe lze tento trend vidět na následujícím grafu, který zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v Moravskoslezském kraji.

Graf č. 2.6: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 VPM v MSK, 2004-2020 (k 31.12.)



Zdroj: MPSV, 2021

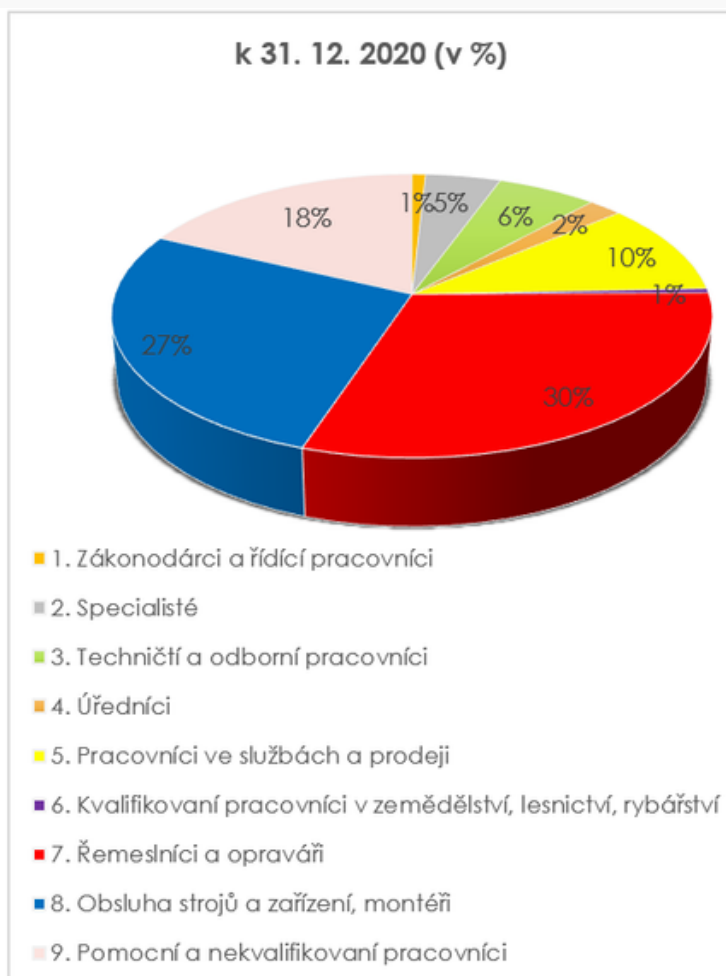
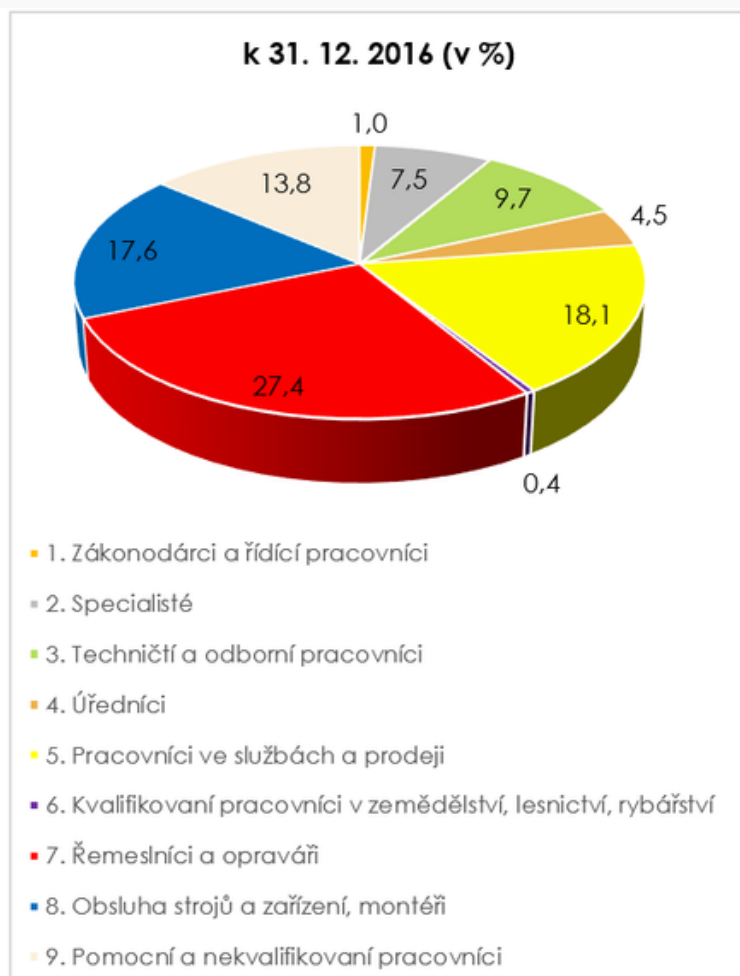
V době ekonomického poklesu dochází k propouštění pracovníků a nalezení nového zaměstnání se stává obtížnější. Na 1 volné pracovní místo je tak více uchazečů o zaměstnání. Tento vývoj byl typický pro období po roce 2008, tedy v době ekonomické krize. Důsledky této krize se začaly plně projevovat v roce 2009, kdy na 1 VPM bylo 29, 2 uchazečů. Největší vrchol nastal v roce 2013, kdy počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM činil 39,5 uchazečů. Poté docházelo k ekonomickému ožívání, v důsledku kterého se situace postupně zlepšila natolik, že v letech 2018-2019 byla šance na nalezení nového pracovního místa velice příznivá. Počet uchazečů na 1 VPM činil pouze 2,3 zaměstnance. V minulém roce se tento ukazatel mírně zvýšil, a to na hodnotu 3,4 uchazeče na 1 VPM.

Nyní se už podíváme na situaci s volnými pracovními místy podle jednotlivých skupin zaměstnání.





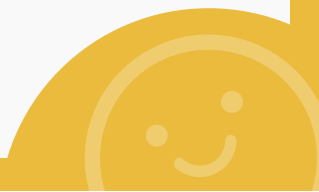
Graf č. 2.7: Počet volných pracovních míst podle zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v MSK



Zdroj: MPSV, 2021

Počet volných pracovních míst mezi lety 2016 a 2020 vzrostl o 2,5 tisíc, což souvisí s pozitivním ekonomickým vývojem v posledních letech. Meziročně však lze zaznamenat pokles volných míst o 2,8 tisíc, což je dáno zpomalováním ekonomiky a také hromadným propouštěním v určitých firmách v MSK. Z grafů je možné vidět, že nejvíce volných míst je dlouhodobě ve skupinách Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři. Právě tyto profese jsou zaměstnavateli dlouhodobě poptávány a je zde vysoká šance na uplatnění.

Jak je to s šancí na uplatnění v ostatních skupinách zaměstnání nám odpovídá následující tabulka, kde je uveden vztah mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Na základě (1) počtu volných pracovních míst a (2) uchazečů o zaměstnání v jednotlivých skupinách lze určit konkurenci při hledání pracovního místa v tomto oboru i šanci na uplatnění v dané skupině zaměstnání.



**Tab. č. 2.9: Nabídka a poptávka na trhu práce v MSK**

Zaměstnání CZ-ISCO	31.12.2016			k 31. 12. 2020		
	Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)	Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)	Počet uchazečů na 1 VPM (%)	Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)	Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)	Počet uchazečů na 1 VPM (%)
1. Zákonodárci a řídicí pracovníci	423	109	3,9	359	114	3,1
2. Specialisté	2196	820	2,7	1501	627	2,4
3. Techničtí a odborní pracovníci	3706	1061	3,5	2635	835	3,2
4. Úředníci	5829	491	11,9	4293	283	15,2
5. Pracovníci ve službách a prodeji	14093	1973	7,1	10334	1408	7,3
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybnářství	712	47	15,1	398	67	5,9
7. Řemeslníci a opraváři	8397	2991	2,8	4631	4068	1,1
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	5624	1916	2,9	4474	3621	1,2
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	22192	1504	14,8	15787	2408	6,6

**Zdroj: MPSV, 2021**

Vztah mezi nabídkou a poptávkou po práci ilustruje ukazatel „počet uchazečů na 1 volné pracovní místo“. Čím více uchazečů usiluje o dané pracovní místo, tím větší je zde konkurence a menší šance na uplatnění. Vzhledem k příznivé ekonomické situaci v posledních letech lze vidět, že u téměř všech skupin zaměstnání je šance na uplatnění vysoká. Výjimku tvoří skupina úředníci; pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji, kde na 1 volné pracovní místo připadá 5 a více uchazečů o zaměstnání.

Z dat lze také vidět, že skupina řemeslníci a opraváři; obsluha strojů a zařízení, montéři nemají s uplatněním problém. Je však nutné si uvědomit, že v době krize patří tyto skupiny mezi jedny z ohroženějších v rámci šetření nákladů firem a možného propuštění.

**Tip:** Samozřejmě tyto skupiny zaměstnání shlukují celou řadu povolání. Pokud by Vás nebo Vaše studenty zajímala situace u konkrétního povolání, tak doporučujeme tyto 3 nástroje.



1. stránky Úřadu práce – viz tento [odkaz](#). Zde si v horní části obrazovky můžete sami vyfiltrovat dobu, kraj i okres zaměstnání, které hledáte. Čím konkrétnější povolání hledáte, tím větší úroveň agregace (čísla CZ ISCO) musíte zvolit. Nejprve však musíte znát kód vámi hledaného zaměstnání (tzv. CZ ISCO). To lze najít např. na této stránce <http://www.cz-isco.cz/>, popř. na googlu nebo v národní soustavě povolání. Jak postupovat si ukážeme na ilustrativním příkladu „obráběče kovů“.



- Vyhledáme jeho CZ ISCO kód – na stránkách <http://www.cz-isco.cz/> napíšeme do vyhledávací lišty vlevo „obráběč kovů“. Popř. na google „obráběč kovů – cz isco“. Vyjedeme nám skupina **7223 Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)**. Právě číslo 7223 je naše CZ-ISCO.
- Jdeme na stránky ÚP a zvolíme si námi požadovaný časový úsek (např. prosinec, 2019), dále Moravskoslezský kraj, konkrétní okres, nebo všechny okresy v kraji, a úroveň agregace. Jelikož námi zjištěný kód v předchozím bodu má 4 číslice, tak úroveň agregace bude činit 4 místa. Pokud by nám však stačila i nadskupina zaměstnání, tak můžeme zvolit nižší úroveň agregace (počet číslic v kódu).
  - 7223 Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích).
  - 722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci
  - 72 Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech
  - 7 Řemeslníci a opraváři

Následně se v seznamu proklikáme až k našemu kódu 7223 (str. 15). V tabulce vidíme, že počet uchazečů o zaměstnání je 164 a volná pracovní místa 374. Z toho vyplývá, že existuje vysoká šance na uplatnění. Každý z uchazečů o zaměstnání má na výběr více než 2 volná místa.

**Obr. č. 2.3: Šance na uplatnění – stránky Úřadu práce**

Filtr na základě toho, co hledáme

Zde hledáme danou skupinu povolání

Kód zaměstnání CZ-ISCO*	Texti zaměstnání CZ-ISCO B	Nabídka pracovní síly (početů a zaměstnání)		Poptávka po pracovní síle (počet pracovních míst)	
		Absolutní B	Relativní [%] B	Absolutní B	Relativní [%] B
7234	Mechanici a opraváři prázdných vozů a příbuzní pracovníci	5	0,0134	1	0,0041
7315	Výrobci, mechanici a opraváři přenosných přístrojů a zařízení	2	0,0054	0	0,0000
7312	Výrobci a opraváři hydraulických nástrojů, součástí	3	0,0080	0	0,0000
7313	Klenoňníci, lakatníci a šperkaři	2	0,0054	0	0,0000
7314	Keramici a pracovníci v příbuzných odvětvích	6	0,0164	0	0,0000
7316	Soškaři, broušníci, lakci, výrobci dřevěných výrobků a dřevěných odvětví	6	0,0164	3	0,0081
7310	Havlíři, rybníci a příbuzní pracovníci pro osobní loď	2	0,0054	2	0,0073
7317	Tradiční zpracovatelé dřeva, prvoři a příbuzných materiálů	4	0,0107	0	0,0000
7319	Tradiční zpracovatelé textilu, kůže a příbuzných materiálů	5	0,0134	3	0,0081
7319	Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel	6	0,0164	0	0,0000
7321	Pracovníci příslušný úsek	2	0,0054	0	0,0000
7322	Řezáři	10	0,0268	12	0,0358
7323	Pracovníci kancelářské úpravy tisku a výtvarní knih	6	0,0167	4	0,0124
7415	Strovníci a provozní asistenti	60	0,1608	139	0,3795
7415	Mechanici a opraváři	174	0,4674	68	0,1817

**Zdroj: MPSV, 2020**



2. Analýza MS Paktu zaměstnanosti – viz tento [odkaz](#). Zde je výhodou, že je již k dispozici seznam povolání včetně kódu CZ ISCO (viz povolání vlevo). Pokud tedy hledáme obráběče kovů, tak již intuitivně můžeme vědět, že se jedná o řemeslníka, proto v levém horním sloupci s názvem „CZ-ISCO“ vybereme třídu 7. řemeslníci a opraváři. V tu chvíli se nám zobrazí podskupiny povolání řadící se do této skupiny, např. 7113 (kameníci), 7125 (sklenáři) atd. Hledáme tak dlouho, dokud nenajdeme 7223 Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích). V zobrazeném grafu opět vidíme, že počet uchazečů o zaměstnání je 164 (modrý sloupec) a počet volných pracovních míst je 374 (zelený sloupec). Rovněž zde můžeme zjistit situaci v jednotlivých okresech – viz dole zkratky (BR, FM, KA, NJ, OP, OV).

Obr. č. 2.3: Šance na uplatnění – stránky Úřadu práce

Filtr na základě toho, co hledáme

Zde hledáme danou skupinu povolání

Kód zaměstnání CZ ISCO	Titul zaměstnání CZ ISCO	Nabídka pracovní síly (uchazeři a zaměstnaní)		Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)	
		Absolutní	Relativní (%)	Absolutní	Relativní (%)
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	164	0,0014	374	0,0041
7113	Kameníci	2	0,0004	0	0,0000
7125	Sklenáři	3	0,0003	0	0,0000
7114	Kovotváření a opraváři v průmyslových odvětvích	8	0,0014	0	0,0000
7115	Šlechtitelství, výroba šelaků a vosků	6	0,0011	1	0,0001
7116	Mašiny, stroje a přístroje pracovních strojů	2	0,0004	2	0,0023
7117	Tradiční zpracování dřeva, práce v průmyslových metalurgiích	4	0,0007	0	0,0000
7118	Tradiční zpracování textilů, kůže a příbuzných materiálů	5	0,0009	1	0,0001
7119	Práce v oblasti uměleckých a tradičních řemesel	8	0,0014	0	0,0000
7120	Práce v přírodních vědách	2	0,0004	0	0,0000
7121	Tržiny	30	0,0026	17	0,0019
7122	Práce v zemědělství, lesnictví a rybníkářství	4	0,0007	4	0,0043
7123	Strojní a provozní mechanici	68	0,0068	119	0,0129
7124	Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel	114	0,0124	24	0,0026

Zdroj: MPSV, 2020

3. Aplikace Můj život po škole – [www.muzejivotposkole.cz](http://www.muzejivotposkole.cz) v jednotlivých kartách povolání lze nalézt slovní vyjádření o šanci na uplatnění v MSK. Nejsou zde však všechna povolání, ani číselné údaje nebo rozdělení na okresy.







## Obr. č. 2.5: Karta povolání – Můj život po škole

**Agronom**

Agronom se specializuje na řízení produkce v zemědělských firmách a družstvech. Rozhoduje o osevních plánech, tedy o tom co, kde, v jakém množství a jakým způsobem bude pěstováno. Dále pak rozhoduje o způsobu vhodného ošetření plodin, hnojení i sklizni. Cílem jeho práce je dosahovat co nejefektivnějších výsledků zemědělské produkce. Musí mít vztah k zemědělství, mít znalosti ve vlastnostech půdy a znát podmínky pro růst jednotlivých plodin.



**1** V některých profesích můžeš i podnikat a vydělat si dle svých schopností – někdy více, někdy však i méně než v zaměstnání. V začátcích podnikání se můžeš obrátit na organizaci [MSJC](#).

**Průměrná hrubá mzda v MSK: 37 950 Kč**

**Průměrná čistá mzda v MSK: 30 395 Kč**

Násupní mzda čerstvého absolventa školy bývá obvykle nižší než uvedená průměrná mzda.

**Uplatnění v MSK: Střední šance na uplatnění**  
4,6 uchazečů na 1 volné pracovní místo

**Budoucí vývoj**  
U této profese lze v budoucnosti očekávat podobné uplatnění jako v současnosti.

Vhodné vzdělání: Středněškolské s maturitou

Vhodné obory: [Agropodnikářství - MSJC](#)



**Zdroj: Můj život po škole, 2021**



Využijte jeden z výše popsaných nástrojů a zjistěte, jaká je šance na uplatnění (počet uchazečů na 1 volné pracovní místo):

- Nákupčí v MSK k 31. 12. 2019: .....
- Kadeřník v okrese Bruntál k 31. 12. 2019 .....





Řešení:

### Nákupčí

1. Zjistíme CZ-ISCO kód – např. na google napíšeme „nákupčí – CZ ISCO). Hned víme, že nákupčí je 3323.
2. Na stránkách ÚP zadáme do filtru prosinec 2019, Moravskoslezský kraj, Všechny okresy v kraji, 4 místa.
3. Na str. 8 nalezneme nákupčího, kdy počet uchazečů o zaměstnání je 48 a počet volných míst je 14. Na 1 VPM připadá 3,42 uchazečů.

### Kadeřník

1. Viz první dva body s výjimkou, že do filtru na stránkách ÚP zadáme místo všech okresů v kraji pouze okres Bruntál
2. CZ ISCO Kadeřníka je 5141.
3. Na str. 7 nalezneme kadeřníka, kdy počet uchazečů o zaměstnání je 11 a počet volných míst je 0. Uplatnění je tedy nízké, ale musíme brát v potaz, že kadeřník si může otevřít svou vlastní živnost. Tyto statistiky jsou založené pouze na datech Úřadu práce.



### KONTROLNÍ OTÁZKY, VĚCI K ZAPAMATOVÁNÍ

1. Jaký je vztah mezi jednotlivými fázemi ekonomického vývoje (krize, růst) a počtem volných pracovních míst? .....
2. Ve kterých skupinách zaměstnání podle CZ ISCO (jednomístný kód) je k 31. 12. 2020 nejméně osob na 1 volné pracovní místo (neboli je zde největší šance na uplatnění)?.....
3. Naopak ve kterých skupinách zaměstnání CZ ISCO (jednomístný kód) je k 31. 12. 2020 nejvíce osob na 1 volné pracovní místo (neboli je zde nejmenší šance na uplatnění)?.....
4. Které konkrétní nástroje lze využít pro nalezení dat o volných pracovních místech a uchazečích o zaměstnání (tedy šanci na uplatnění)?.....



## 2.6 Digitalizace, průmysl 4.0

Digitalizace neboli tzv. průmyslová revoluce 4.0 se v posledních měsících a letech vžila jako pojem, který charakterizuje zrychlenou automatizaci a substituci práce kapitálem s využitím pokročilých informačních a komunikačních technologií. Digitalizace dle této definice je trendem, který ve vyspělých ekonomikách již do určité míry probíhá, avšak její projevy prozatím nejsou skokové. S vývojem digitalizace a zrychleným tempem automatizace budou rovněž probíhat změny na pracovním trhu. Odhaduje se, že digitalizace bude zodpovědná za zhruba třetinu zaniklých a osminu nově vzniklých pracovních míst. Je však zřejmé, že dopady budou u různých ekonomik, sektorů, profesí i příjmových skupin rozdílné.

Existuje studie, která se zabývá dopady digitalizace na český trh práce. Autoři zde pracují s tzv. indexem ohrožení digitalizací, který hodnotí míru ohrožení současných profesních kategorií v horizontu patnácti až dvaceti let. V následujících tabulkách tedy můžeme vidět, které profese budou v budoucnosti automatizací více či méně ohroženy. Tyto informace jsou důležité pro žáky, kteří se rozhodují o své budoucí kariéře. Při volbě o vhodném oboru je totiž velice žádoucí zvažovat i možnosti uplatnění.

Mezi nejvíce ohrožené profesní skupiny patří takové, které jsou náchylné k nahrazení stále dostupnějšími digitálními technologiemi či jednoduchou automatizací ve formě informačních technologií na výrobu nebo služby. Některé z těchto profesí jsou nahraditelné již dnes, ale prozatím přetrvávají na trhu práce z důvodu porovnání nákladů na mzdy a výdajů na automatizaci. V následující tabulce je zobrazeno dvacet profesí nejvíce náchylných dopadům digitalizace v ČR.

Obecně však doporučujeme využívat [zahraniční webovou stránku](#), kde lze po zadání anglického názvu profese nalézt míru ohrožení automatizací u konkrétního povolání.





**Tab. č. 2.10: Profese nejvíce ohrožené digitalizací**

ISCO-3 Kód	Název profese	Index ohrožení digitalizací
431	Úředníci pro zpracování číselných údajů	0,98
411	Všeobecní administrativní pracovníci	0,98
832	Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních)	0,98
523	Pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek	0,97
621	Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzenských oblastech	0,97
722	Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci	0,97
441	Ostatní úředníci	0,96
412	Sekretáři (všeobecní)	0,96
834	Obsluha pojízdných zařízení	0,96
612	Chovatelé zvířat pro trh	0,95
921	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,95
811	Obsluha zařízení na těžbu a zpracování nerostných surovin	0,94
814	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	0,94
432	Úředníci v logistice	0,94
821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	0,93
816	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	0,93
961	Pracovníci s odpady	0,93
421	Pokladníci ve finančních institucích, bookmakeři, půjčovatelé peněz, inkasisté pohledávek a pracovníci v příbuzných oborech	0,93
831	Strojvedoucí a pracovníci zabezpečující sestavování a jízdu vlaků	0,92
818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	0,92

**Zdroj: Úřad vlády české republiky, 2015**

Na druhou stranu profese, které budou s největší pravděpodobností zachovány či posíleny, se týkají zaměstnání, které není možné jednoduše digitalizovat nebo automatizovat. Viz následující obrázek.

**Tab. č. 2.11: Profese nejméně ohroženy digitalizací**

ISCO-3 Kód	Název profese	Index ohrožení digitalizací
142	Řídicí pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě	0,000
221	Lékaři (kromě zubního lékaře)	0,001
222	Všeobecné sestry a porodní asistentky se specializací	0,002
134	Řídicí pracovníci v oblasti vzdělávání, zdravotnictví, v sociálních a jiných oblastech	0,002
122	Řídicí pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností	0,005
231	Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách	0,008
133	Řídicí pracovníci v oblasti informačních a komunikačních technologií	0,008
141	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb	0,010
131	Řídicí pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a v oblasti životního prostředí	0,011
226	Ostatní specialisté v oblasti zdravotnictví	0,011
215	Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací	0,015
252	Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí	0,021
143	Ostatní řídicí pracovníci	0,021
312	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	0,022
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	0,044
111	Zákonodárci a nejvyšší úředníci veřejné správy, politických a zájmových organizací	0,048
213	Specialisté v biologických a příbuzných oborech	0,050
263	Specialisté v oblasti sociální, církevní a v příbuzenských oblastech	0,054
132	Řídicí pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě a v příbuzenských oborech	0,054
242	Specialisté v oblasti strategie a personálního řízení	0,056
264	Spisovatelé, novináři a jazykovědci	0,058

**Zdroj: Úřad vlády české republiky, 2015**



Digitalizace bude mít na některé skupiny zaměstnání dokonce pozitivní dopady, viz následující seznam.

**Tab. č. 2.12: Profese s pozitivním dopadem digitalizace – největší potenciál**

ISCO-3 Kód	Název profese	Index ohrožení digitalizací
252	Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí	1,000
133	Řídící pracovníci v oblasti informačních a komunikačních technologií	0,937
251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	0,845
215	Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací	0,723
261	Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech	0,675
132	Řídící pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě v příbuzných oborech	0,639
121	Řídící pracovníci v oblasti správy podniku, administrativních a podpůrných činností	0,631
351	Technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci	0,626
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	0,626
122	Řídící pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností	0,622
112	Nejvyšší představitelé společností a institucí (kromě politických, zájmových a příbuzných organizací)	0,606
742	Mechanici a opraváři elektronických přístrojů a komunikačních technologií	0,598
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	0,596
111	Zákonodárci a nejvyšší úředníci veřejné správy, politických a zájmových organizací	0,577
142	Řídící pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě	0,569
741	Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení	0,552

**Zdroj: Úřad vlády české republiky, 2015**

**Tab. č. 2.13: Profese s nejmenším potenciálem v rámci digitalizace**

ISCO-3 Kód	Název profese	Index ohrožení digitalizací
962	Ostatní pomocní pracovníci	0,00
523	Pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek	0,02
933	Pomocní pracovníci v dopravě a skladování	0,05
932	Pomocní pracovníci ve výrobě	0,08
312	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	0,09
421	Pokladníci ve finančních institucích, bookmakeři, půjčovatelé peněz, inkasisté pohledávek a pracovníci v příbuzných oborech	0,10
431	Úředníci pro zpracování číselných údajů	0,11
834	Obsluha pojezdových zařízení	0,13
931	Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví	0,13
413	Pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	0,13
522	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách	0,14
441	Ostatní úředníci	0,15
921	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,16
515	Provozní pracovníci	0,16
411	Všeobecní administrativní pracovníci	0,17
333	Zprostředkovatelé služeb	0,18
711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	0,19
814	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	0,19
334	Odborní administrativní pracovníci a asistenti	0,20
818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	0,20
432	Úředníci v logistice	0,20

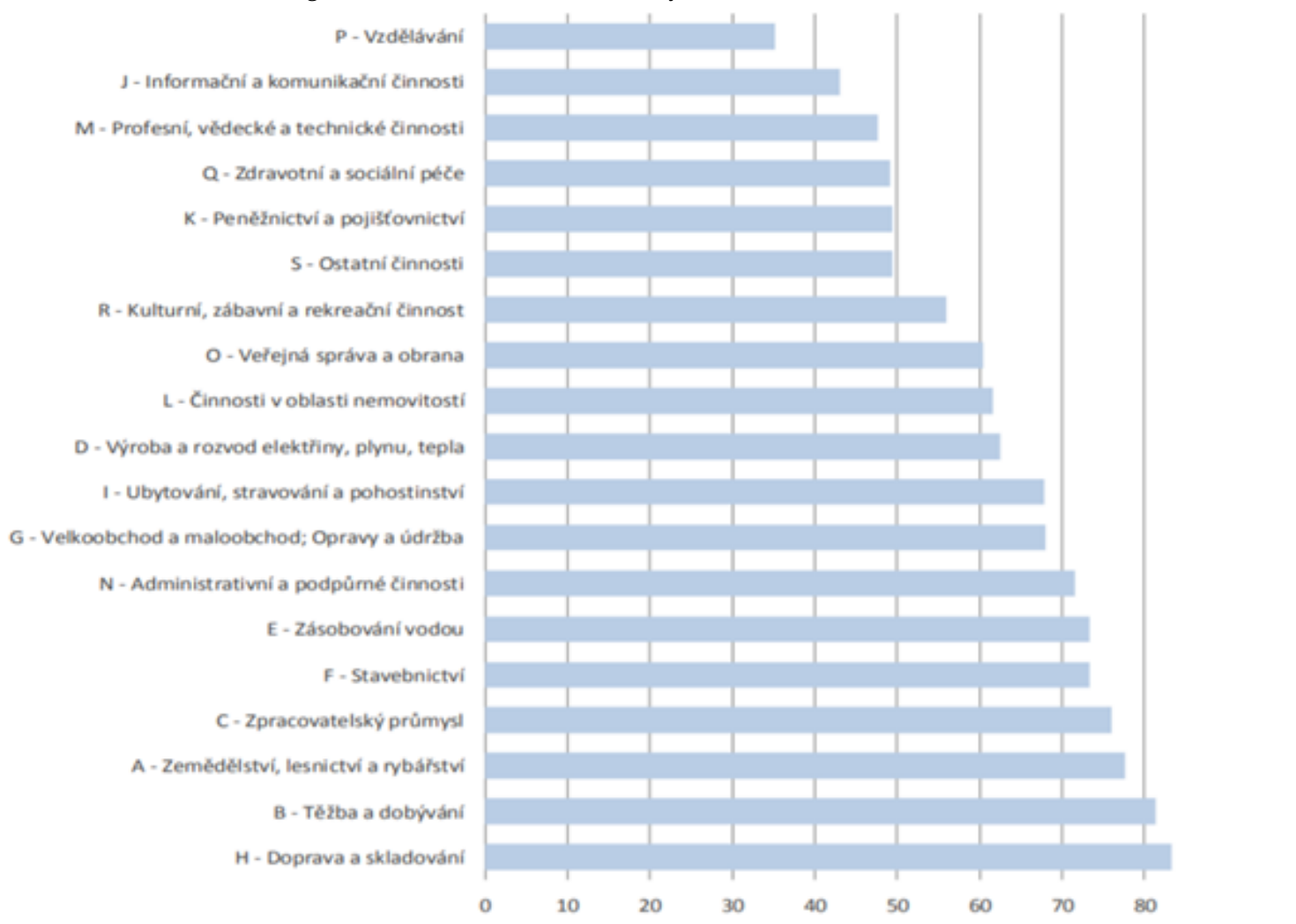
**Zdroj: Úřad vlády české republiky, 2015**





Na základě výše uvedeného seznamu povolání lze odvodit dopad digitalizace na jednotlivé ekonomické sektory. Obecně platí, že mezi nejvíce ohrožené sektory se řadí ty, kde je možné pracovní sílu nahradit stále dostupnějšími digitálními technologiemi či jednoduchou automatizací. Nejméně ohrožené jsou poté ty, kde je vysoký podíl práce člověka (např. vzdělávání).

Graf č. 2.8: Index rizika digitalizace (rozložení dle ekonomických sektorů)



Zdroj: Úřad vlády české republiky, 2015

### KONTROLNÍ OTÁZKY, VĚCI K ZAPAMATOVÁNÍ

1. Co je to tzv. digitalizace a jaké dopady bude mít na trh práce?.....  
.....  
.....
2. Které profese jsou digitalizací nejvíce ohrožené?.....  
.....  
.....
3. Které profese jsou digitalizací nejméně ohrožené?.....  
.....  
.....



## 2.7 Kompetenční potřeby v klíčových sektorech hospodářství MSK

Dnešní svět je do ovlivněn vývojem digitalizace, která se promítá do našeho osobního života i na trh práce. Jak jsme se dozvěděli v minulé kapitole, tak digitalizace bude zodpovědná za zhruba třetinu zaniklých a osminu nově vzniklých pracovních míst. Abychom byli schopni se na měnícím se trhu práce uplatnit, je nutné rozvíjet nejen profesní kompetence, ale také měkké, tzv. klíčové kompetence, které jsou všeobecně přenositelné. Tyto kompetence lze charakterizovat jako soubor dovedností, znalostí a postojů, jež jsou na rozdíl od profesních dovedností univerzálně využitelné v jakémkoliv povolání, ale i v osobním životě. Lze je také definovat jako vše, co zaměstnavatelé požadují od zaměstnanců mimo jejich profesní znalosti. Mluvíme zde o komunikaci, práci v týmu, schopnosti vyhledávat a orientovat se v informacích, samostatně se rozhodovat a řešit problémy, být ochoten se celý život dále vzdělávat a být podnikavý. Všechny tyto vlastnosti mají delší životnost než profesní dovednosti, zvyšují potenciál jednotlivých uchazečů o zaměstnání a mohou sloužit i jako základ pro další učení.

Na stránkách Infoabsolvent.cz lze nalézt řadu článků, které se zabývají tématem kompetencí a požadavků ze strany zaměstnavatelů. Na základě těchto podkladů je možné říci, že si zaměstnavatelé uvědomují důležitost klíčových dovedností a považují je za srovnatelné s profesními. Nejvíce zaměstnavatelů při přijímání nových pracovníků upřednostňuje vyváženost profesních i klíčových dovedností. Podrobné informace o tom, jak zaměstnavatelé hodnotí důležitost vybraných klíčových kompetencí lze nalézt na této [stránce](#). S rostoucí úrovní vzdělání příkládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam. Jako nejdůležitější znalosti, dovednosti a schopnosti označili:

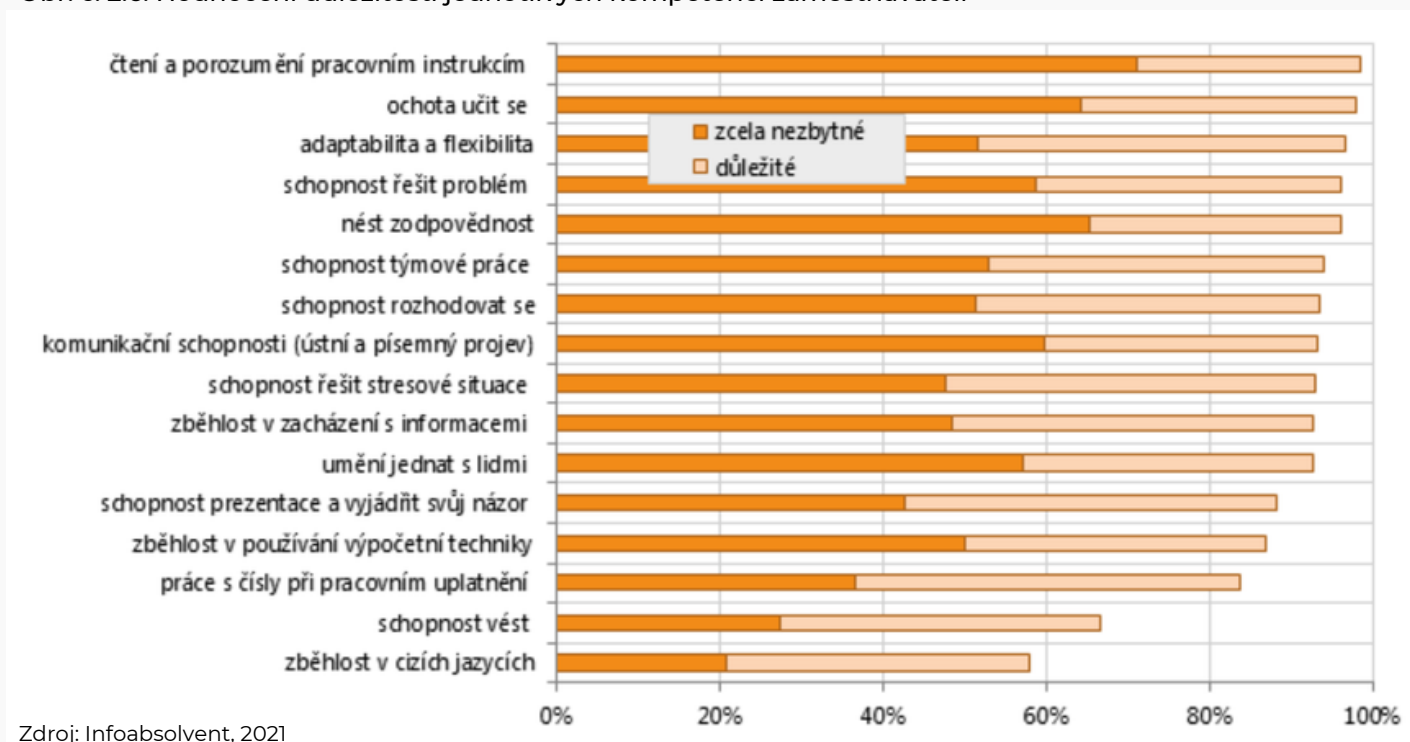
- čtení a porozumění pracovním instrukcím,
- ochotu učit se,
- nést zodpovědnost,
- schopnost řešit problém.

V níže uvedeném obrázku lze vidět, jak zaměstnavatelé hodnotí důležitost jednotlivých kompetencí.





Obr. č. 2.6: Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí zaměstnavateli



Mezi kompetence, jejichž význam dle zaměstnavatelů vzroste lze řadit:

- zběhlost v cizích jazycích,
- schopnost řešit problém,
- komunikační schopnosti (ústní i písemný projev),
- nést zodpovědnost,
- schopnost řešit stresové situace.



TIP

Pro rozvoj klíčových kompetencí lze v školském prostředí využít Nápadník pro rozvoj klíčových kompetencí ve výuce (Barbara Čechová). Tento nápadník obsahuje zhruba 100 aktivit rozdělených do šesti oblastí pro jednotlivé klíčové kompetence. Rovněž lze doporučit výstupy projektu Kompetence pro život od společnosti RPIC-ViP s.r.o, které obsahují sborník předem připravených cvičení.



## Klíčové sektory hospodářství MSK

Co se týká klíčových sektorů hospodářství MSK, tak na základě výzkumu Moravskoslezského paktu zaměstnanosti lze mezi klíčové sektory hospodářství v našem kraji zařadit zpracovatelský průmysl, informační a komunikační služby a profesní, vědecké a technické činnosti, viz níže uvedená tabulka č. 2. 14. Tyto sektory byly vybrány na základě vícekritériálního výběru, zohledňující statistická data o počtu podniků dle:

- ekonomické činnosti,
- velikosti tržeb dle ekonomické činnosti,
- průměrné měsíční mzdy zaměstnanců,
- průměrného počtu zaměstnanců dle ekonomické činnosti,
- nejvýznamnější odvětví ekonomické činnosti podle inovačního potenciálu a aktivity ve VaV.

**Tab. č. 2.14: Prioritní sektory průmyslu Moravskoslezského kraje dle dvoumístného kódu CZ-NACE**

<b>C Zpracovatelský průmysl</b>
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů
28 Výroba strojů a zařízení j. n.
25 Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení
24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárství
30 Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení
27 Výroba elektrických zařízení
21 Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
20 Výroba chemických látek a chemických přípravků
<b>J Informační a komunikační činnost</b>
61 Telekomunikační činnost
62 Činnost v oblasti informačních technologií
<b>M Profesní, vědecké a technické činnosti</b>
72 Věda a výzkum

Zdroj: MS Pakt zaměstnanosti, 2021

Níže lze vidět kategorie zaměstnání, které spadají do výše zmíněných sektorů a rovněž klíčové kompetence pro tyto skupiny zaměstnání. Klíčové kompetence byly získány ze studie Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice: Analýza očekávaných socioekonomických dopadů rozvoje AI v ČR. Tato studie byla vypracována pro Úřad vlády České republiky autorským týmem Technologického centra Akademie věd ČR. Je nutné brát v potaz, že tato studie využívá odlišnou terminologii oproti stránkám infobasolvent.cz.



Tab. č. 2.15: Kategorie zaměstnání v prioritních sektorech hospodářství MSK včetně klíčových kompetencí

<b>CZ NACE</b>	<b>Kategorie zaměstnání CZ ISCO</b>	<b>Klíčové kompetence</b>
<b>Zpracovatelský průmysl</b>		
19, 20, 21	<i>Obsluha strojů a zařízení pro chemickou výrobu a na výrobu fotografických materiálů</i>	<i>Hrubá motorika, logické myšlení a řešení problémů, sensorické vnímání</i>
	<i>Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech</i>	<i>Logické myšlení a řešení problémů, schopnost rozpoznání problémů, jemná motorika</i>
	<i>Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech</i>	<i>Kreativita, schopnost rozpoznání problémů, schopnost sdělovat informace a myšlenky tak, aby je ostatní pochopili</i>
24, 25	<i>Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci</i>	<i>Jemná motorika, logické myšlení a řešení problémů, kreativita</i>
	<i>Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů</i>	<i>Jemná motorika, logické myšlení a řešení problémů, sensorické vnímání</i>
	<i>Výkonní umělci a příbuzní specialisté</i>	<i>Jemná motorika, koordinace prostředí s více činiteli, kreativita</i>
27	<i>Montážní dělníci výrobků a zařízení</i>	<i>Hrubá motorika, sensorické vnímání, logické myšlení a řešení problémů</i>
	<i>Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech</i>	<i>Logické myšlení a řešení problémů, schopnost rozpoznání problémů, jemná motorika</i>
	<i>Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací</i>	<i>Schopnost sdělovat informace a myšlenky tak, aby je ostatní pochopili, číst a chápat psané myšlenky a mluvené slovo, schopnost sdělovat informace a myšlenky tak, aby je ostatní pochopili</i>
28	<i>Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci</i>	<i>Jemná motorika, logické myšlení a řešení problémů, kreativita</i>
	<i>Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci</i>	<i>Jemná motorika, logické myšlení a řešení problémů, sensorické vnímání</i>
	<i>Montážní dělníci výrobků a zařízení</i>	<i>Hrubá motorika, sensorické vnímání, logické myšlení a řešení problémů</i>
29, 30	<i>Montážní dělníci výrobků a zařízení</i>	<i>Hrubá motorika, sensorické vnímání, logické myšlení a řešení problémů</i>
	<i>Pomocní pracovníci ve výrobě</i>	<i>Jemná motorika, hrubá motorika, mobilita</i>
	<i>Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci</i>	<i>Jemná motorika, logické myšlení a řešení problémů, kreativita</i>
<b>Informační a komunikační činnost</b>		
61, 62	<i>Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací</i>	<i>Kreativita, schopnost sdělovat informace a myšlenky tak, aby je ostatní pochopili, Vytváření nových vzorců a kategorií</i>
	<i>Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí</i>	<i>Kreativita, schopnost sdělovat informace a myšlenky tak, aby je ostatní pochopili, logické myšlení a řešení problémů</i>
	<i>Technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií</i>	<i>Koordinace prostředí s více činiteli, schopnost rozpoznání problémů, logické myšlení a řešení problémů</i>



## 2.8 Spolupráce škol a firem

Mezi nejčastější formy spolupráce škol a zaměstnavatelů lze zařadit tyto aktivity:

- vybavení školy pomůckami a materiálem,
- jednorázové exkurze a přednášky odborníků,
- realizace odborného výcviku a odborných praxí na pracovišti zaměstnavatele,
- stáže učitelů v reálném pracovním prostředí,
- aktivní participace zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách, vedení maturitní práce,
- společný nábor,
- tvorba profilu absolventa a školního vzdělávacího programu,
- stipendijní a motivační nástroje,
- volnočasové aktivity a soutěže pro žáky.

S mnohými z těchto aktivit vám v našem kraji může pomoci Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, který se dlouhodobě zabývá spoluprací mezi školami a firmami. Konkrétní nabídka aktivit je uvedena níže a veškeré tyto služby jsou poskytovány bezplatně.

### Podpora spolupráce středních odborných škol a zaměstnavatelů

V této oblasti Moravskoslezský pakt zaměstnanosti poskytuje středním odborným školám všech zřizovatelů podporu při plánování, zajištění a hodnocení nové spolupráce se zaměstnavateli, případně prohloubení stávající spolupráce s nimi v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Klíčové je zajištění praktické výuky na vlastních pracovištích konkrétních zaměstnavatelů a její vedení zaměstnanci firem v roli instruktorů. **Konkrétně Vám Moravskoslezský pakt zaměstnanosti může nabídnout tyto aktivity:**

- vytvoření databáze zaměstnavatelů vhodných pro spolupráci s konkrétním učebním oborem,
- vyjednání spolupráce s konkrétním zaměstnavatelem,
- facilitace a asistence při budování spolupráce škola – firma.
- Podpora a organizace spolupráce školy a zaměstnavatele při případné aktualizaci Školního vzdělávacího programu (ŠVP) či při aktualizaci Tematického plánu odborného výcviku/odborné praxe (TPOV/TPOP) a asistence při jeho naplňování,
- Informační a organizační podpora vzdělávání a stáží pedagogů u zaměstnavatelů.
- Vyjednávání a organizační/informační pomoc při zapojování zaměstnavatelů do materiální, technické a finanční podpory odborné výuky a žáků (materiálně-technické vybavení, pomůcky, dary, dotace, motivační příspěvky a stipendia pro žáky).



- Podpora přímého zapojení zaměstnavatelů do náborových a propagačních aktivit škol.
- Podpora přímého zapojení odborníků zaměstnavatele do výuky (teoretické předměty).
- Podpora zaměstnavatelů při vytváření podmínek pro praktickou výuku (odborný výcvik, odbornou praxi) přímo na jejich vlastních pracovištích.
- Informační a koordinační podpora zaměstnavatelů při organizaci specifických aktivit pro žáky vedoucích ke zvyšování uplatnitelnosti, podnikavosti a kreativity (soutěže, fiktivní firmy, kempy atd.).
- Podpora vytváření podmínek ve školách pro vzdělávání dospělých ve spolupráci se zaměstnavateli.
- Metodická podpora školy při sledování a vyhodnocování uplatnitelnosti žáků po skončení studia.

Další aktivity navržené školou vedoucí k prohloubení spolupráce škol se zaměstnavateli a ke zkvalitnění OVP, včetně monitoringu a evaluace všech společně realizovaných aktivit.

V případě zájmu o jakoukoliv z těchto aktivit, prosím kontaktujte Jana Kelara na telefonním čísle +420 602 147 418 nebo prostřednictvím emailu [jkelar@mspakt.cz](mailto:jkelar@mspakt.cz).

### Exkurze

Pro základní školy nabízí Moravskoslezský pakt zaměstnanosti pomoc a podporu při realizaci exkurzí. Podstatou aktivity je příprava a realizace exkurzí u zaměstnavatelů. Tyto exkurze jsou zaměřeny na volbu střední školy a budoucí profese v MSK. Aktivita vychází z předpokladu, že přímý kontakt s reálným prostředím zaměstnavatelů má významný informační a motivační vliv na žáky při výběru povolání (resp. dalšího vzdělávání) a doplňuje tak efektivně ostatní nástroje kariérového poradenství. Cílem je zprostředkovat žákům dostatek informací pro promyšlenou volbu profesní dráhy – ukázat žákům možné obory dalšího vzdělávání (reálnou paletu příležitostí povolání v regionu) a podnítit jejich zájem o další studium, mj. i v oblasti polytechnického vzdělávání.

Pokud byste měli zájem o zprostředkování exkurze, tak prosím kontaktujte A. Husovského na telefonním čísle +420 602 515 453 nebo prostřednictvím [ahusovsky@mspakt.cz](mailto:ahusovsky@mspakt.cz).





## 2.9 Kde hledat data o trhu práce

Existuje více zdrojů zaměřujících se na problematiku trhu práce. S některými jsme se už dokonce seznámili v rámci části orientované na kariérové poradenství a v průběhu této kapitoly. Pro úplnost jsou tyto zdroje opětovně uvedeny i v této kapitole, viz níže. Sami budete moci vidět, že zdrojů je dostatek a záleží pouze na Vaší individuální preferenci, který budete využívat.

V případě jakýchkoliv dotazů lze kontaktovat Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, který se touto problematikou dlouhodobě zabývá. Stačí napsat svůj dotaz na email [info@mspakt.cz](mailto:info@mspakt.cz) a bezplatně Vám bude poskytnuto poradenství. Níže už uvidíte, kde můžete sami hledat a čerpat informace.

### Můj život po škole – <https://www.muzejivotposkole.cz/>

Aplikace obsahuje zjednodušené informace o jednotlivých povoláních a rovněž seznamuje s náklady souvisejícími se životem. Primárně je určena pro žáky 2. stupně ZŠ a prvních ročníků středních škol v rámci hodin občanské výuky nebo průřezového tématu Člověk a svět práce, ale své využití nalezne také u pedagogů a výchovných poradců, kterým poskytuje aktuální informace z oblasti trhu práce a možný výstup a doporučení kariérového poradenství. Aplikace je online a bezplatná. Na domovské stránce lze nalézt podklady pro pedagogy, které obsahují pracovní listy pro práci s žáky a manuál pro obsluhu tohoto nástroje. V příloze této příručky je k dispozici popis modelové hodiny s využitím tohoto podpůrného nástroje z pohledu lektora. Tip: Moravskoslezský pakt zaměstnanosti nabízí zdarma modelové hodiny s využitím tohoto podpůrného nástroje. Pro jejich realizaci stačí napsat email s poptávkou na adresu [info@mspakt.cz](mailto:info@mspakt.cz).

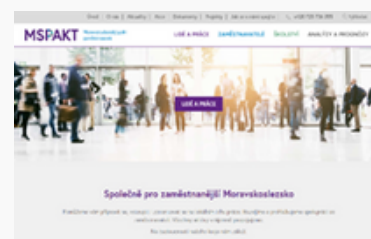






## MS Pakt zaměstnanosti - <http://mspakt.cz/dokumenty/analyzy-a-predikce/>

Aplikace obsahuje zjednodušené informace o jednotlivých povoláních a rovněž seznamuje s náklady souvisejícími se životem. Primárně je určena pro žáky 2. stupně ZŠ a prvních ročníků středních škol v rámci hodin občanské výuky nebo průřezového tématu Člověk a svět práce, ale své využití nalezne také u pedagogů a výchovných poradců, kterým poskytuje aktuální informace z oblasti trhu práce a možný výstup a doporučení kariérového poradenství. Aplikace je online a bezplatná. Na domovské stránce lze nalézt podklady pro pedagogy, které obsahují pracovní listy pro práci s žáky a manuál pro obsluhu tohoto nástroje. V příloze této příručky je k dispozici popis modelové hodiny s využitím tohoto podpůrného nástroje z pohledu lektora. Tip: Moravskoslezský pakt zaměstnanosti nabízí zdarma modelové hodiny s využitím tohoto podpůrného nástroje. Pro jejich realizaci stačí napsat email s poptávkou na adresu [info@mspakt.cz](mailto:info@mspakt.cz).



## Úřad práce - <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-poptavky-po-pracovni-sile-a-nabidky-pracovni-sily>

Úřad práce má primární statistiky obsahující data o trhu práce. Na výše uvedeném odkaze můžete nalézt informace o poptávce po pracovní síle a nabídce pracovní síly, která byla popsána na konci kapitoly 2. 5 Zároveň jsou zde informace o volných pracovních místech i struktura nezaměstnanosti podle profese a věku.



## Národní soustava povolání – <https://www.nsp.cz/>

Jedná se o online katalog popisů povolání. V současné době je zde možné najít 2 461 popisů povolání a jejich specializací. Kromě samotného popisu povolání jsou u vybraných povolání obsaženy i informace o kvalifikaci k výkonu povolání, kompetenční požadavky pro výkon povolání, obecné dovednosti, měkké kompetence, zátěže a rizika výkonu povolání, onemocnění omezující výkon povolání a mzdové ohodnocení v jednotlivých krajích. Opět možný způsob, jak zjistit průměrné mzdy u vybraných povolání. Tip: Na příkladech pracovních pozic můžete žáky seznámit s pojmem kompetence. Vysvětlit si rozdíl mezi obecnými, odbornými a měkkými kompetencemi. Nechat žáky vybrat kompetence typické pro ně samotné, popř. vybrat kompetence, které by se chtěli naučit nebo se v nich zlepšit.





Informační systém průměrného výdělku (ISPV) - <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Interaktivni-vysledky.aspx>

Na výše uvedeném odkazu lze nalézt přehledná data o mediánu mezd v jednotlivých krajích ČR, a to podle pohlaví, věku, vzdělání i klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Rovněž lze na stránkách v sekci „výsledky šetření“ nalézt data o průměrných hrubých mzdách v jednotlivých skupinách profesí. Jedná se tedy o skvělý nástroj pro získávání informací o mzdách. Tip: nechat žáky zjistit, jak se liší mzda podle vzdělání, věku, regionu apod. Následně vést debatu, proč tomu tak je.



Český statistický úřad - <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>

Webové stránky, kde lze nalézt veškerá statistická data ohledně ČR i jednotlivých krajů (např. o vývoji národního hospodářství, o demografickém vývoji, životních podmínkách domácností, mzdách apod.).



## Pracovní portály

Jednou z aktivit, kterou je možné s žáky realizovat, v rámci jejich kariérního informování, je postupné seznamování s pracovními portály a tvorbou životopisu. Žáci mohou dostat za úkol vyhledat na pracovních portálech své budoucí povolání, ověřit počet pracovních nabídek a zjistit aktuální možnosti uplatnění včetně nabízené mzdy.

- Úřad práce - <https://web.uradprace.cz/> (nejsou všechny nabídky, jelikož zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná místa na úřad práce)
- Jobs - <https://www.jobs.cz/>
- Práce.cz - <https://www.prace.cz/>
- LinkedIn - <https://cz.linkedin.com/>



**Tip na aktivitu:** Seznámit žáky s nejznámějšími pracovními portály (viz odkazy výše) a nechat je ověřit počet pracovních nabídek, nabízenou mzdu i požadavky zaměstnavatelů u vybraného povolání. Žáci dále mohou diskutovat o tom, co je u daných inzerátů překvapilo apod.



## Europass (životopis a motivační dopis) – [www.europass.cz](http://www.europass.cz)

Europass nabízí šablony pro vytvoření dokladů o vzdělání, osobních dovednostech, jazykových kompetencích, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech. Hlavními dokumenty na této stránce jsou životopis a motivační dopis. Životopis je dostupný v online editoru i ke stažení. Tímto způsobem je možné žáky seznámit se správnou formou životopisů a následně si prakticky vyzkoušet vytvoření životopisu. Tip na aktivitu: Společně s žáky vytvořit životopis. Říct si základní pravidla psaní životopisů a motivačních dopisů.



## Navigace světem práce – EKS

Tuto knihu lze využít jako zdroj informací a aktivit v oblasti přípravy na pohovor a pracovní-právního minima. Např. jsou zde aktivity k tvorbě životopisu, tipy, jak by měl vypadat životopis, který zaujme, jak se připravit na pracovní pohovor i cvičení s využitím pracovní smlouvy či výplatní pásky. Aktivity jsou vhodné pro žáky základní i středních škol. Publikace je zdarma dostupná online na těchto stránkách: <https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/navigace-svetem-prace.pdf>





## Zdroje

ČSÚ, 2021. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje [online]. [cit. 30. 3. 2021].  
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-moravskoslezskeho-kraje-2020>

ČSÚ, 2021. Veřejná databáze - Mzdy a náklady práce [online]. [cit. 20. 3. 2021].  
Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30852>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2015. Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU [online]. [cit. 20. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>

MŮJ ŽIVOT PO ŠKOLE, 2021. Karty povolání [online]. [cit. 30. 3. 2021]. Dostupné z: <https://mujzivotposkole.cz/>

MPSV, 2021. Statistiky [online]. [cit. 20. 3. 2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky>

MS PAKT, 2020. Analýzy a prognózy [online]. [cit. 28. 4. 2020]. Dostupné z: <http://mspakt.cz/dokumenty/analyzy-a-predikce/>



# Konec 2. části - Trh práce v MSK

