# KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

# *KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi*

euro | guidance

## Z OBSAHU

- NÁRODNÍ CENY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ 2025 UDĚLENY
- NÁVRAT DO PRÁCE NENÍ NÁVRATEM NA ZAČÁTEK

ČÍSLO
28
2025



npi | Národní pedagogický institut České republiky

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Spolufinancováno Evropskou unií

euro | guidance

# *KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi*
# KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi


## REDAKCE

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

**Alice Müllerová** (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

**Petr Chaluš** (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

**Miloš Šiška** (SAAIC, Euroguidance centrum)

## REDAKČNÍ RADA

**Mgr. Katarína Baňasová, PhD.**
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

**Mgr. Kateřina Hašková**
Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.

**doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.**
Česká asociace psychologů práce a organizace, z.s.

**Ing. Helena Klepáčová**
Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

**Katarína Knežová**
KneKat, s. r. o.

**Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.**
Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

**Ing. Hana Záhorovská**
Asociace vysokoškolských poradců, z.s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně



## VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance
Senovážné náměstí 872/25
110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v prosinci 2025.

**ISSN 1338-8231**

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

npi Národní pedagogický institut České republiky

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Spolufinancováno Evropskou unií

euro | guidance

# OBSAH ČÍSLA 28/2025

**EDITORIAL** ..... **4**
*Martina Němcová*

**SLASTI A STRASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ DNEŠKA** ..... **5**
*Štěpánka Bretová*

**REFLEXIA Z KONFERENCIE „IMPACT MEASUREMENT AND SUSTAINABILITY IN CAREER COUNSELLING“** ..... **7**
*Marcela Faráriková*

**NÁVRAT DO PRÁCE NENÍ NÁVRATEM NA ZAČÁTEK** ..... **9**
*Magdaléna Stašková*

**NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ 2025** ..... **19**
*Alice Müllerová a Martina Němcová*

**NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA 2025** ..... **23**
*Miloš Šiška*

# EDITORIAL

## Milé čtenářky, milí čtenáři,

blíží se konec roku, čas, kdy se přirozeně ohlížíme za tím, co jsme prožili, co se nám podařilo a co nás naopak přimělo přehodnotit naše představy a očekávání. Možná právě proto je zimní číslo našeho časopisu příležitostí připomenout si, že kariérový rozvoj není přímočará cesta od jednoho cíle k druhému. Je to proces plný změn, hledání, nových začátků, ale také nejistot a překážek.

A právě tato rozmanitost se odráží v článcích, které jsme pro vás připravili.

Štěpánka Bretová nás ve svém příspěvku *Slasti a strasti kariérového poradenství dneška* zve do každodenní reality školního kariérového poradenství. Otevřeně pojmenovává překážky, se kterými se poradci a poradkyně setkávají, ale také připomíná, jak důležité jsou vytrvalost, spolupráce a vztahy založené na důvěře. Její text je osobní výpovědí o práci, která ne vždy přináší okamžité a měřitelné výsledky, přesto má hluboký smysl.

Na otázku, jak vlastně poznáme, že naše práce má smysl a přináší skutečnou změnu, navazuje reflexe Marcely Farárikové z mezinárodní konference věnované měření dopadu a udržitelnosti kariérového poradenství. Připomíná nám, že vedle čísel a statistik existují také výsledky, které se měří obtížněji – proměny postojů, rostoucí sebedůvěra nebo schopnost člověka lépe porozumět sám sobě.

Magdaléna Stašková se ve svém článku *Návrat do práce není návratem na začátek* věnuje ženám, které se po rodičovské dovolené vracejí do pracovního života. Ukazuje, že kariérové poradenství může být důležitou oporou při hledání nové profesní identity, rozpoznávání vlastních kompetencí a vytváření budoucnosti, která odpovídá aktuálním životním potřebám a hodnotám.

Významnou část zimního čísla věnujeme také Národní ceně kariérového poradenství 2025. Představíme vám oceněné příspěvky z České republiky i Slovenska, které ukazují, kolik tvořivosti, odbornosti a odhodlání se v našem oboru skrývá. Jsou důkazem, že kvalitní kariérové poradenství vzniká v nejrůznějších prostředích a že sdílení dobré praxe má mimořádnou hodnotu. Inspirace totiž často přichází právě ve chvíli, kdy máme možnost nahlédnout do práce druhých.

Ačkoli se jednotlivé články věnují odlišným tématům, spojuje je jedno důležité poselství. **Kariérové poradenství není jen o volbě školy, zaměstnání nebo profesní dráhy. Je především o lidech, jejich možnostech, hodnotách a schopnosti nacházet vlastní cestu i v proměnlivém a nejistém světě.**

Věřím, že vám zimní číslo přinese nejen nové poznatky a inspiraci pro vaši práci, ale také příležitost k zamyšlení nad tím, co je v našem oboru skutečně důležité.

Děkuji vám za přízeň, spolupráci i za vše, čím přispíváte k rozvoji kariérového poradenství.

**Přeji vám krásné a pokojné Vánoce, čas na odpočinek a setkávání s blízkými. Do nového roku pak především pevné zdraví, radost, inspiraci a dostatek energie i odvahy vydávat se novými cestami.**

Za české Centrum Euroguidance

***Martina Němcová***

# SLASTI A STRASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ DNEŠKA

*Štěpánka Bretová*

Svět se mění tak rychle, že je pro všechny složité se v něm orientovat. Tlak společnosti na výkon, úspěch a dokonalost, umocněný sociálními sítěmi, vidíme všude kolem sebe. Realita je ale často velmi odlišná.

Velkými tématy jsou desegregace ve vzdělávání, inkluze a rovné podmínky. Svět není ideální a Campanellův Sluneční stát nelze realizovat. Rodíme se do určité sociální vrstvy, do určitých podmínek a s určitými rodinnými hodnotami, a to je holý fakt. Děti nikdy nebudou do vzdělávacího systému nastupovat na stejné startovní čáře. To je utopie a škola není kouzelný jednorožec, který by to mohl úplně změnit.

Ano, je důležité, aby školy měly finance a lidské kapacity, díky nimž mohou propasti mezi dětmi zmenšovat. Nikdy je však zcela neodstraní. Obzvlášť když hovoříme o přijímačkovém byznysu, rozdílech mezi kraji a ohromných rozdílech mezi sociálními vrstvami ve společnosti. Praha pláče, že nemá kapacity a že je všechno špatně. Ale Praha to všechno vymýšlí, plánuje a připravuje koncepce na roky dopředu. Bohužel se někdo před lety zapomněl podívat na demografickou křivku. My na severu pláčeme, že se na nás stále něco testuje, a když to začne fungovat, zruší se to a vzniká ještě větší propast než na začátku. Je otázkou, co je horší. Řešit boj o školy, nebo to, že žák nemá žádné aspirace? Pro některé rodiny v Ústeckém kraji není vzdělání prioritou a mnoho žáků školu nedokončí, protože závislost na sociálním systému je pro ně výhodnější.

Jsem zastánkyní toho, že každý má mít dostatek možností pro své rozhodování. Nelze zachránit všechny a s tím je nutné se smířit hned na začátku. To, že instituce nejsou navzájem propojené a spolupráce je vždy jen o lidech, je také holý fakt. Jako výchovná a kariérová poradkyně pro to dělám maximum. Věnuji tomu čas, který nemám, protože kariérový poradce ve škole má podle propočtů asi pět minut na individuální poradenství pro jednoho žáka. Ano, ne každý o poradenství stojí, ale je to málo. Věnuji tomu tedy svůj čas. Proč? Stojím o to, aby žáci i rodiče měli informace, možnosti a čas na rozhodování. Jsem nesmírně vděčná své škole za to, že máme ten komfort v podobě předmětu Volba povolání. Během osmého ročníku tak mají žáci možnost hledat sami sebe, zkoušet, co jim jde a na čem mohou zapracovat. Všechno však začíná už dávno předtím – v rodině, školce, na prvním stupni. Je skvělé mít kolegyně a kolegy, kteří s vámi spolupracují. A pokud se podaří navázat spolupráci i s rodinou, je to to nejlepší, co se může stát. Stojí to mnoho času a úsilí. Je nutné začít brzy a zásadní jsou sebepoznání a kompetence. Musíme se naučit učit, třídit informace a nebát se technologií. A to je problém.

Rodiče, kteří sami nemají žádné vzdělávací ambice, neustále se stěhují a utíkají před exekucemi, úřady i sami před sebou, představují největší výzvu. Pokud dítě navštěvuje třetí, pátou či sedmou školu, je to neskutečně složité a pro většinu společnosti nepředstavitelné. Ale to je naše realita a s tou si musíme poradit. Jak těmto dětem i jejich rodinám dát šanci? Pokud jim voláte a zvete je do školy, stáváte se nepřítelem. Raději pak dají dítě jinam, kde po nich nikdo nic nechce.

Každý rok máme nějaké žáky, kteří nepodají přihlášku – jednoho, dva. Protože nelze nikomu poručit a odpovědnost nese především rodič, škola s tím nic neudělá. Bohužel ve výkazech to nevypadá dobře. Znamená to, že to děláme špatně? Nemyslím si. Všichni máme možnost svobodné volby a škola není ani zákonný zástupce, ani kouzelník. Kdo nechce, toho nepřesvědčíme. I s tím se musíme smířit.

Na druhou stranu 74 % žáků zvládlo přijímací zkoušky na maturitní obor. Všichni se děsí: „Vždyť to nezvládnou, nevydrží tam! Proč jsi jim to nevymluvila?“ Nevymlouvám jim to. Ba naopak, jsem ráda, že i ti, kteří na maturitní obor nechtěli, si alespoň jednu přihlášku podali a zkusili to. Byť si maturitní obor dali až na třetí místo. V Ústeckém kraji stačí k přijetí i poměrně málo bodů, ale to není problém základních škol. My máme za úkol dát dětem i rodičům informace, motivovat je, nabízet jim možnosti volby a vést je k sebepoznání a zkoušení nových věcí.

To dělám – kladu nepříjemné otázky: Co tě baví? Jaké jsou tvé zájmy? Jaké jsou tvé silné stránky? Žáci absolvují nejrůznější testy, především v programu Salmondo. Během dvou let se otestují až čtyřikrát. Sami vidí, jak se mění a v čem se rozvíjejí. Hledáme a objevujeme talenty, ve škole klademe důraz na spolupráci. Pořádáme projektový den volby povolání, do školy zveme odborníky a žáci se k nim podle svého zájmu zapisují napříč druhým stupněm. Je to extrémně náročné na čas a organizaci, ale vyplácí se to. Po třídních schůzkách, které probíhají v listopadu, organizujeme na naší základní škole miniveletrh středních škol. Jezdíme na exkurze do firem, žáci si vytvářejí portfolia, pracujeme s kartami, zkoušíme si pohovory, tvoříme životopisy v Canvě, stavíme město v C-game a objevujeme profese. Zkoušíme všechno. Něco funguje, něco ne. Co funguje u jedné třídy, nemusí fungovat u druhé, a není to špatně. Všechno je proces. Neexistuje žádný univerzální návod. Každá škola je vlastní mikrosvět v určitém prostředí a s určitými podmínkami. Podstatné je to nevzdat – s žáky, kolegy ani sama se sebou. Hledat další vzdělávání pedagogických pracovníků, které vám přinese inspiraci – třeba ne tím, co tam slyšíte, ale lidmi, které tam potkáte. Protože poradenství, a to kariérové především, je pro mě o budování vztahů, důvěře, otevřenosti a chybách, které děláme všichni a s nimiž musíme dál pracovat. Nevzdávejme to. Hledejme možnosti, zdroje, materiály a lidi a pracujme na sobě. Pokud děti vidí, že na sobě společně s nimi pracujete, vidí, že to má smysl a nejsou to jen planá slova.

Autorka

***Mgr. Štěpánka Bretová***

je výchovná a kariérová poradkyně na Základní škole a Mateřské škole Litvínov, Ruská 2059, okres Most.

bretova@zsruska.cz

# REFLEXIA Z KONFERENCIE „IMPACT MEASUREMENT AND SUSTAINABILITY IN CAREER COUNSELLING“ 13. – 15. OKTÓBER 2025, BRATISLAVA

*Marcela Farárriková*

Účasť na tejto konferencii predstavovala pre mňa veľmi podnetnú a inšpiratívnu skúsenosť. Už úvodné stretnutie *„Welcome and Getting to Know Each Other“* vytvorilo atmosféru otvorenosti a spolupráce. Pri neformálnych rozhovoroch počas prestávok bolo cítiť veľké nadšenie a spoločný záujem o tému kariérového poradenstva – napriek tomu, že sme prichádzali z rôznych krajín, spájali nás podobné výzvy aj hodnoty.

Mimoriadne silný dojem vo mne zanechala prednáška **Antona Gromóczkeho**, ktorý predstavil koncept tzv. **teórie zmeny (Theory of Change)** – logický reťazec krokov od vstupov až po želané výsledky. Tento prístup považujem za veľmi užitočný aj pre školské prostredie, najmä pri plánovaní dlhodobých kariérových aktivít, kde pomáha jasne definovať ciele a spôsoby, ako overiť ich dosahovanie.

Prednáška **Miguela Perominga** ponúkla holistický pohľad na kariérové poradenstvo ako na **nehmotné aktívum** – hodnotu, ktorú nemožno vyjadriť len prostredníctvom čísel a štatistík. Zdôraznil, že skutočný prínos kariérového poradenstva spočíva v **rozvoji človeka ako celku** – v jeho kompetenciách, uvedomení, spokojnosti a schopnosti orientovať sa v neustále sa meniacom svete práce. Pripomenul tým, že kariérové poradenstvo by sme mali vnímať nie ako jednorazovú službu, ale ako dlhodobý proces rastu a rozvoja.

**Anna Podlesná a Martina Čápová z Alma Career Slovakia** predstavili projekt **Profesia Lab** – inovatívny model stáží určený pre uchádzačov o prácu so zverejneným zdravotným znevýhodnením. Projekt vznikol ako partnerstvo výskumu a praxe a spája vzdelávanie, pracovný tréning a skúsenosť v reálnom pracovnom prostredí.

Prezentácia **Tomáša Šprláka** témou ***„Impact Measurement in Career Guidance: What Counts Cannot Be Counted?“*** prepojila tému dopadu s európskym kontextom a s praxou kariérových služieb na Slovensku. Poukázal na potrebu spolupráce medzi školami, poradenskými centrami a zamestnávateľmi. Uvedomila som si, že školy sú súčasťou väčšieho systému, a ak dokážeme svoje skúsenosti a dáta zdieľať a spoločne sa učiť, tak významný dopad poradenstva sa skrýva práve v tom, „čo sa spočítať nedá“ – v zmenách postojov, názorov a sebauvedomenia žiakov.

Z neformálnych rozhovorov a stretnutí ma najviac oslovila koncepcia kariérového poradenstva v podaní Tarji Perolainen z Fínska. Systémový prístup s prepojením všetkých rezortov môže byť pre nás ukážkovým príkladom spolupráce vedúcej k očakávaným výsledkom v kariérovom poradenstve.

Z konferencie som si odniesla presvedčenie, že meranie dopadu je spôsob, ako lepšie rozumieť vlastnej práci. V školskom prostredí môžeme hľadať spôsoby ako zachytiť posuny – v motivácii, sebapoznaní, či rozhodovaní žiakov. Tento pohľad ma povzbudil v mojom presvedčení, pozerať sa na svoju prácu v škole ako na dlhodobý proces a cestu. Meranie dopadu nemusí byť len o číslach, ale aj o pozorovaní správania, o rozhovoroch, o príbehoch študentov, kde aj malé pokroky majú svoju veľkú hodnotu.

Autorka:

## *Mgr. Marcela Farárikova*

pôsobí ako kariérová poradkyňa na strednej škole na Slovensku, kde sa dlhodobo venuje systematickému rozvoju kariérových kompetencií žiakov v kontexte meniaceho sa trhu práce. Vo svojej praxi uplatňuje komplexný, hodnotovo orientovaný prístup zdôrazňujúci sebapoznávanie a celostný rozvoj jednotlivca. Je spoluautorkou viacerých inovatívnych školských a regionálnych projektov podporujúcich kritické myslenie a adaptabilitu mladých ľudí v kariére. Ako ambasádorka zeleného kariérového poradenstva sa zameriava na prepájanie environmentálnych aspektov s profesijným rozvojom žiakov.

mfararikova@gmail.com

# NÁVRAT DO PRÁCE NENÍ NÁVRATEM NA ZAČÁTEK
# Ženy na nové profesní cestě s podporou kariérového poradenství a koučinku

*Magdaléna Stašková*

**Abstrakt:**

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené není pouze praktickou otázkou hledání pracovního místa. Jde o významný kariérový přechod, při němž se propojují předchozí profesní zkušenosti, kompetence rozvinuté v dalších životních rolích, změněné pracovní hodnoty i aktuální možnosti ženy a její rodiny. Článek ukazuje, jak může kariérové poradenství propojené s koučovacím přístupem podpořit ženy při obnovování profesního sebevědomí, rozpoznávání přenositelných kompetencí a vytváření realistických variant dalšího pracovního směřování. Nabízí konkrétní otázky a postupy pro poradenskou praxi a představuje autorskou metodu Rozkvět sebevědomí, která staví profesní sebedůvěru na důkazech z vlastní zkušenosti, nikoli pouze na povzbuzování.

## Úvod

Spojení „návrat na pracovní trh“ může vyvolávat představu, že se žena vrací na místo, které před několika lety opustila a jejím hlavním úkolem je navázat tam, kde skončila. Ve skutečnosti se během této doby zpravidla proměnil pracovní trh, zaměstnavatel, původní profese, rodinná situace i samotná žena. Návrat do práce proto nebývá prostým pokračováním předchozí kariéry. Je kariérovým přechodem, který zasahuje do profesní identity, životních rolí, pracovních hodnot i představ o budoucnosti.

V českém prostředí má toto téma zvláštní význam. Dlouhá rodičovská dovolená může znamenat několik let mimo placené zaměstnání a její dopady nejsou pouze individuální. OECD upozorňuje, že dlouhá období pracovního přerušení po narození dítěte mohou negativně ovlivnit výši příjmů, kvalitu pracovního uplatnění i další kariérní postup. Současně zůstává důležitou překážkou dostupnost péče o děti a omezená nabídka skutečně flexibilních pracovních podmínek (OECD, 2025a; OECD, 2025b).

Cílem článku je ukázat, jak může kariérové poradenství propojené s koučovacím přístupem podpořit ženy po rodičovské dovolené při rozpoznávání přenositelných kompetencí, obnovování profesního sebevědomí, přehodnocování pracovních hodnot a hledání dalšího kariérního směru. Text vychází z odborných zdrojů i zkušeností z poradenské praxe a nabízí konkrétní otázky, principy a dvě praktické metody využitelné při individuální i skupinové práci.

## Návrat do práce jako kariérový přechod

Návrat po rodičovské dovolené nelze redukovat na aktualizaci životopisu a vyhledávání pracovních nabídek. Žena znovu propojuje svou předchozí profesní zkušenost se současnou životní situací a s představou o budoucnosti. Rozhoduje se nejen o tom, zda se vrátí k původnímu zaměstnavateli, ale také o tom, jakou roli má práce v jejím současném životě, jaké podmínky potřebuje a zda se ještě ztotožňuje se svou původní profesí.

Realitu návratu do zaměstnání ovlivňuje řada vzájemně propojených faktorů. Vedle profesních zkušeností a situace na trhu práce hrají významnou roli také rodinné uspořádání, možnosti péče o děti, podpora okolí, pracovní podmínky a představa ženy o tom, jaké místo má práce v jejím současném životě.

Také Homfray a Václavková (2024) připomínají, že mateřství významně zasahuje do profesní dráhy a že ženy během rodičovské dovolené o všechny dříve získané kompetence nepřicházejí. Některé dovednosti mohou být dočasně méně využívané, zároveň však vznikají nové zkušenosti a schopnosti. Pro kariérové poradenství je důležité vyhnout se oběma extrémům: nepovažovat rodičovskou dovolenou za prázdné období, ale ani automaticky nepřipisovat každé ženě manažerské a organizační kompetence. Podstatné je vycházet z konkrétního příběhu klientky.

## Více rovin poradenské práce

- dosavadní pracovní zkušenosti, kvalifikace a výsledky;
- zkušenosti získané během rodičovské dovolené i mimo formální zaměstnání;
- aktuální pracovní hodnoty, potřeby a hranice;
- profesní sebevědomí a vztah k vlastní odbornosti;
- rodinné, časové a organizační podmínky;
- reálné možnosti trhu práce;
- další profesní vize a konkrétní kroky.

Každá žena přichází s odlišným příběhem. Některá se chce vrátit ke stejnému zaměstnavateli, jiná již návrat nemá možný. Některá touží po změně, ale neví, jakým směrem se vydat. Další by ve svém oboru ráda pokračovala, potřebuje však jiný pracovní režim. Jiná během rodičovské dovolené podnikala, vzdělávala se nebo získala zkušenosti v dobrovolnictví, ale nepovažuje je za profesně relevantní. Smyslem poradenství není nabídnout univerzální návod, nýbrž pomoci klientce porozumět vlastní situaci, pojmenovat zdroje a omezení a vytvářet realistické varianty dalšího postupu.

## Období, které bývá v životopise prázdné, ale v životě nikoli

V profesním životopise se rodičovská dovolená často objeví jako několik let mezi dvěma pracovními zkušenostmi. Pro samotnou ženu však toto období zpravidla prázdné není. Vedle každodenní péče o dítě může zahrnovat další vzdělávání, práci na částečný úvazek, podnikání, dobrovolnictví, pomoc v rodinné firmě nebo organizování komunitních aktivit.

Mnohé ženy se zároveň učí fungovat v proměnlivých a obtížně předvídatelných podmínkách. Plánují, vyjednávají, hledají informace, řeší krizové situace a přizpůsobují se potřebám více lidí. Přesto při návratu často říkají: „Už nevím, co umím“, „Všechno se mezitím změnilo“ nebo „Mám pocit, že začínám od nuly“. Tyto výroky nevypovídají pouze o chybějících znalostech. Často odrážejí oslabené profesní sebevědomí a ztrátu kontaktu s vlastní pracovní identitou.

Poradenský rozhovor proto nemusí začínat otázkou, jakou práci klientka hledá. Často je užitečnější začít návratem k jejímu příběhu: co v minulosti uměla, co skutečně dělala, jaké výsledky vytvořila, co zvládla v posledních letech a co z toho má hodnotu i nyní.

## Od každodenní zkušenosti k přenositelným kompetencím

Přenositelnou kompetencí rozumíme schopnost, kterou člověk využívá v různých životních, vzdělávacích nebo pracovních situacích. Může jít například o plánování, komunikaci, řešení problémů, organizaci času, spolupráci, rozhodování, práci s informacemi nebo přizpůsobení se změnám.

Obecná otázka „Jaké jsou vaše kompetence?“ bývá pro klientky obtížná. Snadno vede k naučeným formulacím nebo k odpovědi „nevím“. Účinnější je vyjít z konkrétní situace a postupovat ve třech krocích: situace - jednání - kompetence.

Při poradenském rozhovoru se lze zeptat např.: Co pro vás bylo během posledních let náročné? Jak jste tuto situaci řešila? Co jste musela udělat jako první? Podle čeho jste se rozhodovala? Koho

jste potřebovala zapojit? Co se vám podařilo? Co jste se díky tomu naučila? Kde jinde byste tuto schopnost dokázala využít?

Klientka může například popsat období, kdy jedno dítě nastupovalo do školy, druhé bylo často nemocné a partner pracovně cestoval. Samotný popis situace ještě kompetenci nedokládá. Další otázky mohou ukázat, že vytvořila systém priorit, vedla sdílený kalendář, domlouvala pomoc, průběžně měnila plán a komunikovala s několika institucemi. Teprve z tohoto jednání lze pojmenovat plánování, stanovování priorit, koordinaci více úkolů, pružnou reakci na změnu a komunikaci. Následuje ovšem zásadní otázka: kde by tyto schopnosti mohla využít v pracovním prostředí? Právě toto propojení odlišuje pouhé ocenění životní zkušenosti od skutečné práce s přenositelnými kompetencemi.

## Profesní sebevědomí se neopírá pouze o odvahu

Ženy po rodičovské dovolené mohou mít vysoké nároky samy na sebe. Často mají pocit, že se před návratem musí nejprve zdokonalit, doplnit si znalosti a připravit se na všechny možné situace. V některých oblastech může být další vzdělávání skutečně potřebné. Někdy se však za potřebou dalšího kurzu skrývá nejistota a obava udělat první krok.

Úkolem poradce není ženu pouze povzbudit větou, že si má více věřit. Profesní sebevědomí se buduje především na důkazech z vlastní zkušenosti. Jachtchenko (2025) spojuje růst sebedůvěry s postupnými kroky, prací s vnitřním kritikem, realistickým sebeobrazem a vědomým využíváním silných stránek. V poradenské praxi to znamená pomoci klientce shromáždit konkrétní důkazy o tom, co umí, co zvládla a jakou hodnotu přináší.

Sebevědomí zde neznamená přesvědčení, že žena zvládne všechno. Je to realističtější pohled na vlastní možnosti, zkušenosti i oblasti, které potřebuje rozvíjet.

Poradce/kouč se může ptát: Co se vám v předchozí práci dařilo? Za čím za vámi chodili kolegové? Jaký problém jste dokázala vyřešit? Na jaký pracovní výsledek jste byla hrdá? Jaké schopnosti jste využívala dříve a využíváte je i dnes? Co jste zvládla během rodičovské dovolené, přestože jste si zpočátku nevěřila?

## Autorská metoda Rozkvět sebevědomí

Metoda vznikla pro práci se ženami, které svou hodnotu dokáží snadněji rozpoznat v konkrétních zkušenostech než v obecné výzvě „věřte si“. Lze ji využít jako pracovní list, strukturu individuálního rozhovoru nebo skupinovou aktivitu. Jejím cílem je ukotvit profesní sebevědomí ve třech vzájemně propojených oblastech: v kompetencích, ve zvládnutých výzvách a v hodnotě přinášené druhým.

První oblast nese název **Umím** a vychází z otázky: *Co umím a jaké pro to mám důkazy?* Klientka si vybavuje své úspěchy, dovednosti, zkušenosti, dosažené výsledky, pochvaly i situace, které dokázala zvládnout. Nezůstává tedy u obecného pojmenování silných stránek, ale hledá konkrétní příklady, které potvrzují, že danou schopnost skutečně využívá.

Druhá oblast, **Zvládám**, se zaměřuje na otázku: *Co jsem v poslední době překonala?* Klientka pojmenovává obtížné situace, změny a nové začátky, kterými prošla. Všímá si také obav, které překonala, a kroků, při nichž vystoupila ze své komfortní zóny. Tato část jí pomáhá uvědomit si vlastní odolnost a schopnost vyrovnávat se s nejistotou.

Třetí oblast se nazývá **Přináším hodnotu** a otevírá ji otázka: *Čím obohacuji druhé?* Klientka přemýšlí, komu pomáhá, co díky ní funguje lépe, za co jí lidé děkují a čeho si na ní druzí váží. Pozornost se tak přesouvá od toho, co žena musí ještě zlepšit, k hodnotě, kterou již nyní přináší lidem, vztahům, pracovním týmům nebo komunitě.

Postup práce:

1. Klientka si nakreslí tři květy. Do středu každého zapíše hlavní otázku a do okvětních lístků konkrétní odpovědi.
2. Poradce dbá na to, aby odpovědi nebyly pouze obecnými vlastnostmi. Ke každému tvrzení hledá konkrétní situaci, výsledek, zpětnou vazbu nebo jiný důkaz.
3. Klientka následně u každého květu označí, jak právě nyní rozkvétá: poupě, částečně rozkvetlý nebo plně rozkvetlý květ. Nejde o známkování, ale o zachycení současného prožitku.
4. V závěru vybere jeden květ, kterému chce v příštích týdnech věnovat nejvíce péče a stanoví konkrétní krok.

Pracovní list ke stažení na webu autorky: www.magdastaskova.cz.

Metoda může být doplněna prací s koučovací technikou - kariérní/časová osa, která klientce pomáhá zasadit jednotlivé úspěchy, změny a zvládnuté přechody do širšího profesního příběhu. Podobný princip využívá technika kariérní časové linie popsaná Karpinskou a Kmecovou (2017).

## Když se promění pracovní hodnoty

Návrat do zaměstnání otevírá otázku, jakou roli má práce v současném životě ženy. To, co jí vyhovovalo před narozením dítěte, už nemusí odpovídat jejím potřebám. Může se proměnit význam pracovní doby, flexibility, jistoty, finančního ohodnocení, smysluplnosti práce, možnosti dalšího rozvoje nebo vzdálenosti od domova.

Některé ženy chtějí pokračovat ve stejném oboru, ale v jiném pracovním režimu. Jiné zjistí, že je původní práce již nenaplňuje. Další by změnu chtěly, ale současně potřebují stabilitu. Kariérové poradenství může vytvořit prostor, v němž žena své pracovní hodnoty znovu pojmenuje, aniž by měla pocit, že musí okamžitě najít ideální řešení.

Poradce/kouč se může ptát: Co je pro vás dnes v práci důležitější než dříve? Z čeho již nechcete ustoupit? V čem dokážete být flexibilní? Co potřebujete, aby pro vás byla práce dlouhodobě udržitelná? Jaké pracovní podmínky podporují vaše fungování? Jak poznáte, že vám práce dává smysl?

## Změna profesní identity

Rodičovská dovolená může ovlivnit způsob, jakým žena sama sebe vnímá. Profesní identita, která byla dříve samozřejmou součástí jejího života, může zeslábnout. Některé ženy si přestanou připadat jako odbornice ve svém oboru. Jiné zjistí, že se už ke své původní profesi vracet nechtějí.

Právě zde se kariérové poradenství přirozeně propojuje s koučinkem. Nejde pouze o výběr pracovní pozice, ale o hledání odpovědi na otázku: Kdo jsem dnes ve svém pracovním životě? Vedle role matky může být žena partnerkou, odbornicí, kolegyní, podnikatelkou, studentkou nebo člověkem, který potřebuje čas pro sebe. Smyslem není jednotlivé role dokonale vyvážit, ale uvědomit si, které z nich jsou v současnosti významné a jaký prostor jim chce žena věnovat.

## Nový kariérní směr nemusí znamenat radikální změnu

Při návratu se často objevuje představa dvou možností: vrátit se na původní místo, nebo začít úplně znovu. Ve skutečnosti existuje řada přechodných variant. Žena může zůstat ve stejném oboru, ale změnit zaměstnavatele, pracovní náplň nebo formu spolupráce. Může využít část předchozích zkušeností v nové profesi. Může se začít vzdělávat a změnu připravovat postupně. Může také zjistit, že její původní zaměstnání jí stále vyhovuje, jen potřebuje jiné podmínky.

Koučovací práce rozšiřuje pohled na možné scénáře a podporuje bezpečné kariérní experimenty. Nový směr se nemusí zrodit během jednoho setkání. Často vzniká postupně prostřednictvím zkoušení, získávání informací a ověřování vlastních představ.

Poradce/kouč se může ptát: Jaké možnosti dnes vidíte? Která z nich nejlépe navazuje na vaše zkušenosti? Která vás nejvíce přitahuje? Co potřebujete zjistit, než se rozhodnete? Jak můžete danou možnost bezpečně vyzkoušet? Jaký nejmenší krok můžete udělat během příštího týdne?

## Praktická aktivita: Mapa profesního návratu

Aktivitu lze využít při individuálním poradenství, ve skupinovém programu nebo jako samostatný pracovní list. Jejím cílem není vytvořit konečné rozhodnutí, ale propojit minulou zkušenost, současné

podmínky a budoucí směr. Klientka si rozdělí papír na čtyři části:

V první části si klientka pojmenovává, **co si přináší z předchozí práce**. Zaměřuje se na pracovní zkušenosti, odborné znalosti, dosažené výsledky, pozitivní zpětnou vazbu, profesní kontakty i dovednosti, které možná delší dobu nevyužívala, ale může je znovu obnovit.

Druhá část otevírá otázku, **co získala během rodičovské dovolené**. Může jít o další vzdělávání, brigády, podnikání, dobrovolnické aktivity, zapojení do péče o komunitu, rozvoj digitálních dovedností nebo zkušenosti spojené se zvládáním náročných životních situací. Smyslem není automaticky převádět rodičovství na profesní kompetence, ale zachytit konkrétní činnosti a zkušenosti, které mají hodnotu i pro pracovní život.

Ve třetí části klientka zvažuje, **co potřebuje nyní**, aby pro ni byl návrat do práce dlouhodobě udržitelný. Přemýšlí nad vhodným rozsahem pracovní doby, mírou flexibility, potřebným finančním příjmem, možnostmi dojíždění, dalším profesním rozvojem, smysluplností práce, stabilitou, podporou rodiny a dostupností péče o děti.

Poslední část se zaměřuje na to, **co chce vyzkoušet**. Klientka si vytváří dvě až tři možné varianty dalšího profesního směřování a ke každé navrhne malý, konkrétní experiment. Může jít například o informační rozhovor s člověkem z daného oboru, reakci na pracovní nabídku, účast na odborné akci, absolvování krátkého kurzu nebo vytvoření ukázky vlastní práce. Cílem není okamžité definitivní rozhodnutí, ale získání zkušenosti a informací pro další krok.

Aktivita končí výběrem jednoho konkrétního kroku, termínu a jednoduchého kritéria dokončení. Takovým krokem může být rozhovor s člověkem z vybraného oboru, aktualizace profesního profilu, návštěva odborné akce, reakce na jednu pracovní nabídku nebo oslovení bývalého zaměstnavatele.

## Jak přenést zkušenosti do životopisu a sebeprezentace

Jednou z praktických obtíží bývá otázka, jak o rodičovské dovolené mluvit v životopise a při pracovním pohovoru. Ženy někdy toto období omlouvají, obhajují nebo se snaží odvést pozornost jinam. Poradenství může pomoci formulovat tuto část profesního příběhu věcně a sebejistě.

Pokud se žena během rodičovské dovolené vzdělávala, pracovala, podnikala nebo se zapojila do odborných či komunitních aktivit, je vhodné tyto zkušenosti uvést. Není však nutné vytvářet dojem, že každá chvíle rodičovské dovolené musela být profesně produktivní. Péče o dítě se nemusí v životopise automaticky přepisovat do množství manažerských kompetencí. Důležitější je, aby žena dokázala jasně pojmenovat, co nabízí nyní.

- Co jsem dělala a jaké zkušenosti mám.
- Co umím a v čem mohu být přínosem.
- Co nyní hledám a proč mi daná pozice dává smysl.

# Poradce jako průvodce, nikoli tvůrce řešení

Ženy mohou přicházet s očekáváním, že jim poradce řekne, která práce je pro ně vhodná, jaký kurz si mají vybrat nebo zda se mají vrátit k původní profesi. Koučovací přístup však staví na přesvědčení, že klientka je odbornicí na svůj život. Poradce přináší metody, otázky, informace a strukturu. Pomáhá ženě zpomalit, vidět souvislosti a vytvořit si vlastní kroky.

To neznamená, že se vyhýbá praktickým doporučením. Může poskytovat informace o trhu práce, pomoci s životopisem nebo upozornit na možnosti dalšího vzdělávání. Tyto informace však zasazuje do širšího kontextu osobní situace ženy. Současně rozlišuje individuální a strukturální překážky. Ne každou obtíž lze odstranit koučovací otázkou nebo změnou postoje. Nedostupná péče o děti, rigidní pracovní režim nebo diskriminační přístup zaměstnavatele nejsou osobním selháním klientky.

Cílem není vytvořit dokonalý kariérní plán. Smyslem je, aby žena odcházela s jasnějším pohledem na své zkušenosti, potřeby a možnosti a dokázala udělat další konkrétní krok.

# Doporučení pro poradenskou praxi

**Nevycházet pouze z životopisu.** Důležité zkušenosti se nemusejí objevit v přehledu zaměstnání. Rozhovor by měl mapovat také vzdělávání, dobrovolnictví, projekty, neformální práci a zvládnuté životní situace.

**Pracovat s konkrétními příklady.** Obecné otázky na silné stránky často vedou k obecným odpovědím. Konkrétní situace pomáhají odhalit jednání, schopnosti a výsledky.

**Nevnucovat univerzální kompetence matek.** Rodičovství není automatickým potvrzením organizačních nebo manažerských schopností. Kompetence je potřeba doložit zkušeností.

**Propojovat minulost, přítomnost a budoucnost.** Podstatné není pouze to, co žena uměla před rodičovskou dovolenou nebo co získala během ní, ale především co chce využívat dál.

**Pracovat s hodnotami a podmínkami udržitelnosti.** Vhodná pracovní pozice nemusí být dlouhodobě realizovatelná, pokud neodpovídá možnostem péče, zdraví, dojíždění nebo rodinnému uspořádání.

**Podporovat malé kariérní experimenty.** Klientka nemusí ihned učinit zásadní rozhodnutí. Rozhovor, krátký projekt nebo reakce na konkrétní nabídku může přinést důležité informace.

**Rozlišovat individuální a strukturální překážky.** Součástí podpory může být také poskytování informací, síťování či kontakt s dalšími službami.

# Závěr

Rodičovská dovolená nemusí být v profesním životě přestávkou, kterou je potřeba dohnat. Je součástí životní a kariérní cesty, která může přinést nové zkušenosti, proměnit priority a otevřít otázky, na něž dříve nebyl prostor.

Kariérové poradenství může ženám pomoci, aby svůj návrat nevnímaly jako dokazování, že jsou stále dostatečně výkonné, flexibilní a zaměstnatelné. Může jim nabídnout prostor, v němž znovu rozpoznají svou hodnotu, pojmenují své kompetence a vytvoří si profesní směr odpovídající jejich současnému životu. Důležitým úkolem poradce je současně nepřenášet na klientku odpovědnost za bariéry, které mají strukturální povahu.

Návrat do práce tedy není návratem na začátek. Je pokračováním příběhu, do něhož žena vstupuje se zkušenostmi z předchozího zaměstnání, rodičovství i dalších životních rolí. Úkolem kariérového poradce je pomoci jí tento příběh uvidět, porozumět mu a najít v něm další kapitolu.

# Literatura

HOMFRAY, Šárka a VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Pay Gap: Kratší konec provazu*. Praha: Nakladatelství Deník Alarm, 2024. ISBN 978-80-908712-9-8.

JACHTCHENKO, Wladislaw. *7 klíčů k většímu sebevědomí: Změňte svůj život pomocí pozitivní psychologie*. Přeložila Gabriela THÖNDLOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2025. ISBN 978-80-271-5348-0.

KARPINSKÁ, Zuzana a KMECOVÁ, Denisa. *Koučovanie podľa pyramídy*. Bratislava: Business Coaching College, 2017. ISBN 978-80-972617-0-2.

OECD. OECD Economic Surveys: Czechia 2025. Paris: OECD Publishing, 2025a. DOI 10.1787/7a70af5c-en.

OECD. Promoting Better Career Mobility for Longer Working Lives in Czechia. Paris: OECD Publishing, 2025b. DOI 10.1787/dd8eafc2-en.

Autorka

## *Mgr. Magdaléna Stašková*

je certifikovaná kariérová poradkyně, koučka, lektorka a mentorka začínajících kariérových poradců a poradkyň. Ve své praxi se věnuje ženám, které se po rodičovské dovolené vracejí do pracovního života nebo hledají nový profesní směr. Pracuje také s žáky základních škol a se studenty středních a vysokých škol při volbě další vzdělávací a kariérní cesty. Připravuje budoucí kariérové poradce a poradkyně k profesní zkoušce podle Národní soustavy kvalifikací. Ve své práci propojuje kariérové poradenství s koučovacím přístupem, diagnostikou a praktickými metodami zaměřenými na sebepoznání a rozvoj profesního sebevědomí. Působí ve Zlíně.

www.magdastaskova.cz

# NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ 2025: INSPIRACE, KTERÁ POSOUVÁ PORADENSKOU PRAXI

*Alice Müllerová a Martina Němcová, Euroguidance*

Od podpory žáků při volbě vzdělávací dráhy přes přípravu na proměňující se svět práce až po uznávání kompetencí získaných dobrovolnictvím. Letošní ročník Národní ceny kariérového poradenství opět ukázal, jak rozmanité podoby může mít kvalitní kariérové poradenství a jak důležitou roli hraje v různých etapách života.

Národní cena kariérového poradenství, kterou pořádá české Centrum Euroguidance, má v České republice již sedmnáctiletou tradici. Za dobu své existence se stala uznávanou platformou pro představování a oceňování kvalitní poradenské praxe. Jejím cílem není pouze vyzdvihnout výjimečné projekty, služby a iniciativy, ale především podporovat sdílení zkušeností, vzájemnou inspiraci a profesní rozvoj komunity kariérových poradců a poradkyň.

Do ročníku 2025 bylo přihlášeno celkem **23 soutěžních příspěvků**, které představily pestrou škálu přístupů, metod a nástrojů kariérového poradenství. Jejich rozmanitost dokládá, že kariérové poradenství dnes zdaleka není omezeno pouze na pomoc žákům při výběru školy nebo povolání. Podporuje rozvoj kompetencí pro řízení vlastní kariéry, usnadňuje profesní přechody, pomáhá lidem orientovat se na proměňujícím se trhu práce a přispívá k vytváření rovných příležitostí.

Ocenění byla slavnostně vyhlášena **2. října 2025 během konference Euroguidance**.

## Jak probíhalo hodnocení?

Soutěžní příspěvky posuzoval osmičlenný tým nezávislých hodnotitelů a hodnotitelek z řad odborné veřejnosti, ministerstev a univerzit. Každý příspěvek hodnotili dva odborníci podle předem stanovených kritérií, mezi něž patřily zejména potřebnost, inovativnost, kvalita použitých metod a nástrojů, přínosy a dopady, rozvoj kompetencí pro řízení vlastní kariéry (Career Management Skills), dostupnost služeb či evropská dimenze.

Bodové hodnocení představovalo jeden z podkladů pro závěrečné rozhodování. Neméně důležité bylo komplexní posouzení jednotlivých příspěvků a společná diskuse hodnotitelského týmu, jejímž cílem bylo dosáhnout konsenzu.

Vzhledem k tematické rozmanitosti přihlášených příspěvků bylo rozhodnuto o udělení šesti hlavních cen, z nichž každá vyzdvihuje mimořádný přínos v určité oblasti kariérového poradenství. Uděleno bylo také jedno zvláštní ocenění.

# Šest ocenění, šest inspirativních přístupů

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A PODPORA ŽÁKŮ OHROŽENÝCH PŘEDČASNÝM ODCHODEM ZE VZDĚLÁVÁNÍ

*Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň*

Oceněný příspěvek *Start kariéry v Plzeňském kraji (StartKa)* představuje systematický program kariérového poradenství zaměřený na žáky posledních ročníků vybraných učňovských oborů, u nichž existuje zvýšené riziko předčasného odchodu ze vzdělávání.

Program propojuje individuální a skupinové poradenství, exkurze, vzdělávací aktivity i možnosti praxí a krátkodobých stáží. Žáci se učí rozpoznávat své silné stránky, rozvíjejí přenositelné kompetence a vytvářejí základ vlastního kompetenčního portfolia.

Hodnotitelé ocenili především propracovanost a systematičnost programu, individuální přístup k žákům a efektivní propojení škol, regionálních aktérů a trhu práce. Vyzdvihli také jeho potenciál stát se inspirací pro další regiony.

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ REAGUJÍCÍ NA PROMĚNY SVĚTA PRÁCE

*Technologické inovační centrum, s. r. o., Zlín*

Technologické inovační centrum uspělo se dvěma programy, které propojuje důraz na rozvoj kompetencí potřebných v současném i budoucím světě práce.

Program *Měj svůj směr* podporuje kariérový rozvoj žáků osmých tříd základních škol. Prostřednictvím tematických workshopů, zážitkových aktivit, virtuální reality i nástrojů umělé inteligence pomáhá žákům poznávat vlastní silné stránky, orientovat se ve vzdělávacích možnostech a připravovat se na informované rozhodování o další vzdělávací dráze. Do programu se ve Zlínském kraji zapojilo přibližně 3 000 žáků.

Kurz *Buď kde chceš* je určen vysokoškolským studentům a zaměřuje se na kompetence pro práci na dálku a v hybridním prostředí. Kombinuje praktické workshopy, simulace týmové spolupráce, mentoring a kontakt s reálnými zaměstnavateli.

Hodnotitelé vyzdvihli zejména aktuálnost obou programů, jejich odbornou úroveň a schopnost reagovat na nové požadavky trhu práce. U programu Měj svůj směr ocenili také jeho komplexnost a rozsáhlé využití v regionu, u kurzu Buď kde chceš pak propojení vysokoškolského vzdělávání s praxí zaměstnavatelů a možnost přenosu do dalších vzdělávacích prostředí.

## OBJEVOVÁNÍ PROFESÍ, KTERÉ ZŮSTÁVAJÍ SKRYTÉ

*Nadační fond Řemeslo pomáhá*

Příspěvek *(Ne)Viditelné město – trh práce. Práce s Regionálními kariérovými kartami* přináší originální způsob, jak žákům přiblížit rozmanitost profesí a jejich vzájemnou provázanost.

Během tří vyučovacích hodin se žáci seznamují se světem práce, pracují s Regionálními kariérovými kartami a prostřednictvím modelových aktivit objevují profese, které stojí za vznikem běžných výrobků a služeb. Postupně tak odkrývají pomyslné „neviditelné město“ profesí, jež jsou součástí každodenního života, ale často zůstávají mimo naši pozornost.

Hodnotitelé ocenili propojení informací o trhu práce se sebepoznáváním žáků, genderově vyvážené zpracování karet i využitelnost nástroje v dalších aktivitách kariérového poradenství. Vyzdvihli rovněž jeho potenciál pro podporu kariérového rozvoje v rámci revidovaného RVP.

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO SOUČÁST KOMUNITNÍ PODPORY

*Moravskoslezské inovační centrum Ostrava, a. s., divize Ostrava Expat Centrum*

Příspěvek *Ostrava Expat Centre – Komplexní kariérní podpora pro cizince* ukazuje, jak lze kariérové poradenství účinně propojit s podporou začleňování do společnosti.

Ostrava Expat Centre poskytuje kvalifikovaným cizincům a jejich rodinám bezplatné informační a poradenské služby, které usnadňují orientaci v českém pracovním i každodenním prostředí. Vedle individuálního kariérového poradenství nabízí workshopy, pracovní veletrhy, jazyková setkání a networkingové aktivity propojující zahraniční odborníky s místními firmami a komunitou.

Hodnotitelé vyzdvihli komplexnost poskytovaných služeb a skutečnost, že centrum nezůstává pouze u podpory pracovního uplatnění, ale věnuje pozornost také vytváření sociálních a profesních vazeb. Pozitivně hodnotili rovněž systematickou snahu o zvyšování kvality služeb prostřednictvím evaluace, reflexe a dalšího vzdělávání.

## KOMPETENCE SE ROZVÍJEJÍ I MIMO ŠKOLNÍ LAVICE

*Poradenské a kariérní centrum VŠCHT Praha*

Příspěvek *Uznávání a certifikace dobrovolnických aktivit studentek a studentů VŠCHT Praha* upozorňuje na význam kompetencí, které studenti získávají mimo formální vzdělávání.

Program umožňuje studentům zaznamenávat dobrovolnické a další mimostudijní aktivity, reflektovat jejich přínos a získávat za ně body. Po dosažení stanovené úrovně obdrží certifikát, který mohou využít například při hledání zaměstnání, praxe nebo stáže.

Hodnotitelé ocenili inovativní přístup inspirovaný zahraniční praxí, který pomáhá zviditelnit a uznat dovednosti rozvíjené prostřednictvím dobrovolnictví. Za přínosné označili také zapojení studentů do tvorby programu, srozumitelné pojmenování získaných kompetencí a využití gamifikačních prvků.

### PRAVIDELNÁ INSPIRACE PRO KARIÉROVÝ ROZVOJ

*Lucie Václavková*

Oceněný *Kariérní newsletter* představuje dostupný nástroj pro průběžné sdílení informací, trendů a inspirace ze světa práce a kariérového poradenství.

Autorka prostřednictvím pravidelného newsletteru přibližuje aktuální témata kariérního rozvoje a podporuje čtenáře v aktivním řízení vlastní profesní dráhy. Zvláštní pozornost věnuje kariérním otázkám žen, kterým se dlouhodobě věnuje také ve své poradenské praxi.

Hodnotitelé vyzdvihli zejména stručnost, aktuálnost a svěží způsob zpracování informací. Newsletter ocenili jako přístupný zdroj inspirace, který přispívá nejen k individuálnímu kariérovému rozvoji, ale také k průběžnému vzdělávání kariérových poradců a dalších odborníků.

### ZVLÁŠTNÍ OCENĚNÍ ZA DLOUHODOBÝ PŘÍNOS OBORU

*Petr Chaluš*

Zvláštní ocenění získal Mgr. Petr Chaluš za dlouhodobý přínos k rozvoji kariérového poradenství v České republice.

Hodnotitelé ocenili zejména jeho úsilí o rozvoj vize kariérového poradenství, podporu spolupráce mezi lokálními aktéry a propojování české poradenské praxe s mezinárodními zkušenostmi. Ocenění tak vyzdvihuje význam dlouhodobé odborné práce, spolupráce a sdílení zkušeností pro rozvoj celého oboru.

## Dobrá praxe jako zdroj inspirace

Letošní ročník Národní ceny kariérového poradenství znovu potvrdil, že kvalitní kariérové poradenství může mít mnoho podob. Společným jmenovatelem oceněných příspěvků je snaha reagovat na skutečné potřeby různých cílových skupin, hledat nové přístupy a vytvářet příležitosti k rozvoji kompetencí, které lidem pomáhají orientovat se ve vzdělávání i ve světě práce.

Stejně důležité jako samotné ocenění je však sdílení zkušeností. Každý z přihlášených příspěvků představuje konkrétní zkušenost z praxe, která může inspirovat další poradce, pedagogy, školy, organizace i instituce.

Děkujeme všem, kteří se rozhodli sdílet svou dobrou praxi, zkušenosti a nápady a přispět tak k rozvoji kariérového poradenství v České republice. Vážíme si jejich práce a těšíme se na další ročník Národní ceny kariérového poradenství.

# NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA 2025 – SLOVENSKO

*Miloš Šiška*

Súťaž Národná cena kariérového poradenstva má za sebou na Slovensku už 17 ročníkov, podobne ako v Česku. Ide o najväčšie podujatie v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku, ktoré každoročne oceňuje to najlepšie, čo sa v kariérovom poradenstve deje. Záverečná konferencia, na ktorej prebieha slávnostné odovzdanie ocenení, je zároveň príležitosťou spoznať sa osobne, inšpirovať sa a nadviazať nové spolupráce. Na nasledovných riadkoch nájdete stručné zrhnutie 17. ročníka súťaže za slovenské Euroguidance centrum.

Súťaž organizuje slovenské Euroguidance centrum v spolupráci s partnermi: so Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, so Zastúpením Európskej komisie na Slovensku a za podpory Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR. Do súťaže bolo v roku 2025 prihlásených 22 príspevkov: aktivít a služieb kariérového poradenstva, ktoré boli realizované naprieč celým Slovenskom.

Príspevky hodnotila porota tvorená ľuďmi z dlhoročnými skúsenosťami a s rôznorodým zázemím, zastúpený bol verejný, súkromný i mimovládny sektor. Každý príspevok bol ohodnotený dvoma osobami podľa vopred stanovených a zverejnených kritérií, a to: formálna kvalita prihlášky, kvalita poskytovaných služieb, orientácia na klienta, inovatívnosť, inšpiratívnosť a prenositeľnosť, efektívnosť a udržateľnosť. Finálne hodnotenie príspevkov prebehlo na spoločnom stretnutí hodnotiacej poroty, počas ktorého sa porota oboznámila s príspevkami a ich hodnoteniami. Počas diskusie boli zvolené 4 organizácie, ktorým sa porota rozhodla udeliť ocenenie.

Ocenenie získala organizácia **CEEV Živica – platforma Hurá von!** za príspevok Zelené kariérové vzdelávanie a jeho podpora na školách, ktorého cieľom je podporiť kariérových poradcov a učiteľov na základných a stredných školách pri začleňovaní tém udržateľného rozvoja do kariérového poradenstva a vzdelávania žiakov.

**Spojená škola, Štúrova, Detva** získala ocenenie za príspevok Kariérne poradenstvo v Spojenej škole v Detve, ktorý predstavuje komplexný systém kariérového poradenstva reflektujúci potreby regiónu, aktuálne výzvy trhu práce a potrebu rozvoja kariérnych kompetencií žiakov.

Ocenenie získala aj súkromná spoločnosť **Alma Career Slovakia s.r.o.** za príspevok Profesia Lab: Nevyužité talenty, ktorý predstavil štvorstupňový model prechodu zo školy na trh práce pre mladých ľudí s rôznymi schopnosťami aj potrebami.

**Gymnázium C. S. Lewisa** získalo ocenenie za príspevok Bilgym Future Counselling, ktorý asistuje študentom gymnázia v rozhodovaní o živote „po Bilgyme“ a za hlavný cieľ si kladie, aby každý študent a študentka urobili informované a zodpovedné rozhodnutie o svojom ďalšom kroku.

Osobitné ocenenie udelilo aj Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, ktoré sa rozhodlo oceniť občianske združenie **Človek v ohrození, n.o.** za príspevok Cesta k inklúzii – kariérové poradenstvo pre deti a mládež z prostredia generačnej chudoby. Ich program dlhodobo poskytuje komplexné služby kariérového poradenstva deťom a mládeži vo veku 12 až 16 rokov primárne z marginalizovaných rómskych komunít.

O špeciálnom ocenení hlasovali takisto účastníci a účastníčky konferencie, ktorí rozhodli, že Cena publika poputuje **Základnej škole, Malokarpatské nám. 1, Bratislava** za príspevok Remeslá – projektový týždeň. Predstavili možnosti aplikácie kariérovej výchovy a poradenstva do vzdelávania prostredníctvom poznávania rôznych remesiel.

Príspevky ocenené v tohtoročnej súťaži sú ukážkou toho, že zdrojom inovácií a inšpirácií v poradenstve sú nielen ľudia pôsobiaci na regionálnych školách a v mimovládnom sektore s limitovanými časovými i materiálnymi zdrojmi, ale aj prepájanie rôznych oblastí a aktérov. Za úspechom ocenených organizácií možno hľadať obrovskú zanietenosť, iniciatívnosť a autentický záujem pomáhať ľuďom zorientovať sa v dnešnom komplikovanom svete.

Bližšie informácie k oceneným príspevkom sú dostupné na webovej adrese súťaže:
https://www.euroguidance.sk/nckp/ocenenia-2025/