

# Národní cena kariérového poradenství 2013

Sborník soutěžních příspěvků  
z České republiky



**Národní cena kariérového poradenství 2013**  
**Sborník soutěžních příspěvků z České republiky**

Vydavatel: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance  
Praha 2013

Tento projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie. Za obsah publikace odpovídá výlučně autorka/autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejím obsahem.



ISBN 978-80-87335-63-5

# Národní cena kariérového poradenství 2013

Sborník soutěžních příspěvků  
z České republiky



# Obsah

● Úvodní slovo .....	4
● <b>Hodnocení Národní ceny kariérového poradenství 2013.</b> .....	6
● Hodnotitelé Národní ceny kariérového poradenství 2013. ....	8
● K celkovému hodnocení výsledků soutěže Národní cena kariérového poradenství 2013 Pohled hodnotitele: Zuzana Hadj Moussová .....	10
● <b>Oceněné příspěvky</b> .....	12
● <b>RUBIKON Centrum, o. s.:</b> Šance na nový začátek: inovativní přístupy v kariérovém poradenství pro osoby s trestní minulostí .....	14
● <b>Borůvka, o. s.:</b> Pracuji, tedy jsem! .....	20
● <b>Škola manažerského rozvoje, s. r. o.:</b> Kariérový koučink do škol .....	24
● <b>Zvláštní ceny</b> .....	26
● <b>Masarykova univerzita:</b> Nová platforma aktivit Kariérního centra pro studenty Masarykovy univerzity. ....	28
● <b>Aspekt, o. s.:</b> Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradce .....	32
● <b>Ing. Helena Košťálová (Evropská kontaktní skupina):</b> Vzdělávání expertů v kariérovém poradenství .....	36
● <b>Mgr. Dalibor Špok, Ph.D., EtLabora.cz</b> – web pro poradenství v oblasti kariérní volby, povolání a seberealizace .....	40
● <b>Další přihlášené příspěvky</b> .....	42
<b>KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ</b>	
● <b>Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola, Rychnov nad Kněžnou:</b> Školní poradenské pracoviště – speciální pedagog etoped na SŠ .....	44
● <b>Střední průmyslová škola a Obchodní akademie Uherský Brod:</b> Kariérní portfolio – pomůcka pro plánování kariéry .....	44
● <b>Nadání a dovednosti, o. p. s.:</b> Projekt Roz(h)led .....	45
<b>KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO VYSOKOŠKOLSKÉ STUDENTY</b>	
● <b>Mendelova univerzita v Brně:</b> Představení kariérových služeb na MENDELU .....	45



- **Univerzita Karlova v Praze, Rektorát, Informačně-poradenské centrum:** Program Absolvent – cyklus přednášek, seminářů a kurzů pro studenty – budoucí absolventy UK . . . 46
- KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO DOSPĚLÉ**
- **APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící:** APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící . . . . . 46
- **Spiralis, o. s.:** Překážka je příležitost – Nový start pro rodiče samoživitele . . . . . 47
- **Sít mateřských center, o. s.:** Komplementární kariérní poradenství Sítě MC. . . . . 47
- KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO PODPORU PODNIKÁNÍ**
- **TOOCAN HELP, o. s.:** První krok – projekt pro ženy na Úštěcku . . . . . 48
- **GLE, o. p. s.:** Pracovní a podnikatelské poradenství ve Středočeském kraji . . . . . 48
- **EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení, s. r. o.:**  
Kompetenční diagnostika v podnikatelské líně . . . . . 49
- NOMINACE JEDNOTLIVCŮ**
- **Ing. Renáta Faranová** (*Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě, Kontaktní pracoviště Frýdek Místek*): Poradenské činnosti v rámci služeb zaměstnanosti . . . . . 49
- **Mgr. Jitka Marková** (*Šance na vzdělání, o. p. s.*):  
Kariérové poradenství jako součást celku . . . . . 50
- **Doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.** (*VŠB-TU Ostrava, Ekonomická fakulta, Katedra managementu; Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie*): Výuka předmětů vztahujících se ke kariéře . . . . . 50
- **Bc. Barbora Stöckel** (*Šance na vzdělání*):  
Diagnostické a sociální poradenství – součást pracovní rehabilitace OZP. . . . . 50
- POČINY V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ**
- **Medicomp, s. r. o.:** Projekt CareerMarket . . . . . 52
- **Mgr. Jitka Ferdanová:** Diplomová práce – Mentoring jako nástroj kariérového rozvoje 52
- **Konference při předávání Národní ceny kariérového poradenství 2013** . . . . . 56
- **Ohlédnutí za pěti lety soutěže** . . . . . 58

# Úvodní slovo

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

jsme velmi rádi, že se Vám do rukou dostává pátý sborník z Národní ceny kariérového poradenství. Soutěž si klade za cíl sesbírat příklady dobré praxe v oblasti kariérového poradenství, dále je prezentovat a šířit, a současně odměňovat poskytovatele kvalitních poradenských služeb i tvůrce výjimečných počinů v oblasti kariérového poradenství.

Letošní ročník soutěže byl podobně jako v předchozích letech realizován pod záštitou Národního poradenského fóra a ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých, s Hospodářskou komorou ČR a dalšími mediálními partnery (People Management Forum, Andromedia.cz aj.). Tradicí se stala i spolupráce se slovenským centrem Euroguidance, která umožňuje vzájemné sdílení příkladů dobré praxe, a díky níž se Vám dostává do rukou sborník česko-slovenský. Mezinárodní dimenzi soutěže, kromě závěrečných konferencí v Praze a v Bratislavě, naplňuje rovněž anglický sborník ze soutěže, v němž letos najdete i vítězné příspěvky oceněné v soutěžích v Bulharsku a Litvě.

Za pět let existence soutěže došlo v jejím nastavení k řadě změn. V letošním ročníku jsme poprvé otevřeli možnost nominace počinů či služeb, které si podle svého okolí ocenění zaslouží. Vytvořili jsme také novou kategorii pro jednotlivce; jejich nominace mnohdy vzešla z jejich okolí, a to svědčí o uznání, které si jejich práce získává.

Tematickým specifickým tohoto ročníku byl posun k technologiím, do virtuálního prostředí internetu, jež otevírá kariérovému poradenství řadu dalších možností. Letos jsme zaznamenali také větší přesah soutěže na akademickou půdu, a to díky diplomové práci Jitky Ferdanové, kterou připravila na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity na téma mentoringu, a rovněž přihlášce Ivy Kirovové, jež byla do soutěže nominována za předměty, v nichž se věnuje nejen kariérovému poradenství samotnému, ale i rozvoji dovedností pro řízení vlastní kariéry u různě profilovaných vysokoškolských studentů. Obecně lze říci, že vzrostl počet příspěvků

věnovaných vzdělávání kariérových poradců; zmiňme příspěvek občanského sdružení Aspekt či kariérové poradkyně a lektorky Heleny Košťálové. Zaznamenali jsme rovněž větší počet příspěvků věnovaných poradenství pro rodiče / matky / ženy (služby občanského sdružení Spiralis, Sítě mateřských center a TOOCAN HELP, o. s.), z čehož lze usuzovat na obtížnou situaci těchto skupin při řízení jejich kariéry.

Kromě shrnutí letošního ročníku soutěže z pohledu hodnotitelů a anotací všech soutěžních příspěvků najdete v tomto sborníku také zprávu z konference, která se konala při příležitosti předávání cen vítězům. V neposlední řadě bychom rádi upozornili na závěrečnou kapitolu tohoto sborníku, v níž jsme se pokusili shrnout dopady soutěže za uplynulých pět let.

Na závěr bychom se s Vámi chtěli podělit o výhled do budoucna. I v příštím roce chceme se soutěží Národní cena kariérového poradenství pokračovat, opět ve spolupráci se slovenským centrem Euroguidance. I když se od roku 2014 změní hlavička Euroguidance z Programu celoživotního učení na Erasmus+, chceme i nadále šířit příklady dobré praxe kariérového poradenství nejen v ČR a na Slovensku, ale i v dalších zemích Evropy. Přejeme Vám tedy zajímavé a inspirativní čtení následujících stran tohoto sborníku a těšíme se na další ročník soutěže v roce 2014.

tým Centra Euroguidance





# Hodnocení Národní ceny kariérového poradenství 2013

Soutěž Národní cena kariérového poradenství se od svého vzniku v roce 2009 průběžně vyvíjela po formální i po obsahové stránce. Za dobu existence soutěže byl vypracován podpůrný systém hodnocení, který má zajistit náležité hodnocení soutěžních příspěvků. V prvním roce soutěže jsme zhodnotili kvalitu v širokém spektru přihlášených služeb z řad organizací poskytujících poradenství pro klienty v počátečním vzdělávání, poradenství pro dospělé na trhu práce a poradenství pro osoby znevýhodněné na trhu práce. V druhém roce jsme se zaměřili na ocenění určitých aspektů poskytovaných služeb. Ocenili jsme např. služby, které přispívají k rozvoji celoživotního poradenství. V souvislosti s *Evropským rokem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení*, kterým byl rok 2010 vyhlášen, jsme ocenili i služby podílející se na snížení rizika sociálního vyloučení. Cenu získala i organizace, která významným způsobem podporuje profesní rozvoj poradenských pracovníků na vlastním pracovišti. V letech 2011 a 2012 se soutěž věnovala tématu *„dovedností pro řízení vlastní vzdělávací a profesní dráhy“*, jež se odráželo i v mottech těchto dvou ročníků: **„Řídím svou kariéru, řídím svůj život.“** a **„Rozvívám se, tedy jsem.“** V roce 2013 jsme se opět vrátili k obecnějšímu vyhlášení soutěže, kam se tak mohli přihlásit jednotlivci i organizace z celého širokého spektra kariérového poradenství.





Hodnocení soutěžních příspěvků se i letos zaměřilo především na tyto oblasti: dostupnost a potřebnost nabízené služby, využití různorodých přístupů a metod při práci s klienty, podpora samostatnosti a nezávislosti klientů, hodnocení služby a kvalifikační předpoklady poradců. Centrum Euroguidance na hodnocení již tradičně spolupracuje se skupinou externích expertů, kteří se oblasti kariérového poradenství dlouhodobě věnují. Na hodnocení letošního ročníku se podílelo deset hodnotitelů, jejichž krátké profesní profily naleznete níže.

Proces hodnocení probíhá ve dvou fázích. Každý příspěvek je hodnocen dvěma nezávislými hodnotiteli, kteří určují míru jeho shody s předem nastavenými kritérii. Na základě bodového ohodnocení je vytvořeno prvotní pořadí příspěvků. Jiní členové hodnotícího týmu čtou více příspěvků a srovnávají jejich celkovou kvalitu a soulad s tématem soutěže. Na základě tohoto srovnání nominují vítězné příspěvky a formulují slovní hodnocení jednotlivých příspěvků. Výstupy z těchto dvou typů hodnocení jsou pak slaďovány na společné schůzce hodnotitelů, kde experti hledají shodu v hodnocení jednotlivých příspěvků. Hodnotitelé se aktivně účastní vyhlásování výsledků soutěže a předávání cen vítězům.



# Hodnotitelé Národní ceny kariérového poradenství 2013

**Mgr. Jan Brůha** pracuje v oblasti vzdělávání od roku 1993. Krátce po absolvování studia na Pedagogické fakultě Univerzity Hradec Králové začal vykonávat profesi učitele zeměpisu a tělesné výchovy, které se věnoval 10 let. Od roku 2008 pracuje na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy České republiky v Praze, kde se zabývá dalším vzděláváním, vzděláváním dospělých a oblastí kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.

**PhDr. Zuzana Hadj Moussová** vystudovala psychologii na FF UK, poté pracovala v Ústavu péče o matku a dítě v Podolí (na oddělení fyziologických novorozenců), kde se podílela na výzkumných aktivitách. Následně strávila 5 let v Alžírsku, kde přednášela na univerzitě Alger – Institut des sciences sociales. Po návratu do Československa pracovala v Obvodní pedagogicko-psychologické poradně. V roce 1983 byla přizvána na nově zakládanou Katedru psychologie na Pedagogické fakultě UK, kde dosud učí jako externistka především výchovné poradce a školní metodiky prevence. Zároveň pracuje na katedře didaktických předmětů na VŠE.

**Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.,** pracuje jako odborná asistentka na Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity a svůj odborný zájem rozděluje mezi kariérové poradenství a témata spojená s rozvojem základních škol (např. kultura školy, organizační učení). Kromě výzkumné a výukové činnosti se angažuje i v řadě aktivit podporujících rozvoj služeb kariérového poradenství v ČR.

**PhDr. Jiří Král** vystudoval obor psychologie na FF UK v Praze se specializací psychologie práce a řízení, od roku 1991 nastoupil na nově zřizovaný Úřad práce v Děčíně do funkce vedoucího odboru poradenství, podílel se na stanovování kon-

cepí poradenství ve službách zaměstnanosti, byl členem odborného týmu, jenž řešil problematiku kariérového poradenství a jehož vyústěním bylo zřízení Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání. Byl jedním z prvních lektorů vzdělávání v rámci služeb zaměstnanosti, je spoluautorem metodiky bilanční diagnostiky, na jejímž zavedení se aktivně podílel, a autorem nebo spoluautorem řady vzdělávacích kurzů SSZ. Od roku 2005 byl ředitelem Úřadu práce v Děčíně. Ve své práci prosazoval využívání poradenských metod při práci s klientem. V současnosti spolupracuje s Národním vzdělávacím fondem na mezinárodním projektu bilanční diagnostiky.

**Mgr. Tomáš Langer** absolvoval obory sociologie a andragogika na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci, dále certifikovaný kurz lektorů vzdělávání dospělých a certifikovaný kurz manažerů vzdělávání dospělých. Působil na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci a na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze jako akademický pracovník. V současnosti působí jako viceprezident Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, je členem Národní rady pro kvalifikace a řady pracovních skupin ministerstev a dalších orgánů. Přednáší na konferencích a publikuje odborné články v časopisech. Mezi hlavní témata jeho zájmu patří systém a kvalita dalšího vzdělávání, metodika lektorské práce či andragogické poradenství.

**Mgr. Jasmin Muhič** působil na Institutu pedagogicko-psychologického poradenství a rovněž jako český zástupce v Evropské síti na podporu celoživotního poradenství – *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)*. Dlouhodobě se zabývá problematikou dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (*Career Management Skills, CMS*); v rámci ELGPN působil jako koordinátor pracovní skupiny, která se CMS věnovala jako jedné ze čtyř klíčových oblastí (Work Package 1).



Aktivně se podílel také na založení Národního poradenského fóra v České republice.

**PhDr. Veronika Nürnbergerová, Ph.D.,** působila na různých pozicích v rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti. Pracovala v české Národní agentuře pro evropské vzdělávací programy, stála u zrodu a vedla v ČR evropský program na podporu kariérového poradenství Euroguidance, a následně tento program koordinovala na Evropské komisi, kde se rovněž podílela na přípravě vstupu ČR a dalších 9 zemí do EU. Dále působila na nepolitické odborné pozici poradce předsedy vlády pro oblast lidských zdrojů a evropských programů a ve společnosti Deloitte. Jako nezávislá expertka pro vzdělávání spolupracuje s Evropskou komisí a s Národní agenturou pro evropské vzdělávací programy.

**PhDr. Zdeněk Stočes,** absolvoval FF UK, obor pedagogika-psychologie. Po ukončení studia v roce 1985 pracoval jako mistr odborné výchovy / technický učitel a později jako zástupce ředitele na odborném učilišti Rudných dolů v Příbrami. V letech 1993–1996 změnil své působiště a aktivně se věnoval na plný úvazek své původní profesi – psychologa a učitele ZŠ. Jako školní psycholog 7. ZŠ v Příbrami VIII byl zapojen do práce s dětmi vyžadujícími zvýšenou péči – děti se speciálními vzdělávacími potřebami, především SPU a problémy s chováním. Zde zahájený a realizovaný program TIP tříd funguje dodnes. V letech 1997 až 2005 byl ředitelem Okresní pedagogicko-psychologické poradny v Příbrami. Psychologickou práci zde vykonává doposud jako dětský psycholog na plný úvazek.

Od roku 2009 je zapojen do odborné skupiny hodnotitelů Euroguidance a zde získané zkušenosti a informace přenáší do praxe, rodičovské i pedagogické veřejnosti.

**Mgr. Pavlína Šťastnová** absolvovala obor sociologie na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy (1995). Od roku 1994 do roku 2002 pracovala v Sociologickém ústavu AV ČR jako odborný pracovník v týmu pro sociální transformaci. Od roku 1997 do roku 2011 pracovala jako analytik v Ústavu pro informace ve vzdělávání v oddělení informací, výzkumů a analýz. Od roku 2012 pracuje v Národním ústavu pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků jako vedoucí oddělení pro celoživotní kariérové poradenství.

V současné době je také členkou projektového týmu projektu ESF „VIP II – kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy“. Tento projekt se zaměřuje na podporu kariérového poradenství zejména na základních a středních školách. Je zástupkyní České republiky pro EU v pracovní skupině pro předčasné odchody ze vzdělávání – the Thematic Working Group on Early School Leaving a členkou Národního poradenského fóra.

**Mgr. Iva Mawlood Tahová** absolvovala obory andragogika a anglická filologie na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci, dále sociologii a žurnalistiku na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity. V roce 2003 zakládala Profesní poradenské centrum Univerzity Palackého v Olomouci, kde působí dodnes. V oblasti kariérového poradenství působila v rámci projektu Equal „Outplacement pro velké podniky“ (jako jeho spoluautorka a koordinátorka). Úzce spolupracovala s Asociací vysokoškolských poradců.

V současnosti působí také v obecně prospěšné organizaci EDUin jako koordinátorka projektu Města vzdělávání. Mezi hlavní témata jejího zájmu patří vysokoškolské kariérové poradenství, multikulturní poradenství a poradenství v oblasti osobnostního rozvoje.

# K celkovému hodnocení výsledků soutěže Národní cena kariérového poradenství 2013

## Pohled hodnotitele: Zuzana Hadj Moussová

Nejdříve celkový pohled na letošní žebříček příspěvků. Mohu-li posoudit změny, které jsou patrné v průběhu po sobě následujících ročníků soutěže, jsou zcela patrné dva aspekty. Především se zvyšuje počet příspěvků. Letos jich bylo 24, což je vítaným dokladem zvyšujícího se zájmu o tuto soutěž. Druhým aspektem je zřetelně se zvyšující kvalita příspěvků. Na rozdíl od předchozích let se prakticky neobjevil příspěvek nepřijatelný pro kvalitu jak obsahu, tak zpracování. Pokud jsme nemohli příspěvek brát v úvahu pro soutěž, netýkalo se to kvality obsahu – např. jeden konkrétní příspěvek, který neměl formu odpovídající soutěžnímu zadání, jsme vzhledem k přínosnému obsahu doporučili k publikaci na stránkách Euroguidance. Tato vyrovnaná kvalita příspěvků samozřejmě komplikovala práci hodnotitelů, ale tyto komplikace byly vlastně vítány, byly pro nás svědectvím pozitivního vývoje.

Konstatovali jsme také vývoj ve složení soutěžících účastníků. Zdá se, že informace o soutěži se šíří mezi poskytovateli služeb kariérového poradenství, takže se každoročně objevují noví přispěvatelé. Někteří účastníci se objevili opakovaně, ale vždy s novými formami služeb v této oblasti. To svědčí nejen o zájmu o soutěž, ale také – a to je významnější – o zájmu o poskytování pomoci lidem, kteří ji potřebují. K tomu osobní poznámka: letos jsem postrádala příspěvky ze škol, od loňska vymizeli zástupci výchovných poradců, školních poradenských pracovišť a pedagogicko-psychologických poraden. Doufám, že v dalším ročníku se znovu objeví, protože jejich působení v oblasti kariérového poradenství stojí na počátku profesionálního vývoje mladých lidí a je tedy v této oblasti nepostradatelné.

Významným znakem letošní soutěže byla vysoká obsahová variabilita – objevují se stále nové možnosti poskytování služeb. Nové pozoruhodné příspěvky odhalují stále nové oblasti a skupiny osob, pro které je kariérové poradenství potřebné. Může to být výsledkem tvořivosti lidí v této oblasti, ale podle obsahového zaměření příspěvků bych se spíše přikláníla k projevům citlivosti poskytovatelů služeb kariérového poradenství, citlivosti vůči potřebám lidí, kterým jsou tyto služby určeny. Variabilita letošní soutěže je patrná také v nových metodách a postupech v projektech, které jsou v příspěvcích obsaženy. Řada z nich přináší informace o aplikaci metod, se kterými se autoři seznámili při pobytech v zahraničí a které úspěšně aplikují v práci s klienty u nás.

Kdybychom měli shrnout, do kterých oblastí a pro které skupiny osob jsou soutěžní příspěvky nejčastěji určeny, pak převládá zaměření na služby kariérového poradenství v souvislosti s pomocí skupinám osob se specificky ztíženou životní situací: zdravotní handicap – sluchové či tělesné postižení, problémy způsobené konkrétní životní událostí – nezaměstnanost, lidé bez dostatečného vzdělání, lidé nacházející se v mimořádně obtížné situaci sociálního vyloučení. U těchto skupin klientů jde o nalézání způsobů jak překonat nedostačující vybavenost vzdělanostní i zkušenostní, u některých pak jde o pomoc pro překonání životních traumat a následků dosavadních obtíží. Zde je nutné služby zaměřovat nejen na poskytování informací a vzdělávacích kursů, ale často i na pomoc v podobě podpory osobnostního růstu, nalézání vnitřní vyrovnanosti a odvahy k překonání vnitřních problémů.

Další skupinou jsou lidé, kteří zahajují, nebo znovu zahajují svou kariéru: letos to byli nejčastěji absolventi vysokých škol a matky po mateřské dovolené. Zde jde o konkrétní nalézání odpovídajícího uplatnění, klienti jsou



vybavení vzděláním i potřebnými dovednostmi, ale vstupují do nové životní situace, která prověřuje jejich dosavadní představy a očekávání. V této situaci potřebují pomoc přinášející hlavně přehled možností budoucího uplatnění.

Mezi příspěvky se objevily také dva, které nejsou zaměřeny na klienty, hledající pomoc v oblasti pracovního uplatnění, ale přímo na kariérní poradce. Vzdělávací aktivity tohoto typu zvláště oceňujeme, svým způsobem je celá soutěž také určena kariérovým poradcům jako inspirace pro hledání nových možností práce s klienty. Příspěvky tohoto typu tedy plní dvojí účel – poskytují podněty pro další vzdělávání kariérových poradců, čímž pomáhají kolegům působícím ve stejné oblasti a inspirují také nás, pořadatele soutěže, protože otevírají dosud nevyužívané zaměření v našich činnostech.

## Průběh hodnocení

Z pohledu hodnotitelů byla tentokrát obecně velká shoda v hodnocení, u nejkvalitnějších příspěvků, které byly následně odměněny, jsme došli velmi rychle ke společně přijatým rozhodnutím. Občas přesto docházelo k dosti zuřivým výměnám názorů, protože řada dalších příspěvků také zasluhovala pozornost, přičemž každý z hodnotitelů měl svůj úhel pohledu a preference (ze svého poradenského hlediska). Dalo by se dokonce říci, že zvýšená kvalita příspěvků a jejich množství, jakkoli vítané, nám při hodnocení komplikovaly práci, protože řada příspěvků by si zasloužila odměnu, ale v pozicích soutěže je omezený počet možností odměn. Takovéto komplikace však ve skutečnosti nejsou nepřijemné a snažili jsme se je řešit hledáním nových možností, jak na cenné příspěvky upozornit – viz prezentace příspěvků na závěrečné konferenci, návrhy na jiný způsob ocenění (publikace ve sborníku, cena obecně, zveřejnění na stránkách EG apod.).

Kvalitativní rozvoj úrovně soutěže navozuje úvahy do budoucna, které budou jistě předmětem diskusí v expertní skupině. Některé nápady se vynořovaly už v průběhu diskusí při závěrečném hodnocení, ale s nimi zatím počkáme, až uzrají.



# Oceněné příspěvky

- **RUBIKON Centrum, o. s.:** Šance na nový začátek: inovativní přístupy v kariérovém poradenství pro osoby s trestní minulostí. . . . . 15
- **Borůvka, o. s.:** Pracuji, tedy jsem! . . . . . 20
- **Škola manažerského rozvoje, s. r. o.:** Kariérový koučink do škol . . . . 24







### **RUBIKON Centrum, o. s.:**

**Šance na nový začátek: inovativní  
přístupy v kariérovém poradenství  
pro osoby s trestní minulostí**

**P**racovní poradenská organizace RUBIKON Centrum pomáhá lidem se záznamem v rejstříku trestů získat udržitelné pracovní uplatnění a integrovat se tak do společnosti – napomáhá prevenci kriminality a snižování vysoké míry kriminální recidivy v České republice. Poradenský program se skládá ze tří fází: profesního poradenství, zprostředkování zaměstnání a podpory při pracovní adaptaci. Činnost Pracovní agentury RUBIKON Centrum zajišťuje multidisciplinární tým, který navazuje s klienty úzkou a dlouhodobou spolupráci.



Záznam v rejstříku trestů brání lidem s trestní minulostí v přístupu na pracovní trh. Pracovní poradenství organizace RUBIKON Centrum tuto bariéru odbourává. Pomáháme klientům získat udržitelné pracovní uplatnění a integrovat se tak do společnosti. RUBIKON Centrum, které se restorativním programům začlenění osob s trestní minulostí věnuje od roku 1994, má tedy velký význam pro naplnění životních potřeb nemalé skupiny lidí a je klíčové pro prevenci kriminality a snižování vysoké míry kriminální recidivy v České republice.

Pracovní uplatnění je jednou z hlavních podmínek sociální integrace, a proto jsme postupně vybudovali komplexní systém služeb zaměřený na zvýšení zaměstnanosti lidí se záznamem v rejstříku trestů. Jádrem služeb je pracovní (kariérové) poradenství a příprava klientů na úspěšný vstup na trh práce a nalezení zaměstnání, které je pro ně vhodné a ve kterém setrvají. Aktivita na podporu zaměstnanosti jsme v roce 2012 soustředili do programu Pracovní agentury RUBIKON. Kromě pracovního poradenství a zprostředkování zaměstnání zahrnuje její činnost i práci se zaměstnavateli. Vyhledáváme zaměstnavatele, pro které záznam v rejstříku trestů není automaticky důvodem pro odmítnutí uchazeče. Zároveň přispíváme k rozptylování obav zaměstnavatelů, kteří se obávají uchazeče s trestní minulostí zaměstnat.

Součástí našeho programu na podporu zaměstnanosti je také zaměstnávání lidí s trestní minulostí na tréninkových místech v naší organizaci. Vybraným klientům umožňujeme získat potřebnou praxi a jdeme příkladem jiným zaměstnavatelům, kterým pomáháme tréninková místa zřizovat.

Pracovní poradci vedou klienty k tomu, aby rozpoznali své schopnosti a možnosti a posílili v sobě odhodlání a vůli najít zaměstnání, které odpovídá jejich skutečným schopnostem a přáním. Naše pracovní poradenství pomáhá klientům rozvinout dovednosti, bez kterých se v soutěži na trhu práce neobejdou. Na tuto

přípravu navazuje pomoc při vyhledávání pracovních příležitostí na běžném trhu práce nebo zprostředkování konkrétních pracovních nabídek od spolupracujících zaměstnavatelů. Pokud je to vhodné, nabízíme rovněž uchazečům tzv. tréninková pracovní místa, kde mohou získat cenné pracovní zkušenosti potřebné pro další pracovní uplatnění. Poradenství probíhá převážně individuálně, ale i skupinovou formou.

Celý náš přístup je založen na přesvědčení, že cíle poradenství nelze dosáhnout bez ohledu na přání, aspirace a pohled klienta. Individuální i skupinové poradenství Pracovní agentury RUBIKON vychází ze systemického (konstruktivistického) paradigmatu a z restorativního pojetí naplňování trestní spravedlnosti. V poradenském procesu klademe důraz na rozvoj zdrojů, kompetencí a samostatnosti klienta. Klient je expertem na svůj život. Pracovní poradce je průvodcem, který klientovi umožní, aby si ujasnil své potřeby a očekávání, a zmobilizoval svou vnitřní sílu. Pracovní poradce je také svědkem celého procesu, a tudíž důležitým motivátorem pro klienta, aby vytrval a ne vzdal to, když se vyskytnou překážky.

V praxi tedy vytváříme podmínky pro to, aby klient dokázal zformulovat svá očekávání a představy. Klient za podpory poradce dokáže nejlépe posoudit své potřeby a formulovat své cíle. Rolí pracovního poradce je být průvodcem na cestě, která klienta k cíli dovede. Oba jsou v tomto procesu rovnocennými partnery.

Poradce s klientem vytvářejí individuální plán. Klient se všemi kroky souhlasí a aktivně je realizuje. Velký důraz klademe právě na aktivitu klienta a jeho maximální angažovanost. Jeho zapojení je zárukou toho, že poradenství považuje za prospěšné a že mu důvěřuje. To, že je klient aktivním partnerem pracovního poradce a může o celém procesu také rozhodovat, může pro něj být důležitou životní zkušeností.

Klienti, kteří nemají kvalitní vzdělání ani velké pracovní zkušenosti, mohou posílit svou pozici

na trhu práce právě díky přenositelným kompetencím. Proto mapujeme a rozvíjíme kompetence klientů, které si během života osvojili i mimo pracovní oblast. Mohli je získat v jiných životních rolích, v rodině, ve sportu nebo jiné zájmové činnosti, nebo i při výkonu trestu. Příkladem takových kompetencí a kvalit je trpělivost, preciznost, schopnost se postarat o druhé, schopnost zvládat víc věcí najednou. U řady klientů je přenositelnou kompetencí schopnost podřídit se disciplíně a respektovat autoritu, u jiných zase vytrvalost a houževnatost při zdolávání překážek.

Na základě vlastní zkušenosti se také klienti dobře orientují v problematice a tématech spojených s návratem trestaných lidí do normálního života. Tuto kompetenci někteří z nich dokáží předávat dál, a pomáhat tak dalším lidem v podobné situaci. Naše praxe ukazuje, že mohou zaujmout roli mentorů a konzultantů, radit lidem po výkonu trestu a motivovat je, aby vytrvali.

Zatímco dříve svou zkušenost s trestní justicí považovali pouze za velký hendikep, který musejí skrývat, to, že ji mohou proměnit ve svou přednost a kompetenci a být díky ní užiteční dalším lidem v podobné situaci, je pro tyto klienty důvodem k uvolnění a velké radosti.

Naši pracovní poradci pomáhají svým klientům ujasnit si jejich situaci a zformulovat cíle. Cíle jsou pak východiskem individuálního plánu, který na začátku poradenského programu poradce s klientem připravuje.

### **Poradenský program se skládá ze tří fází:**

1. Profesioního poradenství, jehož hlavním cílem je pomoci klientovi si ujasnit oblasti profesioního zájmu, zorientovat se na trhu práce, sestavit si životopis a připravit se na jednání se zaměstnavatelem.
2. Zprostředkování zaměstnání, kde spolu s klientem sledujeme a vyhodnocujeme pracovní možnosti a konkrétní nabídky, dále

zprostředkováváme v některých případech kontakt se zaměstnavatelem nebo klienta podporujeme při jeho samostatném hledání práce, a to v rozsahu, který si určí sám.

3. Podpora při pracovní adaptaci, během níž je klient podporován při zapracování. Pokud si to zaměstnavatel i klient přejí, je Pracovní agentura v kontaktu i se zaměstnavatelem.

### **Poradenský proces se věnuje zejména rozvoji následujících kompetencí klienta:**

1. Psychosociální dovednosti – klient mapuje vlastní potenciál a vnitřní zdroje, které k rozvoji svého potenciálu potřebuje, a rozpoznává své silné stránky a kompetence. Dialog s pracovním poradcem vrací uchazeči ztracenou sebedůvěru a vědomí vlastní hodnoty a pomáhá mu určit si své reálné kariérní cíle. Uchazeč si osvojuje techniky, jak zvládat stres spojený s návratem do běžného života a hledáním zaměstnání, a pracovní poradce je mu při tom oporou.
2. Měkké dovednosti – rozvoj komunikačních dovedností, trénink komunikace při výběrovém řízení například formou tzv. Pohovorů nanečisto.
3. Dobrá orientace na trhu práce a schopnost uspět v soutěži o pracovní místo.
4. Dobrá adaptace na novém pracovním místě.
5. Pracovní návyky a dovednosti – v dočasném (tréninkovém) zaměstnání.

Rubikon Centrum dále nabízí motivační kurzy Získej zaměstnání a také rekvalifikační kurzy, které jsou realizovány ve věznicích i na svobodě. Pokud klienti potřebují podporu při řešení své sociální situace, mají možnost využít tzv. mentoring neboli asistenci vyškoleného laika. Mentorem se může stát i osoba, která sama těžkostmi spojenými s návratem do života po výkonu trestu prošla a úspěšně je zvládla. Specifickou službou jsou tzv. startovací půjčky. Tyto bezúročné půjčky poskytujeme za finanční podpory Cetelem prostřednictvím Nadačního fondu RUBIKON klientům na úhradu takových kurzů, školení nebo pracovních pomůcek, které výrazně zlepšují jejich pozici na trhu práce.

Do hodnocení služeb jsou zapojeni všichni zainteresovaní, tj. klienti, pracovní poradci, zaměstnavatelé, další partneři (např. organizace, které naše služby klientům doporučují, případně poskytují návazné služby). Úspěšnost poradenství je vyhodnocována ze dvou hledisek:

- Podařilo se klientovi rozvinout kompetence potřebné pro nalezení práce?
- Podařilo se klientovi nastoupit do zaměstnání či zahájit podnikání?

Zároveň sledujeme dobu od prvního kontaktu klienta s naší organizací do nástupu do zaměstnání. Sledujeme také dobu, po kterou klient v zaměstnání setrvává.

Hodnocení spokojenosti klientů s našimi službami je součástí poradenského procesu. Klíčové je, zda bylo dosaženo cílů individuálního plánu. Na začátku poradenského procesu pracovní poradce tvoří s klientem individuální plán, který pak spolu průběžně vyhodnocují. Od června 2013 také používáme dotazník, který klientům umožňuje dát nám podrobnou zpětnou vazbu o našich službách. Ta má vliv na průběžný rozvoj služeb a úpravu metodiky postupů. Od klientů rovněž sbíráme doporučení a reference, které mohou službu přiblížit dalším klientům. Sledujeme, jak se o nás noví klienti dozvěděli a zejména kolik z nich jich přišlo na základě doporučení jiných klientů.

Pracovní poradci vyhodnocují efektivitu své práce v rámci svých individuálních plánů a v nich nastavených měřítek úspěšnosti, kterým je například procento umístěných klientů na pracovní místo. Práce s klienty tvoří jednu složku pracovní náplně poradců a je úzce provázána i s druhou stejně významnou částí, kterou je spolupráce se zaměstnavateli. V této oblasti sledujeme počet oslovených zaměstnavatelů a počet zaměstnavatelů získaných pro spolupráci a monitorujeme také jejich zpětnou vazbu. Dotazníkem zjišťujeme i spokojenost klíčových partnerů, kteří naše služby klientům doporučují. Jsou jimi Probační a mediační služba ČR, Vězeňská služba ČR, kurátoři a úřady práce.

**Naše služba tak tvoří kompletní celek a námi poskytované poradenství je přímo zakotvené v praxi a reflektuje potřeby všech zainteresovaných: klientů, zaměstnavatelů i společnosti.**

Tým pracovních poradců má v době odevzdání přihlášky pět členů a právě jej rozšiřujeme o dva další. Snažíme se o skladbu, která do týmu vnese interdisciplinární pohled na věc. Tři ze stávajících poradců mají vzdělání a zkušenosti z oblasti sociální práce a andragogiky, dva poradci mají praxi v personálních agenturách a komerční sféře. Kombinace profesních profilů, které se doplňují, dodává našemu týmu kvalitu navíc. Dokážeme díky ní vést klienty na cestě k jejich zaměstnavateli a sblížovat jejich nabídku s reálnou poptávkou na trhu práce.

Rozvoji pracovních poradců věnujeme velkou pozornost. Každý nový poradce je po přijetí proveden adaptačním procesem. Na každý měsíc zkušební doby vytváří poradce se svým nadřízeným plán, který je v měsíčním intervalu vyhodnocován. Proces adaptace, stejně jako následné řízení a rozvoj daného poradce, zajišťuje vedoucí služby pracovního poradenství.

Každý poradce má vlastní individuální rozvojový plán. Ten popisuje rozvoj potřebných kompetencí a nových dovedností během výkonu práce. Dáváme velký prostor předávání kompetencí v týmu, od zkušenějších kolegů těm méně zkušeným. Každý měsíc se poradci účastní skupinových supervizií vedených externím supervizorem. Pracovní poradci také absolvují školení a kurzy, jejichž témata volíme podle aktuálních vzdělávacích potřeb poradců. Jde o koučování, inovativní metody kariérového poradenství, zásady dobrého náboru aj.

Významným impulsem pro rozvoj našich zaměstnanců je úzký kontakt a spolupráce s organizacemi – nositeli dobré praxe, zejména s Working Chance. RUBIKON Centrum také usiluje o síťování a partnerství s českými organizacemi a zástupci veřejného i soukromého sektoru. Díky nim získáváme nové podněty pro svou práci. Navazujeme a rozvíjíme spolupráci se zástupci komerční sféry.

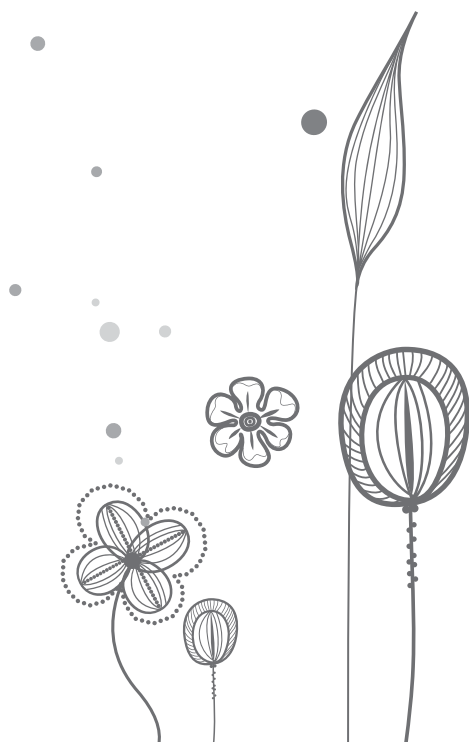
Klienti Pracovní agentury RUBIKON se o nás dozvídají z našich webových stránek, od jiných pomáhajících organizací (v rámci justice či mimo ni) či na úřadech práce. Navštěvujeme také věznice a formou besed o našich službách informujeme vězně, kteří se připravují na propuštění. Kromě informačních besed realizujeme celkem ve 13 věznicích i další aktivity (motivační programy, rekvalifikace, kurzy řešení zadluženosti a dluhové poradenství), které mají za cíl klienty na výstup z vězení připravit.

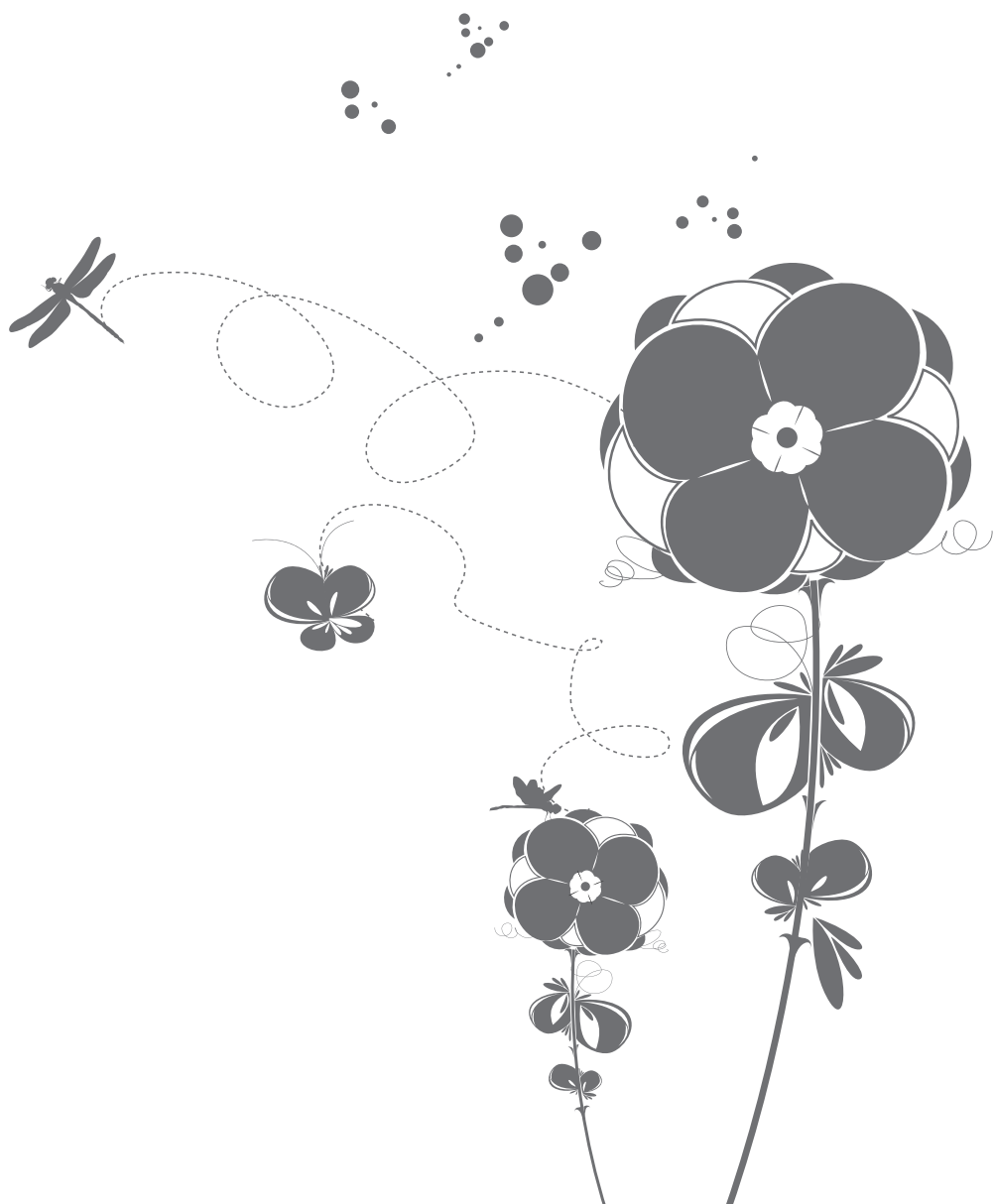
RUBIKON Centrum je od poloviny roku 2013 členem Asociace poskytovatelů personálních služeb. Od členství si slibujeme prohloubení kontaktů s dalšími personálními agenturami. Naše organizace spolupracuje s justičními partnerskými organizacemi. Členky vedení organizace reprezentují RUBIKON Centrum v poradních orgánech ministra spravedlnosti – Radě pro probaci a mediaci a Radě pro vězeňství, a také v České kriminologické společnosti. Spolupracujeme s 25 středisky Probační a mediační služby a 13 věznicemi. Významným partnerem naší organizace jsou také úřady práce. RUBIKON Centrum je zakládajícím členem Aliance proti dluhům.

Služby jsou klientům poskytovány zdarma, financovány jsou z prostředků Evropského sociálního fondu čerpaných prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR a prostřednictvím Operačního programu Praha Adaptabilita a rozpočtu hlavního města Prahy.

Více informací:

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







## **Borůvka, o. s.:** **Pracuji, tedy jsem!**

**P**řihlášený tréninkový program je zaměřený na začleňování klientů s tělesným postižením zpět na trh práce. Naší cílovou skupinou jsou klienti s tělesným postižením, většinou s nižší kvalifikací a bez větších pracovních zkušeností.

Součástí 10měsíčního programu je zaměstnání v kavárně TA KAVÁRNA nebo v obchůdku Borůvka, které se nacházejí v Jedličkově ústavu. Dále se klienti účastní individuální práce s pracovní terapeutkou/koučkou – kariérový koučink a poradenství, aktivity pro osobnostní rozvoj a hledání zaměstnání (rozvojové skupiny), cvičné pohovory v personální agentuře, exkurze na pracoviště, praxe a zaměstnávání u dalších zaměstnavatelů.

Každý účastník má možnost vyzkoušet si své vysněné zaměstnání u dalšího zaměstnavatele (cca 2 týdny), náplň praxe i konkrétní místo je domlouváno vždy s ohledem na individuální potřeby a požadavky účastníků programu. Praxi směřujeme tak, aby mohla pokračovat vytvořením či obsazením reálného místa. Zaměstnavatel i klient tak dostanou šanci si bezplatně vyzkoušet, zdali místo/pracovník splňují vzájemné nároky, a případně se zacvičit na dané pozici.

S klienty se zaměřujeme na posílení jejich sebevědomí a pozitivní vnímání sebe sama, ve skupinové i individuální práci vedeme klienty od jejich hodnot, snů, vizí k prakticky orientovaným cílům. Při práci s klienty je využíván koučovací přístup, metody a techniky kariérového poradenství a koučování, mentoring, zážitkové techniky, aktivity z neurolingvistického programování, čerpá se také z metod podporovaného zaměstnávání, v odůvodněných případech se pracuje také s rodinami klientů. U klientů jsou kromě specifických „technických“ dovedností podporovány komunikační dovednosti a týmová spolupráce, schopnost převzít zodpovědnost a samostatné rozhodování, IT dovednosti a dovednosti související s trhem práce jako např. identifikace zájmů, snů, vlastních silných a slabých stránek v oblasti dovedností a znalostí, zkušeností pracovních i těch, které se k další práci vztahují, přípravy životopisu, motivačního dopisu, přípravy na pohovor, vyhledávání pracovních nabídek apod.

Současnou podobu programu se všemi jeho částmi jsme připravili na základě zkušeností s tréninkovým zaměstnáváním, které realizujeme již od roku 2007. V průběhu let jsme zjistili, že pokud klienti nedostanou

kromě práce samotné další podporu, mají problémy se i přes pracovní zkušenost zařadit na trh práce – nevědí např. jak napsat CV, kde vyhledávat práci, jak probíhá pracovní pohovor, nemají zkušenosti s otevřeným trhem práce a s komerčním prostředím, které je často stresuje, a sami by často neuvažovali o vstupu na otevřený trh práce, nebo se hlásí na místa, která neodpovídají jejich možnostem. Aktivitu, které tyto oblasti pokrývají, jsme zařadili do tohoto uceleného tréninkového programu, který realizujeme od roku 2010.

**Filosofii programu je zaměřením na potenciál, na to, co člověk dokáže, hlavním paradigmatem je změna od „to nejde, to neumím, nezvládnou“ k „jak by to šlo, co umím, co zvládnou“.**

Na rozdíl od zdravých studentů či pracovníků, kteří mohou získat pracovní dovednosti v rámci běžných studentských brigád, naši klienti o tyto zkušenosti kvůli jejich postižení, se kterým se často pojí i přílišná ochrana ze strany rodičů, přicházejí. V rámci celého programu tedy zapojujeme klienty do celkového provozu kavárny a občůdku (obsluha, jednání s dodavateli, inventury, nákupy) a podporu poskytujeme jen tam, kde je to potřeba. Identifikace formy a oblastí podpory je realizována při individuálních plánech, na směnách, ve skupinové i individuální práci koučky s klienty.

V rámci programu jsme navázali spolupráci s celou řadou subjektů z komerční sféry, naším hlavním partnerem se stala firma Grafton Recruitment, s. r. o., která poskytuje prostřednictvím konzultantů cvičné pohovory, klienti získávají novou zkušenost v reálném komerčním prostředí a po

každém pohovoru je jim poskytnuta zpětná vazba, ze které mohou čerpat při účasti na dalších pohovorech.

Praxe, která je také součástí programu, má veliký význam pro účastníky díky získávání nových pracovních i sociálních zkušeností. Přítomnost našich klientů také pomáhá měnit firemní kulturu na jednotlivých pracovištích, stálí zaměstnanci dostanou příležitost k setkání s naší cílovou skupinou, mohou se tak zbavit obav a strachu, že nebudou vědět, jak s ní komunikovat, jak k ní přistupovat atd. Stálí zaměstnanci také vidí naši cílovou skupinu v jiném světle, tj. při pracovním uplatnění, než jak jsou z médií zvyklí.

Naši konkurenční výhodou při práci se zaměstnavateli a vyhledávání pracovních míst je fakt, že máme s klienty zkušenost v roli zaměstnanců, umíme společně hodnotit, jaké pracovní místo je pro ně vhodné vzhledem k dovednostem, vzdělání i typu postižení. Na pracovní místo doporučíme jen vhodné kandidáty, neusilujeme o obsazení místa, které by nebylo vhodné, jelikož tato skutečnost by pak mohla nepříznivě ovlivnit klientův úspěch na něm i spokojenost zaměstnavatele. Trojstranná vzájemná důvěra je pro nás klíčová.

V rámci tréninkového programu však nezískávají klienti jen pracovní zkušenosti, ale také objevují s pomocí kouče vlastní sny, učí se komunikačním dovednostem, procházejí osobním rozvojem, jehož jasným efektem je posílení sebevědomí a růst. Vytvořili jsme si vlastní interní metodiky práce s klienty, které se týkají individuálního plánování, individuální práce s klienty, rozvojových skupin, průběhu tréninku v kavárně a v obchůdku apod. Je vytvořen vlastní etický kodex tréninkového programu.

Hodnocení úspěšnosti programu je používáno jako inspirace k rozvoji celého týmu a programu, umožňuje přinášet změny a nové prvky programu. Probíhá na několika úrovních:

- a) Organizační/projektové, které umožňuje reflektovat, zdali jsme schopni naplnit stanovené cíle, zdali jsme je nastavili realisticky, kam dále se můžeme posunout.
- b) Na úrovni jednotlivých účastníků, které probíhá průběžně a v rámci výstupního individuálního plánování a koučování (hodnotí se úroveň dovedností, osobní rozvoj, přínos z pohledu klienta, dosažená změna, plnění stanovených cílů apod.), ale i po každé směně probíhá její zhodnocení, zpětná vazba, případné dořešení situací, které nebylo možné řešit na směně samotné, hodnotí se individuální výkon a také spolupráce s ostatními kolegy a s trenéry. Hodnocení je založeno na sebehodnocení a zpětné vazbě pracovníků projektu, jeho cílem je klienty posouvat dále, ne kritizovat případné slabé stránky či to, co se zatím nedaří. Na druhou stranu transparentně a citlivě klientům reflektujeme to, co vnímáme, jak na nás působí atd.
- c) Hodnocení práce celého týmu probíhá v rámci intervizí a supervizí (sebehodnocení a zpětná vazba od ostatních členů týmu), při stanovování cílů vzdělávání týmu (SWOTka) i v rámci individuálních hodnotících pohovorů s nadřízeným (opět nejdříve sebehodnocení a pak zpětná vazba nadřízeného).

V letech 2010–2012 jsme realizovali celou řadu kurzů v rámci interního vzdělávání (individuální plánování, metody práce s klientem), od září 2013 budeme v tomto vzdělávání pokračovat (koučovací přístup pro všechny pracovníky, využití moderních technologií při řízení práce s klienty, myšlenkové mapy atd.).



Spolupracujeme s řadou subjektů z komerční sféry, se společností Grafton Recruitment, s. r. o., dále s celou řadou zaměstnavatelů, kteří umožňují klientům praxi, účast na mimořádných venkovních akcích – prezentace programu prodejem kávy a zboží, či je zaměstnávají. Naším hlavním spolupracovníkem z oblasti NNO a příspěvkových organizací je Jedličkův ústav a školy, Asistence, o. p. s., dále Maturus, o. p. s., Svaz tělesně postižených.

Více informací: <http://www.osboruvka.cz/>





## Škola manažerského rozvoje, s. r. o.: Kariérový koučink do škol

Projekt vznikl na základě průzkumu mezi středoškoláky, který identifikoval deficit v oblasti poskytovaného kariérového poradenství, např. nejasnost profesního zaměření, nespokojenost se svou studijní volbou, nízké sebevědomí apod. Služba je určena žákům základních a středních škol a pedagogům (výchovným poradcům) v Moravskoslezském, Olomouckém, Zlínském a Jihomoravském kraji. Žákům je určena profesní diagnostika formou *Assessment Centra*, individuální kariérový koučink a semináře na rozvoj kompetencí potřebných pro trh práce. Pro výchovné poradce je určen kurz *Profesní poradenství pro ZŠ, SŠ*, kde jsou seznámeni s efektivními technikami koučinku pro žáky ZŠ a SŠ. Pro obě cílové skupiny je určen *Kulatý stůl*, kde se účastníci seznámí se zástupci různých profesí. Dále jsou využívány kreativní a nácvikové metody, výukové filmy, outdoorové aktivity, profesní a osobnostní diagnostika i sebepoznávací testy. Projekt má zpracované metodiky práce zvlášť pro žáky ZŠ, zvlášť pro žáky SŠ a akreditované kurzy zvlášť pro výchovné poradce ZŠ a zvlášť SŠ.

Klient si stanovuje cíl a vytváří akční plán, posun je hodnocen pomocí sebesposuzovací škály. **Projekt u žáků podporuje zodpovědnost za sebe sama a svá rozhodnutí, komunikační a prezentační dovednosti, kompetenci k orientaci na trhu práce, k učení a seberozvoji, time managementu a umění zajistit si spokojenost v životě.**

Projekt vznikl na základě osobní zkušenosti jednatelky společnosti, kdy v roce 2008 vedla psychologické poradenství k volbě další školy se stredoškoly v Moravskoslezském kraji. Posléze byl proveden průzkum mezi 100 žáky SŠ s cílem určit potřeby cílové skupiny žáků 9. tříd ZŠ a 3. ročníků SŠ v oblasti kariérového poradenství. Bylo zjištěno, že 34 % žáků nemělo volbu SŠ a profesní zaměření v 9. třídě ujasněno. Stejně pro jejich rozhodnutí, kam na střední školu, bylo, kam jdou spolužáci a kam chtějí rodiče, aby šli. O vlivu výchovného poradce se v roce 2008 nezmínil ani jeden žák. Výraznou nespokojenost s volbou SŠ, kterou studují, vyslovilo 30 % žáků. Žáci vyjadřovali ve vysoké míře zájem o nasměrování do budoucna, co se týče volby povolání a budoucí VŠ a potřebu orientace na trhu práce. Pouze 2 % žáků měla svou budoucí profesní dráhu na střední škole ujasněnou. Mimo potřebu kariérového poradenství bylo ve výzkumu zjištěno, že 57 % oslovených žáků pociťuje jako svůj hendikep nízké komunikační schopnosti a 23 % nízké sebevědomí.

S žáky a studenty jsou využívány techniky stanovení cílů, práce se škálou, stanovení akčních kroků na mezidobí mezi schůzkami, formulace akčního plánu, příprava CV, nácvik prezentace s nahráváním na kameru a zpětný rozbor včetně zpětné vazby účastníků a lektora a řada dalších. Projekt vede k rozvoji kompetencí, jako je zodpovědnost za sebe sama a svá rozhodnutí, komunikační a prezentační dovednosti, kompetence k orientaci na trhu práce, k učení a seberozvoji, time managementu a umění zajistit si spokojenost v životě. Prioritně je projekt určen pro určení profesní profílce žáka.

V rámci koučinku probíhá průběžná zpětná vazba, která je v koučování standardní technikou práce s klientem, protože koučink je veden k jeho prospěchu. Skupinové aktivity jsou hodnoceny evaluačními dotazníky, které jsou po každém ukončení běhu analyzovány, a průběžně jsou techniky práce a obsah inovován na základě podnětů účastníků. Poradce vyhodnocuje svou práci sám a se supervizorem. Kritériem úspěšnosti je posun klienta na škále, se kterou pracujeme po celou dobu projektu od vstupu, kde definujeme současný stav a cílový stav a reflektujeme postupné kroky a posuny.

Cílové skupiny se o projektu mohly dozvědět z internetu (inzerce, weby – [rvp.cz](http://rvp.cz), [smrov.cz](http://smrov.cz)), z letáčků zasílaných do škol, školy byly přímo osloveny s nabídkou možnosti účastnit se projektu. Další aktivity, které naše společnost realizuje v oblasti kariérového rozvoje, jsou kurzy pro poradce, vedení individuálních a skupinových aktivit pro posílení kompetencí na trhu práce, individuální koučink aj.

Více informací: <http://www.smrov.cz/>



# Zvláštní ocenění

- **Masarykova univerzita:** Nová platforma aktivit Kariérního centra pro studenty Masarykovy univerzity . . . . . 28
- **Aspekt, o. s.:** Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradce . . . 32
- **Helena Košťálová** (*Evropská kontaktní skupina*): Vzdělávání expertů v kariérovém poradenství . . . . . 36
- **Dalibor Špok:** EtLabora.cz – web pro poradenství v oblasti kariérní volby, povolání a seberealizace . . . . . 40





## **Masarykova univerzita:** Nová platforma aktivit Kariérního centra pro studenty Masarykovy univerzity

**P**oradenské služby podporující rozvoj studentů jsou na Masarykově univerzitě nabízeny v Poradenském centru MU a v Kariérním centru MU, jsou realizovány v návaznosti na Dlouhodobý záměr MU. Cílem služeb nabízených oběma centry je předcházení předčasnému ukončení studia, rozvoji sociálních kompetencí studentů, které jsou jedním z předpokladů budoucího pracovního uplatnění. Studenti mohou využít individuální konzultace psychologické, kariérové, individuální koučování, skupinové aktivity a skupinové semináře, které poskytují kvalifikovaní psychologové, profesionálové s praxí. Do poradenských aktivit jsou zapojováni také současní studenti, kteří pro své mladší kolegy organizují Prvákoviny, dvoudenní informačně seznamovací setkání. Současní studenti, v rámci povinné praxe, připravují pro své studentské kolegy oblíbený program Assessment centrum aneb výběrové řízení nanečisto. Dále se zapojují současní studenti do organizace veletrhu pracovních příležitostí *JobChallenge* a nově byla realizována *JobAcademy*, o které je tento soutěžní příspěvek.

Kolektiv pracovníků, nabízející individuální poradenství, jsou kvalifikovaní jednooboroví psychologové s vysokoškolským vzděláním univerzitního typu a sebezkušenostními výcviky. Další aktivity organizují, jak vyplývá z výše uvedeného, samotní studenti MU. Rozšiřování znalostí a dovedností realizátorů aktivit probíhá průběžně, v souladu s novými požadavky na jednotlivé aktivity pro naše klienty/studenty. Nedílnou součástí naší práce jsou supervizní setkávání. Velmi čilá spolupráce je na úrovni brněnských vysokých škol, v rámci poradenských center, v minulých letech byla spolupráce podpořena rozvojovými projekty MŠMT. Vedoucí Poradenského centra MU je členkou Asociace vysokoškolských poradců.

*JobAcademy* vznikla na základě práce a zkušeností se studenty, kteří se účastní aktivit Poradenského a Kariérního centra MU zaměřených na psychologické, studijní a profesní poradenství. Jedním z nejdůležitějších cílů Kariérního centra MU je propojení univerzitního prostředí s prostředím pracovního trhu. Na této akci bylo naším záměrem vytvořit prostor pro reálné setkání a navázání kontaktu studentů s lidmi z firemního prostředí, ať už během seminářů, které vedli odborníci z řady významných společností, nebo po oficiální části programu v předšálí, kde docházelo k neformálnímu kontaktu přednášejících a studentů.

Studenti Masarykovy univerzity, kterým byla konference určena, se o našich aktivitách dozvídají skrz několik komunikačních kanálů, z nichž nejdůležitější jsou vnitřní Informační systém MU, webové stránky *JobAcademy*, Kariérního centra a Poradenského centra a z facebookové stránky. Konferenci *JobAcademy* předcházela rozsáhlá informační kampaň, jak výše uvedenými online kanály, tak prostřednictvím offline aktivit, jako byl happening, organizovaný na jednotlivých fakultách MU, vylepení plakátů, distribuce letáčků anebo uveřejňování článků v médiích a rozhovory s jednotlivými vystupujícími na *JobAcademy*.

Kariérní centrum Masarykovy univerzity uspořádalo v roce 2013 interaktivní konferenci *JobAcademy*, jejímž cílem bylo doplnit a rozšířit studentům odborné univerzitní vzdělání o schopnosti a dovednosti potřebné pro úspěšné uplatnění absolventů Masarykovy univerzity na pracovním trhu. Vizí projektu *JobAcademy* je ukazovat studentům, že příležitosti k uplatnění je mnoho a cesty k němu jsou různé. Konference *JobAcademy* na téma „Práce se dá hledat různě“ obsahovala celkem sedm přednášek, pět různých workshopů a doprovodný program zahrnující psychodiagnostické testování, profesionální líčení pro přijímací pohovor a fotografování portrétních snímků na životopisy. Hlavní přednáškový panel byl rozdělen na motivačně-inspirativní a prakticky zaměřenou část. Studenti tak měli možnost vyslechnout si osobní příběhy úspěšných z praxe i teoretické přednášky například o networkingu, sociálních sítích, o vytváření prvního dojmu. V hlavním panelu vystoupilo 10 řečníků. V rámci přednášky „Zapomeňte na univerzální návod“ pak ukázalo osm absolventů Masarykovy univerzity různé cesty a způsoby hledání práce. Paralelní workshopy byly vedeny zástupci partnerských společností. Podrobné informace o jednotlivých přednáškách, workshopech a řečnících jsou k nalezení na [www.jobacademy.cz](http://www.jobacademy.cz). Záštitu nad akcí převzal ministr školství Petr Fiala.

V návaznosti na filozofii pracoviště Kariérního centra MU, kdy řešení nastalých situací vychází ze vzájemné spolupráce se studenty samotnými, byla *JobAcademy* pojata jako interaktivní projekt, v rámci kterého nejsou studenti jen pasivními příjemci informací, ale jsou aktivně zapojováni do celého programu konference. Jednotlivé přednášky spojovaly moderátorské vstupy, ve kterých byli studenti během celého dne vyzýváni k aktivitám zaměřeným na seberozvoj. Během druhé přednášky s názvem „Každá smysluplná cesta musí mít svůj cíl“ si studenti sepisovali dopis, do něhož uváděli, čeho chtějí za rok ve svém životě dosáhnout. Dopis účastníci vložili do připravené obálky, kterou jim pracovníci Kariérního centra MU posloužili přesně za rok na jimi uvedenou adresu.



Tečkou za celým programem byla networkingová party CelebJAtion, kde si studenti na základě sebehodnocení určili svou týmovou roli s cílem vytvořit pětičlenný tým. Každý tým dostal za úkol vytvořit návrh projektu, který ještě téhož dne prezentoval skupině přítomných podnikatelů nabízejících práci na reálných projektech.

JobAcademy byla vyhodnocena jak na základě zpětné vazby od studentů, tak na základě podnětů a připomínek od vystupujících řečníků. Studenti odpovídali v dotazníku obsahujícím tři otevřené otázky, které byly směřovány na příčinu a motivaci k účasti každého jednotlivého studenta na konferenci; na podněty, jež JobAcademy účastníkům přinesla; a na postřehy a připomínky vedoucí ke zlepšení budoucích ročníků konference a dalších aktivit Kariérního centra. JobAcademy měla za cíl podpořit individualitu každého jedince. Právě proto byla forma dotazníků volná a otevřená. Mimo tuto část však dotazník obsahoval i možnost ohodnotit na desetibodové škále celkový přínos akce i naplnění jednotlivých cílů konference. Hodnotící dotazník byl rozeslán dva týdny po konání JobAcademy. Na základě výsledků z dotazníkového šetření jsme připravili plán poradenských aktivit na další akademický rok – pravidelné rozvojové semináře pořádané během akademického roku zaměřené na různé oblasti kariérního poradenství, koučink, psychodiagnostické testování, Prvákoviny určené studentům přicházejícím na univerzitu ze středních škol nebo již tradiční podzimní veletrh pracovních příležitostí JobChallenge, Kariérní večery a další ročníky JobAcademy.

JobAcademy si stanovila pět základních cílů, na jejichž základě komunikovala vůči studentům Masarykovy univerzity pět výzev:

#### 1. Inspirovat osobnostmi – motivujte se

JobAcademy představila osobnosti se zajímavým kariérním příběhem a přiblížila studentům jejich myšlení, postoje a příběhy.

#### 2. Zlepšovat dovednosti – rozvíjejte se

Odborné vzdělání je nutnou, avšak ne do-

statečnou podmínkou k uplatnění absolventů. O úspěchu často rozhodují i měkké dovednosti. První ročník JobAcademy nabídl workshop na tvorbu vlastní osobní vize, na rozvoj prezentačních dovedností, ukázal pracovní pohovor z pohledu personalisty a studenti dostali také příležitost konzultovat své vlastní životopisy se zástupci zúčastněných firem.

#### 3. Měnit pohled – myslete jinak

Mezi studenty panuje ustálená představa o pracovním trhu. Např. zveřejněný inzerát a nabídka pracovního místa je jediným způsobem, jak si najít práci. Cílem konference JobAcademy bylo zavedené stereotypy zbořit a ukázat, že možností, jak najít práci, je více než pouhý inzerát.

#### 4. Upevňovat sebevědomí – věřte si

Pro uplatnění na pracovním trhu je důležité nejen mít odborné znalosti a dovednosti, ale také být schopný „prodat se“. JobAcademy proto podporovala důvěru studentů v sebe sama.

#### 5. Podněcovat k aktivitě – udělejte první krok

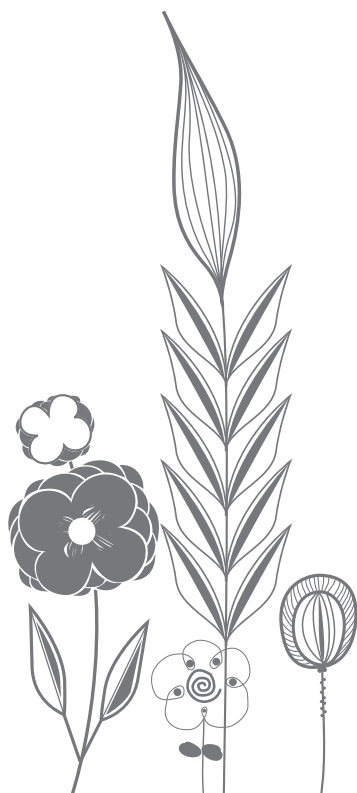
Jedním z hlavních pilířů konference JobAcademy byla interaktivita. Studenti měli možnost se do programu aktivně zapojit. Každá přednáška i workshop vyzývaly studenty ke konkrétnímu kroku. Například k sepsání kariérních cílů, svých silných a slabých stránek, přeformulování životopisu apod.

.....  
Klienti kariérního centra Masarykovy univerzity často nevědí, kam se mají vydat na křižovatce rozhodování (přechod ze SŠ na VŠ, z vysoké školy na trh práce), chybí jim sebedůvěra, rozhodnost a zkušenosti. **Pracujeme tedy se strachem a obavami klientů, přerámováváme jejich negativní myšlení a posilujeme jejich důvěru ve své schopnosti.** Zvědomujeme copingové strategie zvládání stresu a hledáme způsoby, jak zdolávat překážky, aby měly co nejmenší dopady na fyzický i psychický stav klientů. Určíme optimální roli každého jedince



v týmu, předáváme jim zkušenosti, informace a zážitky formou modelových Assessment center se zpětnou vazbou, pomocí workshopů zaměřených na rozvoj, prostřednictvím individuálních konzultací, koučování, konference JobAcademy či psychologického testování. Pomáháme s přípravou na přijímací pohovor, se zvládnutím vlastní prezentace ústní i písemné. Celkový přínos našich poradenských intervencí pro klienty je v tom, že si ucelí pohled sami na sebe a zaměří se na svou individualitu tak, aby se sebou byli spokojeni a zároveň aby byli uplatnitelní na trhu práce.

Více informací: <http://www.kariera.muni.cz/cs/uvod>





## **Aspekt, o. s.:** Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradce

**O**bčanské sdružení Aspekt, realizátor oceněného projektu, působí jako přímý poskytovatel kariérového poradenství od roku 2010 (ve formě podporovaného zaměstnávání a provozování portálu [www.bezprace.eu](http://www.bezprace.eu)). Většina pracovníků Aspektu, kteří se zároveň podíleli na zmiňovaném kurzu, má již předchozí několikaleté zkušenosti s poskytováním či řízením poradenských služeb. Zároveň je sdružení v úzkém kontaktu s děním v oblasti kariérového poradenství, a to i díky tomu, že je členem Národního poradenského fóra, dále díky spolupráci s Centrem Euroguidance a také využití dalších vzdělávacích příležitostí. Kromě samotného vzdělání, které všem trenérům poskytla přímo *Oslo and Akershus University College* v jednotlivých klíčových tématech kurzu, se někteří trenéři účastnili distančního kurzu pořádaného Universitou Stockholm a Centrem Euroguidance a všichni absolvovali výcvik v metodě CH-Q a mnoho dalších seminářů a kurzů.

Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradce vznikl a byl realizován v rámci projektu *Vzdělávání kariérových poradců v Evropě* (financovaného z programu Celoživotního učení, programu Leonardo da Vinci). Během sdílení zkušeností s partnery ze Španělska, Polska a Německa se ukázalo, že ve všech zemích je nedostatečná nabídka vzdělávacích příležitostí pro kariérové poradce. V rámci projektu byl tedy osvědčený vzdělávací program *Oslo and Akershus University College* nejprve analyzován v kontextu místních (zde českých) podmínek, poté adaptován, přepraven, pilotně realizován a na závěr vyhodnocen českými kariérovými poradci napříč sektory.

Garantem celého procesu se stal docent Tron Inglar, který původní norský program vytvořil a z hlediska odborné stránky zodpovídal za přenášení a adaptaci programu do České republiky a dalších zapojených zemí.

V rámci přípravy kurzu proběhla analýza na několika úrovních. Jednak na mezinárodní úrovni byla analyzována obsahová stránka, kdy došlo např. k přiřazení samostatného tématu gender v rámci kariérového poradenství (téma bylo doporučováno španělskými partnery a v českých podmínkách bylo toto téma rovněž shledáno externí expertkou jako potřebné). Podrobně byla analyzována další témata, metody a studijní materiály kurzu. Výsledkem byl vzdělávací program s tímto obsahem:

#### 1. den

Strategie a techniky v kariérovém poradenství.

#### 2. den

Strategie a techniky v kariérovém poradenství – pokračování.

Teorie kariérového poradenství.

#### 3. den

Jak strukturovat poradenské setkání.

Sociodynamické poradenství.

Kariérové poradenství pro specifickou cílovou skupinu – na základě zájmu účastníků šlo o dlouhodobě nezaměstnané.

#### 4. den

Problematika gender v kariérovém poradenství. Skupinové poradenství.

Používání testů v kariérovém poradenství.

#### 5. den

Základy z personálního managementu – souvislosti s kariérovým poradenstvím.

Kariérový koučink.

#### 6. den

Kariérové poradenství v praxi.

Vybrané pojmy z kariérového poradenství.

Etika v kariérovém poradenství.

Podrobnější popis vzdělávacího kurzu naleznete zde: <http://www.aspektos.cz/upload/blueimp/2575-Popis-vzdelavaciho-a-treninkove-o-programu.pdf>.

**Unikátnost tohoto kurzu spočívá v jeho komplexnosti a v tom, že kombinuje teoretický základ s praxí. Zároveň spojuje interaktivní prezenční výuku se samostatným vypracováním úkolů.** Základem jsou strategie a techniky v kariérovém poradenství, které vycházejí z konceptu autora programu – Trona Inglera. Náplň těchto úvodních dnů vychází z původních norských studijních materiálů (prezentací, literatury, cvičení a tréninkových videí). Prostor je také věnován sociodynamickému poradenství Vance Peavyho, který byl českými účastníky velice pozitivně hodnocen. Jiný přístup v kariérovém poradenství je spojen s využitím testů v kariérovém poradenství. Použití testů a rizikům v jejich interpretaci byl věnován následující blok. Všechna tato témata, ač se zdají být teoretická, byla postavena na aktivním zapojení účastníků, kdy účastníci absolvovali cvičení na uvědomění si využití různých technik a reflektovali svou dosavadní praxi. Nicméně byla postavena na začátku tohoto kurzu právě jako základní pilíře a teoretické zázemí poradců, na základě kterých lze efektivně vykonávat a reflektovat vlastní poradenskou práci a v průběhu kurzu jsme se k nim dále vraceli.

Následující blok se věnoval konkrétním, zcela praktickým věcem: práci s dlouhodobě nezaměstnanými a skupinovým poradenstvím, opět formou předávání praktických zkušeností a nácviků, kariérovému koučinku (opět na základě představení teoretického rámce, ukázky a vyzkoušení si praktických nástrojů a následného zasazení do kontextu poradenských strategií). Prakticky zaměřeno bylo i téma personálního managementu a jeho souvislostí s poradenstvím, kdy se vycházelo z představení teorie a navázalo se diskuzí mezi účastníky a zkušenou personalistkou. Poslední den byl věnován „zúročení“ poznatků v rámci nácviku poradenské aktivity a celý kurz byl uzavřen doplněním pojmů z poradenství, které jsou potřebné a aktuální, ale nebylo možné jim dát doposud prostor, a tématem „Etika v kariérovém poradenství“, který k samotnému poskytování poradenství, a tedy vzdělávání poradců neodmyslitelně patří.

Během výuky byla využívána kombinace přednášek, cvičení, reflexe účastníků, tréninkových videí, diskuzí. Důležitou součástí bylo zpracování tří úkolů, které navazovaly na klíčová témata strategií a technik v poradenství, etiku v poradenství a využití testů v poradenství a byly postaveny na praktické aplikaci a zkušenosti účastníků. Jejich splnění bylo spolu s účastí na kurzu podmínkou úspěšného absolvování kurzu a získání certifikátu, který zaštiťuje *Oslo and Akershus University College*.

V rámci projektu byly norskými a rakouskými partnery projektu vyškoleni tři lektori, kteří mohou a budou pokračovat ve vzdělávání dalších poradců. Kromě nich se na samotné realizaci podíleli ještě pozvaní externí lektori, kteří však vycházeli z celkového zadání a rámce programu. Kurz byl v českých podmínkách realizován zástupci občanského sdružení Aspekt – vycházel z dvousemestrálního studijního programu a byl upraven na šestidenní prezenční kurz v rozsahu 44 hodin. Kurz samotný probíhal v období duben až červen 2013, a to formou tří dvoudenních bloků.

Proces evaluace kurzu proběhl jak na úrovni realizátora kurzu, tak na úrovni celého projektového partnerství. Nedílnou součástí procesu bylo hodnocení kurzu samotnými účastníky. V souvislosti s tím, co se účastníci v kurzu dozvěděli, prováděli v rámci úkolů, které museli ve svém prostředí plnit, tzv. meta-konverzaci. Jedná se o způsob reflexe poradenského setkání, resp. strategií a technik, které v něm byly použity, klientem samotným. Na základě těchto meta-konverzací může poradce své postupy optimalizovat. Účastníci kurzu pak průběh a výsledky meta-konverzace se svými klienty písemně zprostředkovali v rámci jednotlivých úkolů. Poradenský proces obohacený o poznatky z kurzu byl tedy zhodnocen přímo klienty v rámci poradenského sezení. Zpětná vazba byla poradci podána bez odkladu a v přímé interakci s klientem. Poradci pak výsledky meta-konverzace sami pro sebe reflektovali.

Poradenská činnost účastníků kurzu byla hodnocena i lektory z Aspektu. Dělo se tak právě prostřednictvím úkolů, které museli účastníci vypracovávat. Úkoly se týkaly popisu poradenského setkání, které mělo být vedeno na základě nově získaných poznatků, dále využití profesních testů v poradenství a klíčových dokumentů, které mají na práci poradce vliv. Jednotlivé reflexe vlastní poradenské činnosti byly ohodnoceny písemnou formou tak, aby se k výstupům mohl poradce kdykoliv vrátit.

Evaluace kurzu, kterou poskytli účastníci – poradci, proběhla po každém ze tří vyučovacích bloků prostřednictvím vyplnění anonymních formulářů. Po ukončení celého kurzu účastníci podali ještě celkové zhodnocení, a to včetně doporučení na vylepšení.

Na základě analýzy českého kontextu byla některá témata vypuštěna, např. poradenství v multikulturním kontextu a upřednostněna byla témata jako například kariérový koučing, který je pro naše podmínky aktuálnější. V rámci pilotní fáze jsme získali zkušenost i s novým tématem gender v rámci kariérového poraden-

ství, které se však nakonec v české praxi ukázalo jako nadbytečné, a proto nebude napříště zařazováno.

Celý kurz byl zhodnocen také Aspektem jako realizátorem v českém prostředí. Evaluace se soustředila zejména na přínosnost materiálů poskytnutých panem Tronem Inglaem v českém prostředí. Dále se hodnotil přínos materiálů, které sloužily pro sestavení celého kurzu. Většina materiálů i sestavení kurzu byla shledána jako vyhovující. V rámci celého projektového partnerství proběhlo vyhodnocení pilotních kurzů na setkání partnerů v Polsku, kde se dospělo k tomu, že je třeba prohloubit znalosti o sociodynamickém poradenství, které je ve střední Evropě víceméně novinkou. Obecně je naším cílem maximálně vědomě pracující poradce, který povede klienty co nejvíce k samostatnému rozhodování.

Vzhledem k zájmu o tento kurz a jeho pozitivní hodnocení je naším záměrem opakovat realizaci tohoto kurzu, kdy bude využito zpětné vazby účastníků tohoto pilotního běhu. Úpravy tohoto programu nadále probíhají ve spolupráci se zástupcem Akershus University College panem Inglaem, který intenzivně pomáhá při přípravě dalších studijních materiálů, např. při překladu základního studijního materiálu ke strategiím v kariérovém poradenství.

Více informací: <http://www.aspektos.cz/>





## **Helena Košťálová** **(Evropská kontaktní skupina):** Vzdělávání expertů v kariérovém poradenství

Ing. Helena Košťálová pracuje jako lektorka a kariérová poradkyně v Evropské kontaktní skupině (EKS), neziskové organizaci, která poskytuje kariérové poradenství marginalizovaným cílovým skupinám. Kromě poskytování přímého kariérového poradenství klientům se Helena Košťálová specializuje na zprostředkování zkušeností a šíření povědomí o kariérovém poradenství prostřednictvím dalšího vzdělávání specialistů (kariérových poradců, psychologů, metodologů, pedagogů a vzdělavatelů dospělých) v rámci Evropské kontaktní skupiny i mimo ni, aktivní propagací příkladů dobré praxe na odborných konferencích a publikováním v odborných časopisech (HR Fórum, Andragogika).

Jako lektorka ve vzdělávání dospělých Helena Košťálová pracuje od roku 2003, vzdělávání v oblasti kariérového poradenství poskytuje od roku 2011. V současné době Helena Košťálová připravuje s týmem EKS publikaci zaměřenou na metodické postupy ve skupinovém i individuálním kariérovém poradenství.

Nabídka dalšího vzdělávání v oblasti kariérového poradenství je v ČR poměrně limitovaná, stejně jako dostupná odborná literatura v češtině. To bylo spontánním impulsem podpořit vzdělávání expertů i směrem vně naší organizace. S týmem EKS jsem připravila poradcům nabídku otevřených kurzů s cílem podělit se o naše znalosti a zkušenosti. V prvé řadě mi šlo o vytvoření otevřeného prostoru pro experty v kariérovém poradenství. Nabízím možnost sdílení nápadů a zkušeností, odborné diskuze a navazování kontaktů. Kurzy jsou zaměřeny na praktické využití, všechny aktivity si účastníci vyzkouší přímo v kurzu „na vlastní kůži“. V současné době realizuji v EKS několik úrovní odborných kurzů (od úvodního seznámení s kariérovým poradenstvím přes práci s klientem až po specifické kreativní techniky v poradenství), kurzy jsou akreditované MŠMT.

Abych mohla vytvořit poradenský program pro naše klienty, vycházela jsem (kromě poznatků získaných v ČR) z velké části i z cizojazyčné literatury; ze zprostředkovaných zkušeností našich zahraničních partnerů a pobytů na studijních cestách v zemích EU. Metodické návody na poskytování kariérového poradenství jsem následně přizpůsobovala potřebám našich cílových skupin.

Pro potřeby EKS jsem zpracovala systém a rámcový scénář poskytovaných kariérních služeb i metodické návody pro individuální i skupinové kariérové poradenství. K jednotlivým poradenským aktivitám jsem vytvořila pracovní listy i vlastní učební pomůcky. Navrhla jsem systém interního vzdělávání týmu EKS.

Při kurzech využívám aktivizační a diskusní metody, skupinovou a kooperativní výuku a se-

bezkušenostní techniky, značný prostor věnuji nácviku praktických situací. Před zahájením vzdělávání kladu důraz na pečlivou přípravu každého kurzu. Samotná osnova lekce ale není statická. Základní kostra kurzu sestává z různých modulů a je tedy do určité míry flexibilní. Takový přístup pak umožňuje účastníkům kurzů, aby si lekci dotvářeli podle svých potřeb. Účastníkům nechávám prostor vybrat si z nabízených aktivit a přístupů to, co považují sami za praktické. V praxi to znamená, že ačkoli stejné lekce učím několikrát do roka, každé probíhají trochu jinak.

Odlišují se i výstupy, které jsou vytvářeny v průběhu kurzu účastníky. Pokud je např. cílem kurzu sestavit „kurikulum kurzu skupinového kariérového poradenství“ nebo „scénář individuální konzultace“, vytváří je pod mým expertním vedením účastníci přímo ve výuce. Výstupy upravují podle vlastních potřeb: na typ poradenství, který poskytují; pro cílovou skupinu, se kterou pracují, a za podmínek, které v realu musí akceptovat. Výstupy tvoří účastníci společně, k výsledku přispívají bohaté odborné zkušenosti samotných účastníků. Vznikají tak unikátní metodické nástroje, které jsou výsledkem skupinové práce expertů.

Metody, které využívám, mají za cíl především aktivní zapojení všech účastníků procesu, podporují vzájemnou interakci. Z tohoto důvodu preferuji metody aktivizační, diskusní, didaktické hry, případové studie, skupinovou a kooperativní výuku a sebezkušenostní techniky. Značný prostor je věnován i nácviku praktických situací (rozhovor s klientem, řešení kritických situací, motivace klienta apod.). Zároveň platí pravidlo dobrovolnosti, účastníci se sami rozhodují, nakolik se do jednotlivých aktivit zapojují.

Kromě skupinového poradenství kombinovaného se vzděláváním využívám také metodu tzv. peer to peer poradenství. Aktivity ve dvojicích a malých skupinách umožňují účastníkům sdílet své zkušenosti a vyzkoušet si jak roli klienta, tak i poradce. Díky tomu se účastníci zdokonalují ve

schopnostech komunikace, aktivního naslouchání, respektu, schopnosti poskytovat konstruktivní zpětnou vazbu a kompetenci k řešení problémů. Svým klientům nabízím, aby se mými metodami inspirovali, ale aby si je současně upravili podle svých potřeb, přizpůsobili tak, jak to vyhovuje jim. Jako lektorka vystupuji spíše v roli facilitátorky, která řídí proces vzájemného obohacování.

Pro interní potřeby lektorského týmu má EKS zpracovaný tzv. „manuál lektora EKS“, jehož součástí jsou i obecné standardy organizace a nároky na lektory (vč. etického kodexu). Kromě toho obsahuje manuál lektora i metodické návody, nástroje na přípravu a realizaci lekce, komunikační pravidla a informační zdroje.

Pro vyhodnocování kvality vzdělávacích aktivit má EKS vypracovaný standardní postup. Všichni účastníci vzdělávacích kurzů vyplňují evaluační dotazníky, ve kterých mohou vyjádřit své stanovisko a míru spokojenosti. Zjistím-li z evaluace, že účastníci mají ke kurzu nějaké připomínky, zohledňuji je v dalších lekcích.

Každý vzdělávací kurz, který připravuji, má předem jasně definovaný cíl. Podle cíle pak připravuji měřitelné dílčí cíle a minimální výstupy kurzu, popř. definuji profil účastníka. Kurz je považován za úspěšný, pokud bylo dosaženo vzdělávacího cíle. Na konci lekce je tedy možné podle těchto kritérií vyhodnotit, zda bylo cíle dosaženo. Zda si účastníci osvojili definované dovednosti a znalosti, ověřuji přímo v průběhu lekce. Protože jsou všechny lekce interaktivní a vycházejí z velkého aktivního zapojení účastníků, je možné vyzorovat, nakolik dovednosti ovládají. Sama dělám navíc v průběhu kurzu jednoduchou evaluaci formou neformálního dotazování. Fakt, že hned na začátku kurzu zjišťuji očekávání účastníků a vždy se k nim v průběhu lekce vracím, mi umožňuje přizpůsobovat lekci konkrétním potřebám účastníků. Průběh lekce upravuji podle toho, jaké jsou aktuální požadavky konkrétní studijní skupiny. Po každé aktivitě zařazuji prostor pro diskusi.

V EKS máme také stanovený systém hospitací, následů a supervizí, které umožňují lektorkám získat zpětnou vazbu na svoje pracovní výkony.

Ve svých kurzech a vzdělávacích aktivitách se soustředím na rozvoj dvou oblastí kompetencí: V první řadě na znalosti a dovednosti potřebné k poradenské praxi. Především jde o nácvik práce s klientem – vedení rozhovoru, trénink komunikačních dovedností, motivace, zvládání kritických situací atd. Ve druhé řadě považuji za neméně důležité rozvíjet i tzv. „career management skills“ (kam patří např. oblast sebepoznání, schopnost pracovat se změnou, vyhodnocovat příležitosti okolí či sladit osobní a pracovní život). Má-li totiž poradce pomáhat klientovi v rozvoji těchto kompetencí, měl by je v první řadě rozvíjet sám u sebe.

Proces vzdělávání účastníci kurzů ovlivňují po celou dobu lekce. Každou lekci zahajuji zjišťováním očekávání účastníků, ke kterým se průběžně vracím. Roli lektorky vnímám partnersky, účastníků se průběžně vyptávám na jejich zájem a náplň lekce flexibilně upravuji. Klíčová sdělení k obsahu nevycházejí pouze ode mne jako od lektorky, respektuji bohaté zkušenosti mých účastníků a dávám jim prostor, aby také přispívali svými znalostmi do vzdělávacího procesu. Těší mne, že se mi daří podporovat vzájemnou spolupráci mezi účastníky.

.....

Vystudovala jsem na fakultě obchodně podnikatelské Slezské univerzity paralelně dva obory, kromě marketingu managementu také obor „Rekvalifikační a sociální řízení“. V kariéře mne posunulo zaměstnání v nadaci Open Society Fund Praha, která se v 90. letech výrazně podílela na přenosu zahraničního know-how v oblasti vzdělávání. Následovalo moje intenzivní sebezvzdělávání neformální a informální cestou. Navštěvovala jsem řadu odborných kurzů v oblasti vzdělávání, studovala odbornou literaturu. Po narození prvního dítěte jsem hledala způsoby, jak nalézt pracovní uplatnění v oboru při částečném úvazku. Nakonec jsme zaměstnala sama sebe, jako externí lektorku kurzů pro děti a poslze i pro dospělé



v mateřském centru. Učila jsem se „za pochodu“, většinu studijních materiálů a pomůcek jsem si tvořila sama, stejně jako scénáře kurzů. Moje potřeba vzdělávat se dál mne dovedla k distančnímu studiu oboru andragogika a personalistika na katedře andragogiky Filozofické fakulty UK. Časem jsem pracovala v několika organizacích na pozicích lektorka a metodička.

V EKS pracuji od roku 2009 a stála jsem u tvorby komplexních vzdělávacích projektů pro migranty a migrantky s cílem usnadnit jim vstup na pracovní trh v ČR. Dalším krokem od „pracovního vzdělávání“ bylo (v reakci na potřeby klientů) kariérní poradenství. Hledala jsem informace, studovala postupy jiných organizací a spolu s kolegyněmi hledala cestu, která by sedla na míru specifickým potřebám našich klientů. Velkým posunem v mé práci bylo seznámení se švýcarskou metodou mapování kompetencí CH-Q. Spolu s koučovacími technikami a metodami assessment a development center se stalo základem našich poradenských kurzů. V oboru se stále vzdělávám, prostřednictvím účasti na vzdělávacích kurzech, studiem odborné literatury i výměnou zkušeností s kolegy z oboru.

V kariérovém poradenství vyznávám přístup „kariérového managementu“, tedy přístup v poradenství, který podporuje u klientů schopnost řídit a rozvíjet vlastní vzdělávací a profesní dráhu (prostřednictvím rozvoje celého komplexu kompetencí, které jsou v zahraničních zdrojích souhrnně pojmenovány jako „career management skills“).

Inspirací mi jsou metody CH-Q, navigace povolání podle Thomase Dienera, Blue Print for Life/Work Designs, D.O.T.S. apod. Využívám informační zdroje od zahraničních expertů, např. R. Bollese, N. Amundsona, D. Offmana, E. Scheina atd. Absolvovala jsem následující kurzy: Švýcarská metoda mapování kompetencí CH-Q; Zážitkové kariérové poradenství podle Thomase Dienera; Výchovné a kariérové poradenství E-kariéra +, Trénink hodnotitelů assessment center; STAGE: Straightening Self-Estimation in Adult Age; Motivace k osobnímu rozvoji jednotlivců; Koučing a řadu dalších. Ke své

mu rozvoji využívám i moderních technologií a sociálních skupin, např. odborných diskusních skupin na LinkedIn. Know-how si zvyšuji i díky zapojení do mezinárodních projektů a spoluprací se zahraničními organizacemi. Např. v roce 2011 jsem se zúčastnila zahraniční stáže ve Velké Británii, která byla zaměřena na specifika práce s marginalizovanými osobami a dvou vícedenních kurzů od zahraničních expertů (Motivace a empowerment při integraci marginalizovaných skupin a Principy vzdělávání a poradenství marginalizovaným skupinám).

Prostřednictvím EKS jsem členkou People Management Fóra, České ženské lobby, Konsorcia nevládních organizací pracujících s migranty a Asociace institucí vzdělávání dospělých. Jsem spoluzakladatelkou a místopředsedkyní Centra kompetencí, občanského sdružení, které nabízí metody mapování a sebeřízení kompetencí a zabývá se přípravou na uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení. Spolupracuji s centrem Euroguidance a organizacemi, které se zabývají vzděláváním dospělých a kariérovým poradenstvím (např. Integrační centra pro cizince, Národní vzdělávací fond atd.)

Jako absolventka kurzu metody CH-Q mám i své vlastní kompetenční portfolio, které slouží jako další nástroj mého osobního rozvoje (spolu s individuálními plány). Několikrát do roka se s celým týmem poradců EKS účastním externích supervizi pod vedením zkušené terapeutky a interních intervizi, které vede zástupkyně ředitelky. K osobnímu rozvoji přispívá i systém hospitací na vzdělávacích aktivitách.

Sama jsem osobně zažila život a práci v zahraničí, jako matka dvou dětí „sladjuji“ osobní a profesní život. Pracovala jsem na živnostenský list i jako zaměstnankyně, byla jsem evidovaná na úřadu práce. Vystřídala jsem několik zaměstnání a vyzkoušela celou řadu výběrových řízení. Sama již několik let vybírám nové kolegy do našeho týmu. I to jsou cenné zkušenosti, ze kterých jako poradkyně čerpám.

Více informací: <http://www.ekscr.cz/>

## Dalibor Špok:

### EtLabora.cz – web pro poradenství v oblasti kariérní volby, povolání a seberealizace

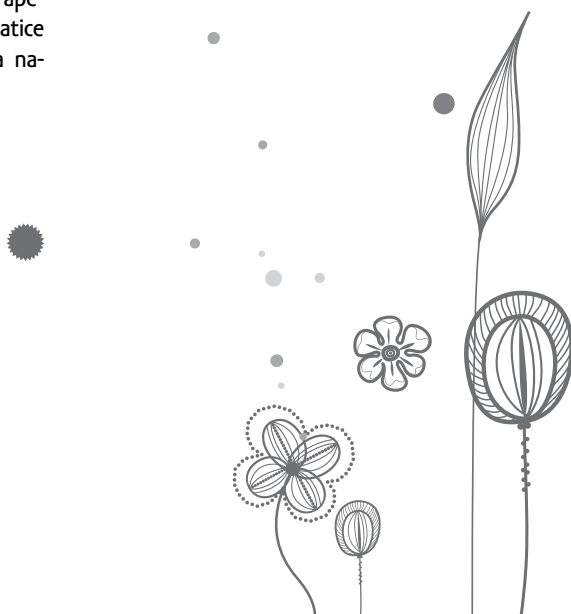
**E**tLabora.cz je web pro poradenství koncovým klientům v oblasti kariérní orientace, hledání vlastního povolání, seberealizace, propojení práce a životního stylu, změny, hledání pracovního místa, problematiky psychologického testování ve výběrových řízeních a podobně. Cílovou skupinou jsou dospělí, kteří hledají odpovědi na obecnější otázky kariérní (re)orientace, vlastního povolání a smyslu, nebo konkrétní informace z oblasti psychologického testování, přípravy na výběrová řízení apod. Stránky podporují kompetence, jako je nezávislost, zodpovědnost za vlastní rozvoj, odvaha, sebepoznání, sebemotivace, specifické kompetence pro hledání pracovní pozice, psychologické kompetence pro změnu a metakognitivní schopnosti pro odhalování vlastních specifických stránek a talentů, ale přinášejí rovněž informace o psychologii volby povolání, o změně v chápání pracovního kontraktu a pracovního trhu v současné době a o důležité roli prostředí (nejen) v kariérním rozhodování.

.....

Propagace stránek probíhá prostřednictvím odkazů ze spřátelených webů zabývajících se kariérovým poradenstvím, prostřednictvím sociálních sítí, odkazů z dalších článků autora (např. na webech psychologie.cz, mitvsehotovo.cz atd.) apod.

Stránky jsou v provozu od roku 2012, jejich tvůrce Dalibor Špok je psychologem, psychoterapeutem, který se dlouhodobě věnuje problematice povolání, seberealizace, kariérní orientace a nadání u dospělých.

Více informací: <http://www.etlabora.cz/>  
a [www.daliboršpok.cz](http://www.daliboršpok.cz).





# Další přihlášené příspěvky

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ

- **Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola, Rychnov nad Kněžnou:**  
Školní poradenské pracoviště – speciální pedagog etoped na SŠ. . . . . 44
- **Střední průmyslová škola a Obchodní akademie Uherský Brod:**  
Kariérní portfolio – pomůcka pro plánování kariéry . . . . . 44
- **Nadání a dovednosti, o. p. s.:** Projekt Roz(h)led . . . . . 45

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO VYSOKOŠKOLSKÉ STUDENTY

- **Mendelova univerzita v Brně:** Představení kariérových služeb na MENDELU . . . 45
- **Univerzita Karlova v Praze, Rektorát, Informačně-poradenské centrum:**  
Program Absolvent – cyklus přednášek, seminářů a kurzů pro studenty – budoucí absolventy UK. . . . . 46

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO DOSPĚLÉ

- **APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící:** APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící . . . . . 46
- **Spiralis, o. s.:** Překážka je příležitost – Nový start pro rodiče samoživitele . . . . . 47
- **Síť mateřských center, o. s.:** Komplementární kariérní poradenství Sítě MC . . . . . 47

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO PODPORU PODNIKÁNÍ

- **TOOCAN HELP, o. s.:** První krok – projekt pro ženy na Úštěcku . . . . . 48



- **GLE, o. p. s.:** Pracovní a podnikatelské poradenství ve Středočeském kraji . . . . . 48
- **EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení, s. r. o.:**  
Kompetenční diagnostika v podnikatelské línii . . . . . 49
- NOMINACE JEDNOTLIVCŮ**
- **Ing. Renáta Faranová** (*Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě, Kontaktní pracoviště Frýdek Místek*): Poradenské činnosti v rámci služeb zaměstnanosti . . . 49
- **Mgr. Jitka Marková** (*Šance na vzdělání, o. p. s.*):  
Kariérové poradenství jako součást celku . . . . . 50
- **Doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.** (*VŠB-TU Ostrava, Ekonomická fakulta, Katedra managementu; Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie*):  
Výuka předmětů vztahujících se ke kariéře . . . . . 50
- **Bc. Barbora Stöckel** (*Šance na vzdělání, o. p. s.*):  
Diagnostické a sociální poradenství – součást pracovní rehabilitace OZP. . . . . 51
- POČINY V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ**
- **Medicomp, s. r. o.:** Projekt CareerMarket . . . . . 52
- **Mgr. Jitka Ferdanová:** Diplomová práce – Mentoring jako nástroj kariérového rozvoje 52

# KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ

## **Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola, Rychnov nad Kněžnou:** Školní poradenské pracoviště – speciální pedagog etoped na SŠ

Školní poradenské pracoviště (ŠPP) vzniklo na VOŠ a SPŠ v roce 2010 vzhledem k dlouhodobě se zvyšující náročnosti péče o žáky v oblasti chování a učení. Problémy se projevily především ve zhoršující se úspěšnosti žáků ve studiu a konfliktech mezi pedagogy a žáky. Školní poradenské pracoviště poskytuje poradenské, informační, konzultační služby žákům, rodičům, pedagogům s cílem úspěšného dokončení studia většiny žáků školy. Služby jsou poskytovány žákům ve věkovém rozmezí 15–26 let, v případě potřeby i „žákům“ dálkového studia. Mezi hlavní činnosti ŠPP patří prevence školní neúspěšnosti, primární prevence rizikového chování, kariérové poradenství integrující vzdělávací, informační a poradenskou podporu při vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšího profesního uplatnění. Dále zde patří odborná podpora při integraci a vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, péče o vzdělávání nadaných a mimořádně nadaných žáků, průběžná a dlouhodobá péče o žáky s neprospěchem a vytváření předpokladů pro jejich snižování, metodická podpora učitelům při aplikaci psychologických a speciálně pedagogických poznatků a dovedností do vzdělávací činnosti školy, psychologická podpora pro pedagogy při zvládání obtížných situací, poradenská činnost pro zákonné zástupce. U žáků je kladen důraz na převzetí zodpovědnosti za své činy a rozhodnutí, uvědomění si své osoby, přijetí sebe sama.

.....

## **Střední průmyslová škola a Obchodní akademie Uherský Brod:** Kariérní portfolio – pomůcka pro plánování kariéry

Projekt vznikl na základě potřeby zkvalitnit rozhodovací proces směřující k volbě povolání u žáků ZŠ a SŠ. Z toho důvodu je vytvářena webová aplikace „kariérní portfolio“. Jde o elektronický formulář, jenž má žákům pomoci k reálnému sebehodnocení a zdravému profesní sebevědomí, ale i poskytnout analýzu reálného trhu práce. Na základě uvedených aktivit si žáci stanovují plán, sestávající z hlavního a dílčích cílů. Na závěr si každý žák sestaví osobní kontrakt, kde se definitivně rozhodne, co chce získat a co je připraven tomu obětovat. Do poradenství vstupují speciálně proškolení kariéroví poradci na školách (popis vzdělávacího programu je dostupný na webových stránkách [www.karierniportfolio.cz](http://www.karierniportfolio.cz), konzultanti – odborníci z firemní praxe i psychologové práce, kteří nabízejí možnost psychodiagnostiky. Kromě žáků ZŠ a SŠ se v rámci projektu pracuje i s pedagogy, realizují se tematicky zaměřené besedy a exkurze.

## Nadání a dovednosti, o. p. s.:

### Projekt Roz(h)led

**P**rojekt Roz(h)led je určený pro znevýhodněné žáky a studenty z dětských domovů a pěstounské péče (ve věku 11–26 let) a také pro znevýhodněné nestudující, např. matky/otce samoživitele, kteří vyrůstali v dětském domově nebo v pěstounské péči (18–28 let). Klientům jsou nabízeny exkurze ve vybraných firmách, kde mají možnost poznat širokou škálu zaměstnání, následně se účastníci setkávají s expertkou na kariérové poradenství a vzdělávání a na základě jejich preferencí je pak dohodnuto stínování konkrétní pozice ve vybrané firmě a dále mentoring. Projekt se snaží mladým lidem ukázat např. pracovní morálku, pracovní postupy, filozofii firmy, jednání s klientem/zákazníkem apod.

## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO VYSOKOŠKOLSKÉ STUDENTY

### Mendelova univerzita v Brně:

#### Představení kariérových služeb na MENDELU

**P**oradenské centrum při Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně zajišťuje široké spektrum poradenských služeb převážně pro studenty univerzity, ale i pro uchazeče o studium na MENDELU, absolventy do jednoho roku od ukončení studia i zájemcům z řad široké veřejnosti. Pracoviště vzniklo v roce 2008, od této doby se zaměřuje na poskytování kompletních poradenských služeb pro studenty – tedy psychologické, studijní, kariérní poradenství a poradenství studentům a uchazečům se speciálními vzdělávacími potřebami. Cílem těchto služeb je shodně optimálně rozvíjet osobní potenciál studentů a usnadnit jejich vstup na trh práce. Služby jsou realizovány formou individuálního i skupinového poradenství, je vytvářena informační platforma mezi studenty (absolventy) a potenciálními zaměstnavateli či agenturami podporujícími rozvoj zaměstnanosti v regionu (např. formou stáží studentů ve firmách, podporou začínajících podnikatelů aj.), realizované aktivity podporují tzv. měkké dovednosti studentů i absolventů, rozvíjí jejich sebepoznání, mají též informační a vzdělávací charakter. Studenti mohou využít individuální poradenství, diagnostiku osobnostních předpokladů, kariérní koučování, kurzy měkkých dovedností, kurzy rozvíjejících dovednosti podstatné pro oslovení potenciálního zaměstnavatele, kurzy jak začít podnikat, veletrh pracovních příležitostí aj.

## Univerzita Karlova v Praze, Rektorát, Informačně-poradenské centrum:

Program Absolvent – cyklus přednášek, seminářů a kurzů pro studenty – budoucí absolventy UK

**P**rogram *Absolvent* je cyklus přednášek, seminářů a kurzů určený pro studenty Univerzity Karlovy, primárně posledních ročníků studia, organizovaný na celouniverzitní úrovni Informačně-poradenským centrem (IPC). Ambicí je nabídnout studentům možnost rozšířit si svůj obzor nad rámec své studijní specializace, seznámit se již v průběhu studia s různými tématy, jejichž znalost zúročí při přechodu ze školy do praxe a která mohou prostupovat de facto celým profesním životem absolventa. Usiluje o rozvoj univerzálních, tzv. měkkých dovedností, o posílení znalosti svého osobního potenciálu a jeho efektivní využití, o seznámení se s principy a pravidly pracovně-právní problematiky, o získání jistoty v přípravě na přijímací pohovor a sebe prezentaci. Program probíhá každoročně v dubnu, v roce 2013 do něj bylo zařazeno třináct na sobě nezávislých aktivit (tj. participace na kterékoliv z nich nebyla podmíněna účastí na nějaké jiné). Program je každým rokem inovován, organizátoři reagují jak na hodnocení a poptávku ze strany účastníků – studentů, tak na aktuální požadavky trhu práce.

.....

## I KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO DOSPĚLÉ

### APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící:

APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící

**O**bčanské sdružení APPN – Agentura pro neslyšící přihlašuje komplex svých služeb zaměřených na podporu neslyšících občanů České republiky a jejich uplatnění na trhu práce. Organizace fungující od roku 2006 poskytuje tyto služby: 1) *dlouhodobé profesní poradenství – podporované zaměstnávání*, které může trvat až dva roky a jehož cílem je najít s klientem pracovní místo v běžném pracovním prostředí; 2) *krátkodobé profesní poradenství*, které je určeno klientům, jež nepotřebují dlouhodobou spolupráci a stačí jim poskytování poradenství a pomoc při hledání práce po dobu 3 měsíců; 3) *pracovní intervencí pro klienty*, kteří chtějí pouze zajistit zaměstnání; 4) *telefonické zprostředkování*, příp. doprovázení klienta na pohovor; 5) *tranzitní program pro pomoc při přechodu studentů na trh práce*. Předností organizace je neustálý rozvoj a důraz na inovace. Zásadou týmu APPN, o. s., je respekt ke každému klientovi, kterému poskytují prostředí pro jeho vlastní aktivitu. Služby odpovídají individuálním požadavkům klientů; důraz je kladen na rozvoj dovedností klienta, které mu napomohou při hledání pracovního uplatnění (mj. jejich účastí na *Job klubech*). Hodnocení poskytovaných služeb probíhá ze strany klientů, zaměstnavatelů, spolupracujících organizací aj., a vede k transformaci služeb, aby lépe vyhovovaly potřebám všech zúčastněných. Všichni zaměstnanci ovládají český znakový jazyk a mohou se, dle manuálu dalšího vzdělávání zaměstnanců organizace, dále vzdělávat.



## Spiralis, o. s.:

### Překážka je příležitost – Nový start pro rodiče samoživitele

**K**omplexní vzdělávací program *Marketingová komunikace pro sólo rodiče*, který byl vytvořen ve spolupráci Spiralis, o. s., a Centra kompetencí, je zaměřen na vzdělávání a osobní rozvoj osob znevýhodněných na současném trhu práce – rodičů samoživitelů s jedním či více dětmi do 15 let věku. Cílem projektu je pomoci rodičům samoživitelům změnit vnímání vlastní pozice na trhu práce a z překážky učinit příležitost. V rámci projektu je využívána švýcarská metoda CH-Q – mapování kompetencí, která je adaptována na podmínky dané cílové skupiny a českého prostředí. Klienti absolvují kromě mapování kompetencí prezenční setkání věnované marketingu a prezentaci, dále je cílové skupině poskytován koučink a tutoriály k jednotlivým tématům, která jsou probírána. Během vzdělávacího programu si účastníci identifikují své silné stránky a naučí se je „prodat“, srovnat si své pracovní priority a hodnoty, najít nástroje k udržení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Také si osvojí moderní formy marketingu a prezentace a naučí se pracovat s novými ICT nástroji. Současně si každý účastník vytvoří vlastní kariérní portfolio pro dosažení profesního cíle, akční plán, marketingový plán a videovizitku profesní prezentace. Součástí projektu je také tzv. burza práce, místo pro propojení cílové skupiny s potenciálními zaměstnavateli, kde budou moci někteří z účastníků prezentovat své dosavadní výstupy, a zároveň krátkodobá pracovní praxe ve vybraných organizacích.

## Sít mateřských center, o. s.:

### Komplementární kariérní poradenství Sítě MC

**P**oradenství *Sítě mateřských center* (MC) zahrnuje poradenství pro dobrovolníky i zaměstnance MC zaměřené na jejich činnost v MC a poradenství zaměřené na uplatnění na trhu práce. Poradenství je zacíleno především na rodiče malých dětí, avšak postupně byli zařazeni do cílové skupiny osoby starší padesáti let a je zaměřeno zejména na oblast rovných příležitostí, návratu na trh práce a sladění rodinného a pracovního života. Základem poradenství je individuální práce s klienty a přizpůsobení poradenského procesu jejich požadavkům a potřebám; obsahem poradenských konzultací je zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů klientů pro volbu vhodného povolání, poradenství při hledání zaměstnání, případně vhodné rekvalifikace, a konzultace konkrétních problémů a otázek jednotlivých klientů. Poradenství rozvíjí u klientů oblast sebepoznání a sebeuvědomění, měkké dovednosti, znalost legislativy, pracovního trhu a možností dalšího vzdělávání. V průběhu poradenství je zajištěno hlídání dětí klientů a klientek. Sít MC směřuje svoji poradenskou a osvětovou činnost také na zaměstnavatele, a to formou kampaně *Společnost přátelská rodině*.



# KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO PODPORU PODNIKÁNÍ

## TOOCAN HELP, o. s.:

První krok – projekt pro ženy na Úštěcku

Hlavním cílem projektu, který vychází z průzkumu realizovaného v daném regionu, je prostřednictvím komplexního vzdělávacího, podpůrného a poradenského programu podpořit 50 žen, zájímajících se o založení vlastní samostatně výdělečné činnosti (SVC), a přispět tak k naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a zároveň ke snížení nezaměstnanosti v regionu Úštěcka. Součástí projektu je všeobecné vzdělávání v oblasti základů podnikání (management, marketing, komunikace, podnikatelské minimum, právo, účetnictví, etika a etiketa, PC), které je poskytováno kombinovanou formou (e-learning a prezenční část). Dále je klientkám nabídnuta možnost zvýšení kvalifikace v rámci rekvalifikačních odborných kurzů. Během celého projektu je klientkám nabízeno poradenství v různých oblastech (nejen v rámci zahájení SVC, ale i v rámci zvyšování kvalifikace, sladění rodinného a pracovního života atd.). Po zahájení SVC klientka získá balíček Start v hodnotě 7.000 Kč, který obsahuje zřízení webových stránek, vizitky, letáčky a další propagační materiály.

.....

## GLE, o. p. s.:

Pracovní a podnikatelské poradenství ve Středočeském kraji

V rámci projektu financovaného z Evropského sociálního fondu je poskytováno pracovní a podnikatelské poradenství osobám starším 50 let a imigrantům či azylantům žijícím na území Středočeského kraje. Projekt je zaměřen na osvojení i další rozvoj znalostí a dovedností potřebných pro nalezení vhodného zaměstnání nebo zahájení vlastní podnikatelské činnosti. Na základě identifikace potřeb klienta je zvolena oblast podpory (pracovní, podnikatelská či kombinace) a vhodná forma intervence. Klienti se mohou zúčastnit seminářů s podnikatelskou tematikou či zvýšit své šance při hledání práce díky absolvování *Job klubů*. Tyto aktivity probíhají interaktivní formou, takže jejich účastníci nejsou jen pasivními posluchači, ale mohou se zapojit formou diskuze nebo praktického nácviku konkrétní situace. Pro zájemce o podnikání se dále nabízí dlouhodobější vzdělávací aktivity, a to rekvalifikační kurz *Základy podnikání*, jehož absolventi disponují znalostmi a dovednostmi potřebnými k zahájení samostatné výdělečné činnosti i k dalšímu průběhu podnikání, a praktický nácvik situací ze života podnikatele v rámci vzdělávacího cyklu *Fiktivní firmy*. Konkrétní problémy klientů jsou řešeny v rámci individuálních konzultací, jejichž obsah a intenzita se odvíjí od potřeb klienta. Pro navazování kontaktů a vzájemné sdílení zkušeností mezi klienty organizujeme rovněž networkingová setkání klientů a skupinové konzultace.



## **EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení, s. r. o.:**

### **Kompetenční diagnostika v podnikatelské líhni**

**S**polečnost EDUKOL nabízí pomoc osobám znevýhodněným na trhu práce v Olomouckém kraji, které chtějí řešit své budoucí pracovní uplatnění založením vlastní firmy. Prostřednictvím poradenského centra, tzv. podnikatelské líhně, je poskytováno individuální poradenství a další služby týkající se možností uplatnění účastníků na trhu práce formou sebezaměstnání. Podnikatelská líheň vychází ze zahraničních zkušeností a zahrnuje identifikaci zájemců o podnikání, realizaci odborného poradenství souvisejícího s přípravou podnikatelského plánu, kompetenční diagnostiku začínajících podnikatelů, realizaci profesních a podnikatelských rekvalifikačních kurzů i následnou evaluaci realizovaných aktivit. Pro diagnostiku kompetencí se používá metodika vyvinutá na univerzitě v Lovani. Testování je založeno na sebehodnocení klienta, zpracování výsledků a následné konzultaci klienta s kompetenčním diagnostikem. Klient je ve 12 podnikatelských kompetencích porovnán s „ideálním modelem“, jenž byl vytvořen pomocí testování úspěšných podnikatelů působících v praxi; na základě diagnostiky pak klient proaktivně plánuje další kroky svého osobního a profesního rozvoje.

.....

## **NOMINACE JEDNOTLIVCŮ**

**Ing. Renáta Faranová** (*Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě, Kontaktní pracoviště Frýdek-Místek*): Poradenské činnosti v rámci služeb zaměstnanosti

**I**ng. Renáta Faranová působí na Úřadu práce od roku 1999, kdy stála u zrodu Informační a poradenské kanceláře (IPK) na Úřadu práce ve Frýdku-Místku. IPK byla určena klientům všech věkových kategorií, kteří byli ohroženi ztrátou zaměstnání a zajímali se o možnosti návratu na trh práce, ale i občanům již nezaměstnaným. Kancelář sloužila k poskytování informací o volných pracovních místech a požadavcích zaměstnavatelů. Od r. 2008 působí Renáta Faranová v Informačním a poradenském středisku pro volbu povolání, kde poskytuje služby související s volbou povolání, s výběrem vzdělávací dráhy a s přípravou ke vstupu na trh práce. Klienty se snaží vést k rozhodování sám za sebe, reálnému sebehodnocení a samostatnému vyhledávání dalších potřebných informací. Poradenství probíhá skupinovou i individuální formou, důležitá je i spolupráce se zástupci základních a středních škol, školských institucí (pedagogicko-psychologická poradna, speciálně pedagogické centrum), zaměstnavateli a v rámci příhraničního partnerství také s Eures-T Beskydy.

**Mgr. Jitka Marková** (*Šance na vzdělání, o. p. s.*):

Kariérové poradenství jako součást celku

**M**gr. Jitka Marková poskytuje kariérové poradenství lidem se zdravotním postižením a osobám ohroženým na pracovním trhu z důvodu jejich dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu, zejména pak osobám s pohybovým znevýhodněním. Cílem poskytovaných služeb je usnadnit klientům sociální rehabilitaci, umožnit rekvalifikaci s následným zprostředkováním práce v souladu s jejich kvalifikační a zdravotní způsobilostí. Služba vychází z individuální situace klienta, který se nejdříve potřebuje zorientovat ve své situaci, následně si vytvořit individuální plán k dosažení svých cílů a stanovit míru a způsob podpory, kterou očekává ve spolupráci ze strany kariérového poradce. Klientům je nabízena pracovní diagnostika, podpora motivace, sociální poradenství, kariérové poradenství včetně zprostředkování zaměstnání, příp. zprostředkování rekvalifikace, spolupráce a konzultace se zaměstnavateli a souvisejícími institucemi i podpora při nástupu do zaměstnání. Kromě toho jsou nabízeny i dílčí vzdělávací aktivity, rekvalifikační kurzy a zvyšování dovedností klienta pro komunikaci se zaměstnavatelem formou individuální práce s klientem.

.....

**Doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.** (*VŠB-TUI Ostrava, Ekonomická fakulta, Katedra managementu; Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie*): Výuka předmětů vztahujících se ke kariéře

**D**oc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D., vyučuje na VŠB-TUI Ostrava několik předmětů podporujících rozvoj dovedností pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Jde především o předmět *Rozvoj kariéry*, jehož cílem je objasnění změn v problematice kariéry, které jsou reflektovány v současných i tradičních přístupech k rozvoji kariéry. Předmět současně stimuluje rozvoj dovedností studentů, které jsou potřebné pro hledání práce. Jsou analyzována různá kritéria hodnocení kariéry i příčiny problémů v kariéře. Je zdůrazněna potřeba strategického pojetí rozvoje kariéry. Dalším předmětem je *Individuální rozvoj kariéry*, který je zaměřen na objasnění významu kariéry pro celkový život jedince; předmět rovněž připravuje studenty na hledání práce (CV, průvodní dopisy, příprava na přijímací pohovory atd.). Pro zahraniční studenty z programu Erasmus je obdobný předmět, *Individual Career Development*, vyučován v anglickém jazyce. Cílem těchto předmětů je připravit studenty na nové výzvy v oblasti kariéry. Na Univerzitě Karlově v Praze pak Iva Kirovová vyučuje zájemce z řad studentů psychologie předmět *Kariérové poradenství*.

**Bc. Barbora Stöckel** (*Šance na vzdělání, o. p. s.*): Diagnostické a sociální poradenství – součást pracovní rehabilitace OZP

Organizace Šance na vzdělání doprovází zdravotně postižené osoby při získávání orientace v reálném světě, k nalézání a poznávání sebe sama, k sociálnímu a pracovnímu začlenění a tím i psychické vyrovnanosti. Bc. Barbora Stöckel zajišťuje většinou první kontakt s klientem. Jako bilanční diagnostik analyzuje zdravotní a pracovní informace od pacienta, popř. jeho blízkých, a dále je zpracovává do předem vytvořeného dotazníku. Následuje odborná konzultace s lékařem s cílem ochránit či nepoškodit pacienta nešetrným doporučením rekvalifikačního kurzu nebo nevhodné pracovní pozice. V Rehabilitačním ústavu Kladrby pořádá pravidelné semináře z oblasti sociálního poradenství



# POČINY V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

## Medicomp, s. r. o.:

### Projekt CareerMarket

Projekt *CareerMarket*, spuštěný za podpory programu Phare v roce 2005, představuje formu poradenského servisu, poskytovaného studentům a absolventům přírodovědně zaměřených studijních oborů v Čechách i v zahraničí. Služby jsou poskytovány všem zájemcům bez ohledu na stupeň VŠ vzdělání a praxi. V současné době funguje projekt samostatně bez jakýchkoliv dotací jako aktivní prostředník působící na pracovním trhu: mezi komerčním sektorem, státní správou, vysokými školami a individuálními uchazeči. Cílovou skupinou, tedy dobrovolnými uživateli, jsou studenti, absolventi, zaměstnavatelé – od OSVČ až po zahraniční organizace. Projekt používá jako komunikační nástroj portál [www.careermarket.cz](http://www.careermarket.cz), který zahrnuje jak akce pořádané portálem (semináře, exkurze, pracovní nabídky, prezentace), tak informace o zaměstnavatelích, spravuje databázi CV a pracovníci poskytují poradenský servis uživatelům. Vydává 1x ročně poradenskou příručku *Dvěře do profesního života*, která je distribuovaná zdarma po VŠ. Projekt rovněž spravuje databázi všech klientů a cíleným propojením uživatelů podporuje rozvoj komunikačních a odborných sítí. Formou personálního marketingu pomáhá jak uchazečům, tak zaměstnavatelům aktivně reagovat na nabídku/poptávku.

.....

## Mgr. Jitka Ferdanová:

### Diplomová práce – Mentoring jako nástroj kariérového rozvoje

Jedná se diplomovou práci zabývající se jednou z oblastí kariérového poradenství poskytujících podporu kariérového rozvoje zaměstnaným osobám, a to konkrétně mentoringem. Teoretická část práce je zaměřena na vymezení pojmů kariéra a kariérový rozvoj, včetně důrazu na důležitost podpory kariérového rozvoje, která není významná jen pro samotného jedince, ale i pro jeho zaměstnavatele a dokonce i pro celý stát. Dále jsou v dokumentu vymezeny nástroje kariérového rozvoje, podrobněji je pak zmíněn mentoring jako jeden z těchto nástrojů. Empirická část práce je zaměřena na mentoringový program „*Odyssey pro neziskovky*“, který je nabízen ženám na manažerských pozicích v neziskových organizacích. Cílem výzkumu bylo zjistit, jakým způsobem mentoring vstupuje do kariérového rozvoje mentee (mentorovaný/-á) a poodhalit, zda skutečně rozvíjí znalosti a dovednosti mentee, jak se lze dočíst v odborné literatuře.



# Konference při předávání Národní ceny kariérového poradenství 2013

**KONFERENCE PŘI PŘEDÁVÁNÍ NÁRODNÍ CENY  
KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ 2013**

**OHLÉDNUTÍ ZA PĚTI LETY SOUTĚŽE**





## Konference při předávání Národní ceny kariérového poradenství 2013

Výsledky letošního pátého ročníku soutěže byly vyhlášeny na konferenci konané 19. září 2013 v Praze. Na zahájení konference promluvila Michaela Kleňhová, vrchní ředitelka Sekce koordinace politik a mezinárodních záležitostí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Odborný příspěvek přednesla Iva Kirovová, která popsala vývoj kariérového poradenství s ohledem na proměny trhu práce.



Po teoretickém zakončení kariérového poradenství následovaly prezentace (každá v maximálním rozsahu tří minut) příspěvků přihlášených do soutěže, jež byly hodnoceny účastníky konference, kteří letos poprvé rozhodovali o ceně publika. Do letošní soutěže bylo přihlášeno celkem 24 příspěvků, jejichž anotace jsou uvedeny v tomto sborníku.



Vyhlášení letošní soutěže bylo letos doplněno o udělení **Ceny publika**, kterou si na základě své prezentace **odnesli zástupci Rubikon Centra**; kromě ní bylo uděleno celkem sedm cen odborné poroty. Hlavní cenu v soutěži získala rovněž organizace **Rubikon Centrum**, poskytující poradenství pro osoby s trestní minulostí, které vedou poradci k tomu, aby rozpoznali své schopnosti a možnosti a posílili v sobě odhodlání a vůli najít zaměstnání, které odpovídá jejich skutečným schopnostem a přáním, a rozvinout dovednosti, bez nichž se na trhu práce neobejdou. Další oceněnou organizací bylo občanské sdružení **Borůvka**, které se věnuje začleňování klientů s tělesným postižením zpět na trh práce. Zaměřuje se na posílení jejich sebevědomí a pozitivní vnímání sebe sama a provázení klientů od jejich hodnot, snů, vizí k prakticky orientovaným cílům. Na třetím místě se umístila **Škola manažerského rozvoje** se svým programem *Kariérový koučink do škol*, jenž reaguje na deficit v oblasti poskytovaného kariérového poradenství na základních a středních školách, např. na neujasněnost profesního zaměření, nespokojenost se svou studijní volbou, nízké sebevědomí apod.

Další cenu získalo **Kariérní centrum Masarykovy univerzity** za interaktivní konferenci *JobAcademy*, jejímž cílem je doplňovat a rozšiřovat studentům odborné univerzitní vzdělání o schopnosti a dovednosti potřebné pro úspěšné uplatnění na pracovním trhu. Za lektorskou činnost v oblasti kariérového poradenství byla oceněna **Ing. Helena Košťálová**, kariérová poradkyně a lektorka *Evropské kontaktní skupiny*. Oblasti vzdělávání kariérových poradců se věnuje i další oceněné sdružení **Aspekt**, které získalo cenu za přenos zahraničních zkušeností v této oblasti díky adaptaci vzdělávacího a tréninkového programu *Oslo and Akershus University College*. Za přínos kariérovému poradenství v online prostředí byl za svůj portál **Et Labora** oceněn psycholog, terapeut a poradce

**Mgr. Dalibor Špok, Ph.D.** Vítězové soutěže dostali příležitost prezentovat své aktivity a sdílet zkušenosti na kulatých stolech, kde byl prostor pro přímou diskuzi s účastníky konference a vzájemné učení.

V odpolední části programu byly prezentovány dva příspěvky, přihlášené do sesterské soutěže na Slovensku. Tematický den s Živou knižnicou prezentovali zástupci neziskové organizace **Tandem**. Z přihlášených počínů byla představena aktivita **MOJE MĚSTO** – město povolání, kterou realizuje společnost **Eduplex**. Všechny slovenské příspěvky byly prezentovány na konferenci v Bratislavě, 27. 11. 2013.

Na závěr konference byly představeny výstupy ze semináře *Vize kariérového poradenství*. U kulatého stolu pak vítězové diskutovali s dalšími účastníky nejen vizi samotnou, ale také výstupy ze dvou nesoutěžních otázek, v nichž jsme v rámci soutěže dotazovali na pohled účastníků na *cíle poradenského procesu* a *kompetence kariérových poradců*. Cílem této diskuse byla podpora společného porozumění vzájemně mezi kariérovými poradci a dalšími aktéry v této oblasti.

## Cíl poradenského procesu:

Poskytování informací a podpory klientovi při uvědomění si jeho/jejích kompetencí, motivace a vlastní hodnoty v rámci konkrétní situace; být mu partnerem při formulování jeho/jejích cílů a nalezení jeho/její vlastní kariérní cesty v dnešní proměnlivé době.

## Kompetence kariérových poradců:

Soubor odborných znalostí by měl být doplněn autentičností, empatií, schopností naslouchat, kreativitou a nadhledem; schopnost reflexe sebe sama i své práce je nezbytnou součástí.

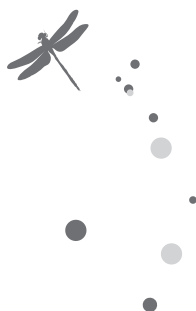
## Ohlédnutí za pěti lety soutěže

Pětileťá existence, kterou Národní cena kariérového poradenství oslavila v roce 2013, byla příležitostí ke krátkému zastavení a jejímu zhodnocení. Za největší přínos pořádání soutěže považujeme vytvoření stále se rozrůstající sítě angažovaných odborníků v oblasti kariérového poradenství z řad expertní skupiny i soutěžících. Na základě těchto kontaktů vznikají nové společné projekty. Mnozí účastníci a účastnice se profesně rozvíjejí, ve svém oboru se profilují a dále přispívají k rozvoji kariérového poradenství. Věříme také tomu, že představování tématu a příkladů dobré praxe přispívá nejen k lepšímu povědomí o možnostech kariérového poradenství, ale i k uznání důležitosti tohoto tématu v oblasti vzdělávání i zaměstnanosti. Rádi bychom svou pozornost zaměřili ještě více do oblasti zaměstnanosti a dále hledali společný jazyk, porozumění a další možnosti spolupráce s oblastí vzdělávání.

**Rádi bychom i touto cestou poděkovali všem, kteří se v rámci expertní skupiny podíleli na vzniku a přípravě soutěže, ale také všem přihlášeným organizacím i jednotlivým poradcům minulým, současným i budoucím.**







**Národní cena kariérového poradenství 2013**  
**Sborník soutěžních příspěvků z České republiky**

Grafický design: BBA Group, s. r. o.

Tisk: ASTRON studio, s. r. o.

Vydavatel: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance  
Praha 2013

Tento projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie. Za obsah publikace odpovídá vydavatel. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejím obsahem.

ISBN 978-80-87335-63-5