



# **METODIKA NÁKUPU PORADENSKÝCH SLUŽEB PRO UCHAZEČE A ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ**

(Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2016/13400-196)

Projekt TA ČR OMEGA TD020138: Optimalizace procesu nákupu externích poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce České republiky

**T A**  
**Č R** Program **Omega**

Praha, 2016

*Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání byla zpracována v roce 2015 v rámci projektu aplikovaného výzkumu OMEGA s názvem **Optimalizace procesu nákupu externích poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce České republiky financovaného z prostředků Technologické agentury ČR s finanční účastí Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. (NVF).** Řešitelem projektu bylo Středisko podpory poradenských služeb NVF, které metodiku zpracovalo na základě analýzy 50 veřejných zakázek vypsaných krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky v letech 2012-2013.*

## Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Individuální poradenství.....</b>	<b>7</b>
1.1 Forma a rozsah individuálního poradenství .....	7
1.2 Tematické okruhy individuálního poradenství .....	8
<b>2 Poradenský program .....</b>	<b>10</b>
2.1 Forma a rozsah poradenského programu .....	10
2.2 Tematické okruhy poradenského programu .....	12
2.2.1 Tematický okruh poradenského programu: Sebepoznávání pro trh práce.....	16
2.2.2 Tematický okruh poradenského programu: Komunikační dovednosti .....	17
2.2.3 Tematický okruh poradenského programu: Sebe prezentace na trhu práce .....	18
2.2.4 Tematický okruh poradenského programu: Orientace na trhu práce .....	19
2.2.5 Tematický okruh poradenského programu: Hledání zaměstnání .....	20
2.2.6 Tematický okruh poradenského programu: Pracovně-právní gramotnost.....	21
2.2.7 Tematický okruh poradenského programu: Finanční gramotnost.....	22
2.2.8 Tematický okruh poradenského programu: Poradenství k podnikání .....	23
<b>3 Kvalifikační požadavky .....</b>	<b>24</b>
<b>4 Hodnoticí kritéria .....</b>	<b>27</b>
<b>5 Kontrola dodržování podmínek plnění .....</b>	<b>30</b>
<b>Použitá literatura a další zdroje .....</b>	<b>31</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>33</b>
<b>Příloha č. 1: Příklady popisu individuálního poradenství .....</b>	<b>33</b>
A) Individuální poradenství zaměřené na motivaci, osobní rozvoj a psychologické poradenství .....	33
B) Individuální poradenství zaměřené na orientaci na trhu práce, hledání zaměstnání.....	34
C) Individuální poradenství nekariérové - odborné mající vliv na uplatnitelnost na trhu práce .....	35
<b>Příloha č. 2: Příklady návrhů obsahového zaměření poradenských programů.....</b>	<b>36</b>
A) Poradenský program Návčik měkkých dovedností / Komunikační dovednosti / Soft skills.....	36
B) Poradenský program Orientace na trhu práce .....	37
C) Poradenský program Hledám zaměstnání / Jak na to .....	38
D) Poradenský program Základní znalosti trhu práce .....	39
E) Poradenský program Finanční gramotnost .....	41

F) Poradenský program Pracovně právní minimum .....	41
G) Poradenský program Motivační program základní .....	42
H) Poradenský program Motivační program komplexní.....	43

**Příloha č. 3: Ukázka stanovení hodnoticích kritérií pro výběr dodavatele**

<b>poradenských činností.....</b>	<b>45</b>
1. Dílčí hodnoticí kritérium Nabídková cena jednoho účastníka v Kč včetně DPH .....	45
2. Dílčí hodnoticí kritérium Postupy a metody poradenské činnosti .....	46
3. Dílčí hodnoticí kritérium Odbornost poradců / lektorů .....	51

# Úvod

Cílem této metodiky je ucelení a sjednocení nabídky nakupovaných poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání (dále jen „klient“) evidované na Úřadu práce České republiky (ÚP). Metodika je formulována tak, aby bylo i nadále možno zohledňovat specifické požadavky aktuální situace daného klienta a daného regionu a operativně na ně reagovat.

Metodika se věnuje především poradenským činnostem, které jsou nakupovány formou veřejných zakázek. Metodika se nezabývá poradenskými činnostmi, které: 1) mají již zpracovány vlastní metodiku nebo jiný řídicí akt (např. bilanční diagnostika,<sup>1</sup> Job club,<sup>2</sup> pracovní rehabilitace,<sup>3</sup> pracovní diagnostika<sup>4</sup>); 2) jsou specifické pro regionální individuální projekty (RIP; vstupní informační schůzka, výběr klientů, řízení projektu, publicita apod.); 3) mají charakter rekvalifikace nebo jiné vzdělávací aktivity a zadávají se samostatně; 4) jsou poptávané pouze okrajově a výjimečně.

Cílem tohoto textu nebylo striktně standardizovat poptávané činnosti, ale především ukázat varianty jejich poptávání. Ze stávajících zadávacích řízení byly vybrány i doplňující informace a další méně časté požadavky, které jsou v jednotlivých částech nastíněny především pro inspiraci a kontrolu, zda nebyla v zadávací dokumentaci opomenuta některá důležitá skutečnost. Metodikou popsané služby lze na ÚP poskytovat i interně.

Metodika je určena především pro pracovníky krajských poboček ÚP, kteří připravují obsahovou náplň zakázek na poradenské služby, nebo působí v oddělení poradenství.

Metodika má několik částí. První kapitola shrnuje různé aspekty, které by neměly být opomenuty při nákupu individuálního poradenství pro klienty ÚP. Konkrétní ukázky jsou uvedeny v příloze č. 1.

Druhá kapitola přináší nový přístup ke stanovení obsahové náplně poradenských programů, který umožňuje jejich obsah sestavovat z různě tematicky zaměřených okruhů a modulů tří úrovní (základní, rozšiřující, nadstavbový) a usnadňuje tak vytváření široké škály variant poradenských programů podle potřeb klientů a situace na trhu práce. Tato metodika tak

---

<sup>1</sup> Metodika bilanční diagnostiky zpracovaná Střediskem podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. v rámci projektu TAČR Omega „Optimalizace procesu nákupu externích poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce České republiky“ byla předložena MPSV k certifikaci dne 15. 10. 2015.

<sup>2</sup> Normativní instrukce MPSV č. 14/2009 Poradenský program Job club.

<sup>3</sup> Normativní instrukce MPSV č. 3/2009 Postup při zabezpečování pracovní rehabilitace.

<sup>4</sup> Informace MPSV č. 13/2010 Zabezpečení pracovní diagnostiky pro účely volby povolání.

navazuje na Metodiku poradenského procesu,<sup>5</sup> která doporučuje v rámci zprostředkování zaměstnání a navazujících poradenských služeb na ÚP průběžně zjišťovat potřeby a zájem klientů o poradenské služby, o zvyšování zaměstnatelnosti cestou rekvalifikace, o pracovní rehabilitaci nebo o pomoc při úvahách o zahájení vlastního podnikání atd. Na základě průběžně zjišťovaných potřeb a zájmu klientů pak lze lépe plánovat nákupy těchto služeb. Možné varianty obsahové náplně poradenských programů jsou uvedeny v příloze č. 2.

Třetí kapitola přináší několik inspirativních příkladů souhrnu kvalifikačních požadavků na realizátory poradenských činností (psycholog, odborný poradce, lektor), které byly vybrány z analyzovaných zadávacích dokumentací.

Ve čtvrté kapitole se metodika věnuje hodnoticím kritériím pro zadávání veřejné zakázky na nákup poradenských činností od externího dodavatele. Příklady dílčích hodnoticích kritérií a subkritérií jsou uvedeny v příloze č. 3.

Pátá kapitola upozorňuje na možnost stanovení sankcí vůči dodavateli, který nepostupuje při realizaci poradenských činností podle své vlastní nabídky.

Metodika má obsáhlou přílohovou část. V první příloze jsou uvedeny ukázky tří modelových příkladů zadávání individuálního poradenství, jejichž podkladem se staly analyzované zakázky. Druhou přílohu tvoří osm ukázek možných variant modulového sestavení různě zaměřených poradenských programů, které byly také inspirovány analyzovanými zakázkami. Třetí příloha přináší varianty stanovení hodnoticích kritérií pro výběr dodavatele při použití ekonomické výhodnosti jako základního hodnoticího kritéria.

---

<sup>5</sup> Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky, certifikovaná MSPV pod č. j. 2013/80685-141. Dostupné na [www.mpsv.cz/files/clanky/17171/Methodika-poradenskeho-procesu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17171/Methodika-poradenskeho-procesu.pdf) <1.10.2015>.

# 1 Individuální poradenství

Individuální poradenství zahrnuje různé aktivity poskytované poradcem klientovi. Patří mezi ně zejména poskytování informací, pomoc při řešení běžných i obtížných situací a jejich simulace, vedení, provázení, zastupování, hodnocení dovedností atd. s cílem uplatnění klienta na trhu práce a zvýšení jeho zaměstnatelnosti.

Individuální poradenství je obvykle poskytováno klientům ÚP interně pracovníkem ÚP (speciálním poradcem nebo psychologem), ale může být také nakupováno jako samostatná poradenská aktivita, jako součást poradenského programu nebo jako nástroj pro určení návazných poradenských a dalších služeb (např. Job club, Informační a poradenské středisko pro volbu povolání ÚP, pracovní rehabilitace, psychologické poradenství, rekvalifikace).

## 1.1 Forma a rozsah individuálního poradenství

Individuální poradenství je realizováno během osobního (individuálního) rozhovoru mezi klientem a poradcem, psychologem,<sup>6</sup> případně jiným odborným pracovníkem.<sup>7</sup> Pro zjištění stávající situace a anamnézy klienta se využívají různé metody a diagnostické nástroje, pro které musí mít poradce odpovídající kvalifikaci a specifické zaškolení.

Individuální poradenství se realizuje během jednoho nebo více setkání, podle potřeb klienta. V případě externě nakupované služby se doporučuje stanovit:

- předpokládaný počet klientů,
- maximální (případně minimální) počet hodin na jednoho klienta (např. 1-10 hodin),<sup>8</sup>
- maximální počet hodin za den na 1 klienta (v celých hodinách) a maximální počet klientů za den (na 1 poradce),
- maximální délku realizace (např. 10 týdnů), případně doporučené rozestupy mezi jednotlivými konzultacemi (cca 1 týden),
- podmínky navýšení počtu hodin (pro jednotlivého klienta).

V rámci zadávací dokumentace se doporučuje také stanovit:

- podmínky prokazování realizovaného poradenství (forma záznamu, podpisy, výkazy, evidence, fotodokumentace),

---

<sup>6</sup> Je-li individuální kariérové poradenství poskytováno psychologem, který při práci s klientem využívá psychologické metody a nástroje, hovoříme o psychologickém poradenství.

<sup>7</sup> V zadávací dokumentaci je třeba specifikovat kvalifikační požadavky na příslušného poradce jako je ukončené vzdělání a jeho obor, délka praxe a odborné znalosti, dovednosti a zkušenosti (viz doporučení v kapitole 4.).

<sup>8</sup> Jedna hodina v poradenství má 60 minut (a nelze ji dělit).

- alternativní formy komunikace klienta s poradcem (telefon, e-mailem) a formy záznamu této komunikace,
- podmínky dostupnosti poradce pro individuální poradenství (hodiny, dny a místo pro osobní kontakt, případně podmínky telefonického či e-mailového kontaktu),
- podmínky zařazení do realizace veřejné zakázky poradce / lektora, který nebyl uveden v původní nabídce, a proces schvalování této změny,
- formu a další parametry zpětné vazby od klientů (dotazník, telefonický rozhovor atd.),
- požadované výstupy z poskytnuté poradenské služby,<sup>9</sup> jejich náležitosti (originál x kopie), četnost atd.
- podmínky spolupráce poradce (psychologa) nebo lektora s ÚP a forma předávání informací (písemně, elektronicky, osobně).

Lze též upravit požadavky na technické zabezpečení individuálního poradenství:

- místo realizace individuálního poradenství (dostupnost veřejnou dopravou),
- velikost a vybavenost místností pro poskytování individuálního poradenství (nábytek, počítače, sociální zařízení, vhodnost pro individuální poradenství),
- poučení o BOZP a pojištění poskytovatele individuálního poradenství pro případ odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků.

V zadávací dokumentaci by neměla být opomenuta informace o formě a četnosti kontroly plnění smluvních podmínek (kdo, kdy a za jakých podmínek jí provádí) a o postupu při zjištění nedostatků. Doporučuje se také stanovení sankcí pro případ opakovaného porušení stanovených podmínek či při opakovaném zjištění nedostatků.

## 1.2 Tematické okruhy individuálního poradenství

Individuální poradenství pro klienty ÚP se zaměřuje zejména na následující témata:

- vstupní mapování aktuální situace klienta a jeho potřeb pro zvýšení zaměstnatelnosti (bez nebo s využitím psychodiagnostických nástrojů a metod)<sup>10</sup>,
- rozvoj dovedností řízení vlastní kariérové dráhy,
- orientace na trhu práce,
- podpora motivace a aktivizace,
- stanovení kariérového cíle a plánování kariérové dráhy,

---

<sup>9</sup> Např. doporučuje se, aby závěrečná zpráva (Výstup) z individuálního poradenství obsahovala minimálně: a) identifikaci klienta, b) identifikaci poradce, c) klientovu zakázku (tematické okruhy, kterých se týkala vzájemná spolupráce), d) termíny a rozsah poradenství, e) doporučení (pro klienta/pro ÚP), f) podpis poradce a klienta.

<sup>10</sup> Psychodiagnostické nástroje a metody mohou být využity jen k tomu účelu specificky zaškoleným psychologem.



- doprovázení / monitorování realizace kariérového plánu,
- psychologická podpora hledání a získání zaměstnání (psychologické poradenství),
- poradenství nekariérové – odborné: finanční, sociálně-právní apod.

Prvních šest tematických okruhů spolu úzce souvisí. Témata jsou propojená a mnohdy není žádoucí je takto oddělovat. Individuální poradenství může být realizováno v celé šíři výše uvedených témat, nebo se může soustřeďovat jen na určitá témata podle vůle a potřeb klienta, který je hlavním aktérem všech poradenských služeb („poradenství je pomoc ke svépomoci“).

Poradenství může být poskytováno jedním poradcem se specifikovanými požadavky na kvalifikaci, v některých případech může být požadována dostupnost více specializovaných poradců (finanční poradce, poradce pro trh práce, sociální pracovník, právník atd.) nebo psychologa. Pokud je individuální poradenství součástí skupinového poradenského programu, poskytuje jej obvykle lektor v rámci svého odborného zaměření.

Poskytování individuálního poradenství (jako externí služby) je možno zaměřit pouze na úzce vymezenou cílovou skupinu klientů (např. se speciálními požadavky, s handicapem apod.). Pak je třeba požadavky v zadávací dokumentaci upravit podle potřeb této cílové skupiny.

Do individuálního poradenství je možno implementovat i prvky moderních přístupů vedení klienta jako je např. koučink nebo jej rozšířit o poskytování osobní asistence. Týká se to opět specifických cílových skupin klientů (např. vyšší věk, nízké vzdělání, zdravotní omezení), které vyžadují individuální přístup či zvláštní pomoc a jejich pozice na trhu práce je značně ztížená. Osobní asistence může například zahrnovat doprovod k pohovoru, pomoc při obstarávání potřebných dokumentů nebo zajištění překladu či tlumočení (do znakové řeči, Braillova písma) apod.

V příloze č. 1 jsou uvedeny tři varianty popisu individuálního poradenství s alternativně použitelnými formulacemi cílů a obsahové náplně. Ukázky jsou doplněny vybranými příklady z reálných zadávacích dokumentací.

## 2 Poradenský program

Poradenský program zpravidla kombinuje individuální a skupinovou formu poradenství s cílem rozvoje osobních strategií pro překonání období nezaměstnanosti a znovu uplatnění na trhu práce. Výběr nástrojů a postupů, které jsou do poradenského programu zahrnuty, se liší a záleží vždy na povaze a relevantnosti situace či problému, který je ve skupině účastníků řešen. Konkrétní náplň poradenského programu je obměňována podle potřeb účastníků, což také ovlivňuje jeho délku.

Poradenský program obvykle kombinuje různé pedagogické a poradenské přístupy od předávání informací po zážitkově koncipovaný přenos zkušeností mezi jeho účastníky. Aktivity se soustřeďují zejména na sebepoznání a na nácvik praktických dovedností důležitých pro úspěšné nalezení zaměstnání. Důraz je kladen na hloubku prožitku a na fixaci osvojených / naučených technik do stávajících vzorců chování. Cestou zážitkového pojetí si účastníci vytvářejí vlastní způsoby řešení situací.

Pro dodržení terminologie platné legislativní úpravy se doporučuje používat název **poradenský program** s dodatkem, který vyjadřuje jeho zaměření nebo cílovou skupinu - např. Poradenský program Návrat na trh práce, Poradenský program Mládež apod. Doporučení používat název Poradenský program je podpořeno i tím, že vyhláška č. 518/2004 Sb.<sup>11</sup> § 23 odst. (3) stanovuje: „Za náklady uchazeče o zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením spojené s poradenstvím se považují jízdní výdaje podle zvláštního právního předpisu, prokázané uchazečem o zaměstnání nebo osobou se zdravotním postižením, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo poradenských programů.“

Vzhledem k obšírnosti témat zařazovaných do poradenských programů je tato část metodiky založena na modulovém uspořádání. Umožňuje sestavit obsahovou náplň jednotlivých poradenských programů „na míru“ podle potřeb regionu a cílové skupiny klientů.

Modelové příklady jsou uvedeny v příloze č. 2.

### 2.1 Forma a rozsah poradenského programu

Základem poradenských programů jsou aktivity, ve kterých se využívá různých forem skupinové poradenské práce s klienty – jako jsou prezentace, přednášky, školení, individuální a skupinová práce, diskuse a různé zážitkové aktivity (např. nácvik situací, hraní rolí apod.). Jejich cílem je sebepoznání a nácvik praktických dovedností důležitých pro úspěšné nalezení zaměstnání. Skupinovými aktivitami se prolíná individuální přístup ke každému klientovi,

---

<sup>11</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22, § 23 odst. 3.

který ústí v individuální poradenství. V případě potřeby a disponibilního specificky zaškoleného odborníka jsou využívány také diagnostické nástroje a metody.

Skupiny klientů / účastníků poradenského programu mohou být jak homogenní, tak i heterogenní. Doporučená velikost skupiny 6-12 osob umožňuje aktivní zapojení jednotlivých účastníků a využití skupinových technik práce.

Časový rozsah poradenského programu se doporučuje přizpůsobit zejména potřebám cílové skupiny v rozsahu od 5 hodin výše<sup>12</sup>. Programy mohou být několikadenní (do 1 týdne) i několikátýdenní. V tomto případě by měl být kladen důraz na pravidelnost aktivit (nebo naopak na nepravidelnost v případě programů pro specifické cílové skupiny<sup>13</sup>).

Podle potřeb zadavatele, situace v regionu a požadavků cílové skupiny se doporučuje stanovit:

- požadavky na počet a kvalifikaci poradců / lektorů (viz kapitola 4.),
- podmínky zařazení do realizace poradenských programů poradců / lektorů, kteří nebyli uvedeni v původní nabídce, a proces jejich schvalování,
- počet hodin realizace poradenského programu celkem (lze použít orientační členění na krátké programy (do 20 hodin, max. 1 týden), střední (do 60 hodin, cca 2 týdny), dlouhé (nad 61 hodin),
- délku hodiny (doporučeno 60 minut),
- maximální počet dnů, příp. maximální délku kurzu (týden – měsíc),
- maximální počet hodin za den (4-8 hod.), případně časové rozpětí, ve kterém se má výuka uskutečnit (např. 8.00-15.00 hod. v pracovních dnech),
- počet osob ve skupině – minimální (6-8 osob) a maximální (12-15 osob),
- formu školení (obvykle prezenční).

Příklad dalších požadavků:

- Postupné zvyšování nároků na zapojení klientů do aktivit (min. 3 hodiny denně v prvním týdnu až po 5-6 hodin denně v posledním týdnu),
- podmínky prokazování realizovaného poradenského programu (forma zápisu o aktivitě, podpisy, výkazy, prezenční listiny, fotodokumentace),
- formu a další parametry zpětné vazby od klientů (dotazník, rozhovor ...),
- formu a podmínky vydání Potvrzení o účasti/certifikátu/osvědčení a jeho náležitosti (např. minimální účast (50-80 %),
- a pokud je to relevantní pro daný program - podmínky dostupnosti poradce/lektora pro individuální poradenství (hodiny, dny a místo pro osobní kontakt, případně podmínky možnosti telefonického či e-mailového kontaktu).

---

<sup>12</sup> V rámci ÚP (při interním poskytování poradenských programů) mohou být i kratší.

<sup>13</sup> Např. při podezření na nelegální zaměstnání.

Lze také upravit požadavky na technické zabezpečení poradenské činnosti:

- místo realizace (dostupnost veřejnou dopravou),
- velikost a vybavenost místností pro poskytování skupinového i individuálního poradenství (nábytek, počítače a jejich vybavení, sociální zařízení, vhodnost pro individuální a skupinové poradenství),
- formu a dostupnost pracovních materiálů,
- poučení o BOZP a pojištění poskytovatele poradenského programu pro případ odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků,
- případně požadavky na občerstvení účastníků.

V zadávací dokumentaci by neměla být opomenuta informace o kontrole plnění smluvních podmínek (kdo, kdy a za jakých podmínek jí provádí), o postupu při zjištění nedostatků a o případných sankcích.

## 2.2 Tematické okruhy poradenského programu

Obsahová náplň poradenských programů je rozdělena do osmi tematických okruhů a tří tematických bloků (viz tab. č. 1):

- |                                 |   |  |
|---------------------------------|---|--|
| 1) Sebepoznávání pro trh práce  | } | a) Sebepoznávání a sebeprezentace  |
| 2) Komunikační dovednosti       |   |  |
| 3) Sebeprezentace na trhu práce |   |  |
| 4) Orientace na trhu práce      | } | b) Orientace na trhu práce a hledání zaměstnání                            |
| 5) Hledání zaměstnání           |   |  |
| 6) Pracovně-právní gramotnost   | } | c) Ostatní odborné poradenství mající vliv na uplatnitelnost na trhu práce |
| 7) Finanční gramotnost          |   |  |
| 8) Poradenství k podnikání      |   |  |

Obsahy některých tematických okruhů se záměrně v některých aspektech překrývají. Vesměs se jedná o témata, která jsou v jednom tematickém okruhu probírána na teoretické úrovni a v dalším jsou zasazena do praktického rámce. Obsah každého z osmi tematických okruhů je rozdělen do tří modulů:

- **Základní modul:** Obsahuje úvod do problematiky, seznamuje se základními poznatky a rozvíjí základní dovednosti.
- **Rozšiřující modul:** Staví na základním modulu, zasazuje jej do širšího kontextu, obohacuje jej o další aspekty, upevňuje a prohlubuje poznatky a dovednosti.
- **Nadstavbový modul:** Rozšiřuje témata předchozích dvou modulů, prohlubuje poznatky a dovednosti, stimuluje výměnu názorů a zkušeností, poskytuje prostor pro nácvik praktických situací a sebereflexi.

Obsahová náplň jednotlivých modulů je **doporučená**, tj. prezentovaná témata lze rozšířit nebo zúžit, stejně jako pedagogické a poradenské přístupy a metody práce s klientem podle potřeb cílové skupiny.

Orientační časová náročnost jednoho tematického modulu jsou dvě hodiny. Tento čas však může být upraven podle potřeb účastníků v rozsahu od jedné do tří hodin (přesný požadavek je potřeba předem stanovit v zadávací dokumentaci).

U vybraných tematických modulů je uvedeno doporučení „práce s PC<sup>14</sup>“. Zde se podle potřeb klientů doporučuje zařadit modul „základy uživatelské práce na PC“ (ovládání počítače, práce s textovým editorem, internetovým vyhledávačem a elektronickou poštou) a rozšířit adekvátně časovou dotaci. Tyto moduly se doporučuje realizovat v počítačové učebně.

Orientačně se podle délky poradenské programy dělí na:

- **krátké** – v trvání do 20 hodin
- **středně dlouhé** – v trvání do 60 hodin
- **dlouhé** – bez omezení délky.

Podle potřeby regionu a cílové skupiny lze díky modulovému pojetí vytvářet širokou škálu obsahu poradenských programů. Poradenský program lze sestavit:

- ze všech tří modulů jednoho tematického okruhu,
- ze základních modulů libovolného počtu tematických okruhů,
- ze základních a rozšiřujících modulů libovolného počtu tematických okruhů, přičemž ne u všech tematických okruhů je nutno zařadit rozšiřující modul,
- ze základních, rozšiřujících a nadstavbových modulů libovolného počtu tematických okruhů, přičemž ne u všech tematických okruhů je nutno zařadit rozšiřující nebo nadstavbový modul,
- ze všech tří úrovní modulů libovolného počtu tematických okruhů.

Do krátkých poradenských programů lze zařadit jeden či více modulů v základní úrovni, nebo moduly se základní a rozšířenou úrovní v jednom či dvou tematických okruzích, případně kombinaci jednoho komplexně pojatého tematického okruhu až po nadstavbovou úroveň doplněného sousedními tématy v základní úrovni. Je žádoucí, aby rozšiřující a nadstavbová témata následovala po bloku základních informací. Do středně dlouhých poradenských programů lze zařadit více tematických okruhů v celé šíři (až do nadstavbové úrovně). Pro dlouhé poradenské programy lze obsahovou náplň kombinovat z celé nabídky.

Doporučuje se každý poradenský program doplnit individuálním poradenstvím. Toto poradenství pak má různorodé zaměření (v závislosti na tématu poradenského programu).

---

<sup>14</sup> Osobní počítač.

Poradenství poskytují poradci nebo lektori podle své specializace (nutno předem specifikovat požadavky v zadávací dokumentaci). V rámci programu lze alternativně nabídnout kontakty, odkazy či jiné informace o dalších možnostech externího poradenství u specializovaných organizací (neziskové organizace zaměřené na ochranu spotřebitele, právní poradny, občanské poradny, sociální služby apod.).

Tabulku č. 1 lze také využít pro určení délky poradenského programu s předem danou obsahovou náplní. Vyhledají se moduly, jejichž obsah se shoduje s obsahovou náplní daného poradenského programu. Počet modulů se vynásobí dvěma a vyjde orientační časová dotace daného poradenského programu. S přihlédnutím ke složení skupiny lze časovou dotaci upravit pro každý modul v rozsahu 1-3 hodiny.

V následujících osmi subkapitolách jsou stručně popsány cíle a obsahová náplň jednotlivých tematických okruhů poradenských programů.

Tabulka č. 1: Doporučená náplň jednotlivých tematických okruhů poradenských programů

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) <b>Sebezpoznávání pro trh práce</b>	Vstupní mapování aktuální situace klienta (zájmy, hodnoty, postoje, představy, omezení) a jeho potřeb pro zvýšení zaměstnatelnosti	Sebezpoznání, sebehodnocení, sebezpojetí, sebevědomí, neformálně získané kompetence, žebříček hodnot, alternativy životního a kariérového cíle	Rozvoj dovedností řízení vlastní kariérové dráhy, kariérové plánování
2) <b>Komunikační dovednosti</b>	Komunikace ústní x psaná, verbální x neverbální	Asertivita a její využití při hledání zaměstnání, stres, konflikt a jeho řešení, zvládání změn a reakce na ně, vyjednávání	Nácvik asertivního chování, řešení konfliktních situací, zvládání stresových faktorů, aktivace pozitivní motivace
3) <b>Sebeprezentace na trhu práce</b>	Základy sebeprezentace, osobní kariérové portfolio, životopis (práce s PC)	Motivační / průvodní dopis, vlastní inzerát, vizitka (práce s PC)	Výběrové řízení, struktura přijímacího pohovoru, nácvik rozhovoru u zaměstnavatele, osobní image / vizáž
4) <b>Orientace na trhu práce</b>	Orientace v nabídce volných pracovních míst (internet, periodika), informace o službách ÚP, portál MPSV, agentury práce (práce s PC)	Regionální trh práce, aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje, alternativní profese, rekvalifikace, stáže a dobrovolnictví (práce s PC)	Další profesní vzdělávání, uznávání kvalifikací, NSK, NSP, práce v zahraničí, portál EURES, Europass (práce s PC)
5) <b>Hledání zaměstnání</b>	Techniky vyhledávání pracovních příležitostí, job servery, sociální vztahy využitelné pro získání zaměstnání (práce s PC)	Formy kontaktu a oslovování potenciálních zaměstnavatelů, zadávání vlastního inzerátu na job serverech (práce s PC)	Nácvik kontaktu se zaměstnavatelem, virtuální sociální sítě a jejich rizika, neúspěch ve výběrovém řízení (práce s PC)
6) <b>Pracovně-právní gramotnost</b>	Právní minimum, občanský zákoník, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, práva a povinnosti zaměstnanců, pracovní smlouvy, pracovně právní vztahy	Odpovědnost při právních úkonech, diskriminace a ochrana zaměstnance, formy ukončení pracovního poměru, rizika při právních úkonech	Možnosti ochrany zaměstnanců, právnické a advokátní služby, instituce nabízející odbornou pomoc
7) <b>Finanční gramotnost</b>	Základní pojmy finanční gramotnosti, hospodaření domácnosti, osobní a rodinný rozpočet	Zadlužení (rizika, dopady, prevence), oddlužení (osobní bankrot, splátkový kalendář), spoření a investování	Sociální a důchodový systém, státní sociální podpora, instituce nabízející odbornou pomoc, ochrana spotřebitele
8) <b>Poradenství k podnikání</b>	SWOT a podpora podnikatelských kompetencí, předpokladů, motivace, sebedůvěry, sebekontroly, kreativity, rodinné zázemí atd.	Od úvahy o podnikání k podnikatelskému záměru, průzkum trhu a konkurence, distribuční síť a další podmínky pro úspěšné podnikání, podpora poskytovaná ÚP	Legislativa, právní formy podnikání, ekonomika a administrativa, rizika podnikání, podnikatelský plán, marketing, logistika, finanční plán a zajištění zahájení podnikání

## 2.2.1 Tematický okruh poradenského programu: Sebepoznávání pro trh práce

### Cíle aktivity

Základní modul:

- Získání základních dovedností vytyčit si kariérový/é cíl/e s ohledem na své pracovní zkušenosti, zájmy, hodnoty, postoje, představy a omezení.
- Zvýšení motivace pro pracovní začlenění.

Rozšiřující a nadstavbový modul:

- Získání schopností potřebných pro analýzu své dosavadní osobní a profesní dráhy.
- Utřídění vlastních předpokladů pro uplatnění na trhu práce (schopnosti a dovednosti získané vzděláním, pracovními zkušenostmi a mimopracovními aktivitami, hodnoty a osobnostní vlastnosti ve vztahu k výkonu různých povolání).
- Získání dovedností souvisejících s hledáním alternativ svého kariérového cíle.
- Zvýšení motivace pro řízení vlastní kariérové dráhy.

### Obsahová náplň

Základní modul:

- aktuální životní a kariérová situace a úroveň zaměstnatelnosti,
- sebevědomí, motivace a aktivizace,
- potřeby pro zvýšení zaměstnatelnosti.

Rozšiřující modul:

- posouzení silných a slabých stránek pro uplatnění na trhu práce,
- přehled formálně i neformálně získaných kompetencí,
- žebříček hodnot,
- alternativy životního a kariérového cíle.

Nadstavbový modul:

- dovednosti pro řízení vlastní kariérové dráhy,
- sestavení kariérového projektu a plánu.



## 2.2.2 Tematický okruh poradenského programu: Komunikační dovednosti

### Cíle aktivity

Základní modul:

- Získání dovedností písemné komunikace s potenciálním zaměstnavatelem.
- Získání dovedností pro vedení osobního rozhovoru s potenciálním zaměstnavatelem (naslouchání, sdělování informací, neverbální vyjadřování).
- Zvýšení sebejistoty při komunikaci s úřady a zaměstnavateli.

Rozšiřující a nadstavbový modul:

- Rozšíření dovedností písemné a ústní komunikace se zaměstnavateli a dalšími osobami a institucemi v situaci hledání zaměstnání.
- Získání dovedností asertivního chování včetně možností a limitů jeho využívání při hledání zaměstnání.
- Získání dovedností potřebných pro vyjednávání a zvládnutí základních technik řešení konfliktů.
- Seznámení se s technikami zvládnutí stresu.
- Posílení sebedůvěry.

### Obsahová náplň

Základní modul:

- zlepšení úrovně psané a ústní komunikace pro hledání zaměstnání,
- využívání neverbální složky komunikace.

Rozšiřující modul:

- podpora asertivního chování při jednání se zaměstnavatelem,
- stres, stresové faktory, obrana před stresem při kontaktu se zaměstnavatelem,
- zvládnutí konfliktních situací a jejich řešení,
- podpora zvládnutí životních a kariérových změn,
- získání schopností vyjednávání.

Nadstavbový modul:

- nácvik konkrétních situací jednání se zaměstnavatelem s využitím asertivního chování,
- nácvik řešení konfliktních situací,
- nácvik zvládnutí stresových faktorů,
- nácvik pozitivní motivace při jednání se zaměstnavatelem.

## 2.2.3 Tematický okruh poradenského programu: Sebe prezentace na trhu práce

### Cíle aktivity

Základní modul

- Získat dovednosti potřebné pro vytváření životopisu a kompetenčního portfolia.

Rozšiřující a nadstavbový modul.

- Získat dovednosti potřebné pro formulování motivačního dopisu, inzerátu, přihlášky do výběrového řízení, vytvoření vlastní vizitky apod.
- Uvědomit si důležitosti „prvního dojmu“ a naučit se, jak působit prostřednictvím svého vzhledu.
- Připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení.
- Posílení motivace k zahájení jednání se zaměstnavateli a sebejistoty při těchto jednáních.

### Obsahová náplň

Základní modul (práce s PC):

- základy sebe prezentace na trhu práce,
- zásady průběžné tvorby osobního kariérového portfolia,
- zásady sestavování životopisu.

Rozšiřující modul (práce s PC):

- sestavení motivačního dopisu,
- sestavení vlastního inzerátu pro přímé oslovení zaměstnavatele inzerujícího x neinzerujícího volné pracovní místo,
- vytvoření vlastní vizitky.

Nadstavbový modul:

- průběh výběrového řízení,
- struktura přijímacího pohovoru,
- nácvik přijímacího pohovoru se zaměstnavatelem,
- budování dobrého dojmu, význam vizáže.

## 2.2.4 Tematický okruh poradenského programu: Orientace na trhu práce

### Cíle aktivity

#### Základní modul

- Seznámit se službami nabízenými Úřadem práce, MPSV, agenturami práce a s dalšími zdroji pro samostatné vyhledávání volných pracovních míst.

#### Rozšiřující a nadstavbový modul

- Získat informace o aktuální situaci a předpokládaném vývoji trhu práce v příslušné lokalitě a jejím okolí.
- Seznámit se s možnými způsoby vyhledávání vhodných pracovních příležitostí včetně příležitostí práce v zahraničí.
- Naučit se orientovat v nabídkách práce a v požadavcích zaměstnavatelů.
- Naučit se vyhledávat si vhodné další profesní vzdělávání, rekvalifikace, stáže apod.
- Seznámit se se systémem povolání, kvalifikací a jejich uznávání (NSP a NSK).

### Obsahová náplň<sup>15</sup>

#### Základní modul (práce s PC):

- orientace v nabídce volných pracovních míst na internetu a v periodikách, umět je vyhledávat a odhadnout, co se za textem inzerátu skrývá,
- přehled o veřejných (ÚP) a soukromých (agentury práce) institucích trhu práce, které působí v nejbližším okolí.

#### Rozšiřující modul (práce s PC):

- trendy lokálního trhu práce,
- nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich možné využití,
- alternativní profese a povolání poptávané na trhu práce,
- neplacené formy práce – stáže, dobrovolnictví.

#### Nadstavbový modul (práce s PC):

- další profesní vzdělávání,
- uznávání kvalifikací, NSK, NSP,
- práce v zahraničí, portál EURES, Europass.

---

<sup>15</sup> Náplň tohoto okruhu je obdobná náplni Skupinové informační schůzky dle Metodiky poradenského procesu (certifikovaná MPSV pod číslem 2013/80685-141). Dle zkušeností z praxe však klienti tyto informace potřebují po určité době zopakovat. Aktivita je vhodná především pro interní použití (v rámci ÚP).

## 2.2.5 Tematický okruh poradenského programu: Hledání zaměstnání

### Cíle aktivity

#### Základní modul

- Získat dovednosti využívání internetu pro samostatné vyhledávání volných pracovních míst.
- Uvědomit si možnosti a naučit se způsoby využívání svých sociálních vztahů pro hledání zaměstnání.

#### Rozšiřující a nadstavbový modul

- Naučit se navazovat kontakty s potenciálními zaměstnavateli a oslovovat je (vhodné způsoby zahájení písemné komunikace, příprava a zveřejnění vlastního inzerátu apod.).
- Naučit se využívat sociální sítě pro hledání zaměstnání s ohledem na jejich rizika.
- Zlepšit své vyhlídky na nalezení pracovního místa, které je v souladu s vlastními kariérovými cíli, což povede k posílení motivace pro hledání zaměstnání.

### Obsahová náplň

#### Základní modul (práce s PC):

- techniky vyhledávání pracovních příležitostí (vyhledávání inzerátů a zaměstnavatelů),
- techniky využívání formálních a neformálních osobních kontaktů pro získání informací o volných pracovních místech,
- vyhledávání volných pracovních míst na internetu.

#### Rozšiřující modul (práce s PC):

- formy kontaktu a oslovování potenciálních zaměstnavatelů inzerujících x neinzerujících volná pracovní místa,
- zadání vlastního inzerátu na job servery.

#### Nadstavbový modul (práce s PC):

- nácvik kontaktu se zaměstnavatelem,
- nácvik komunikace se zaměstnavatelem, telefonní hovor, e-mailová komunikace,
- neúspěch u přijímacího řízení a jak jej využít v následujících kontaktech se zaměstnavateli,
- virtuální sociální sítě, jejich využití pro hledání zaměstnání, rizika zveřejňování osobních informací na těchto sítích.

## 2.2.6 Tematický okruh poradenského programu: Pracovně-právní gramotnost

### Cíle aktivity

#### Základní modul

- Získat přehled o základních právech a povinnostech zaměstnance a zaměstnavatele vymezených právními předpisy (zákoník práce, občanský zákoník, zákon o zaměstnanosti).

#### Rozšiřující a nadstavbový modul

- Seznámit se s možnostmi ochrany zaměstnanců a naučit se hledat odbornou právní pomoc.

### Obsahová náplň

#### Základní modul:

- právní minimum, občanský zákoník,
- zákoník práce, zákon o zaměstnanosti,
- práva a povinnosti zaměstnanců,
- náležitosti pracovní smlouvy,
- alternativní pracovně právní vztahy.

#### Rozšiřující modul:

- odpovědnost při právních a pracovně právních úkonech,
- diskriminace a ochrana zaměstnance,
- formy ukončení pracovního poměru,
- rizika při právních úkonech.

#### Nadstavbový modul:

- možnosti ochrany zaměstnanců (odbory, kolektivní smlouva),
- instituce a společnosti nabízející odbornou pomoc,
- právnícké a advokátní služby.

## 2.2.7 Tematický okruh poradenského programu: Finanční gramotnost

### Cíle aktivity

#### Základní modul

- Získat přehled o možných způsobech hospodaření domácnosti a sestavování osobního a rodinného rozpočtu.

#### Rozšiřující a nadstavbový modul

- Naučit se rozpoznávat možnosti, výhody, rizika a možné dopady finančních transakcí (půjčky, spoření, investování apod.).
- Seznámit se s fungováním sociálního a důchodového systému.

### Obsahová náplň

#### Základní modul:

- základní pojmy finanční gramotnosti,
- tvorba rodinného a osobního rozpočtu.

#### Rozšiřující modul:

- zadlužení (rizika, dopady, prevence),
- oddlužení (osobní bankrot, splátkový kalendář),
- spoření a investování.

#### Nadstavbový modul:

- sociální a důchodový systém, státní sociální podpora,
- instituce a společnosti nabízející odbornou pomoc,
- ochrana spotřebitele.

## 2.2.8 Tematický okruh poradenského programu: Poradenství k podnikání

### Cíle aktivity

#### Základní modul

- Ověřit si vlastní předpoklady pro zahájení samostatné výdělečné činnosti, resp. založení soukromé firmy (osobnostní charakteristiky včetně motivace, rodinné zázemí, finanční, lidské a další zdroje atd.).

#### Rozšiřující a nadstavbový modul

- Seznámit se s příslušnými právními předpisy, s ekonomickou a administrativní stránkou podnikání, s možnostmi podpory začínajících podnikatelů ze strany státu apod.
- Naučit se, jak postupovat a co všechno je třeba zohlednit při tvorbě konkrétního podnikatelského plánu.
- Naučit se zmapovat podmínky pro podnikání v příslušném oboru a lokalitě.

### Obsahová náplň

#### Základní modul:

- SWOT a podpora podnikatelských kompetencí, předpokladů, motivace, sebedůvěry, sebekontroly, kreativity,
- rodinné zázemí a dopady na něj v případě zahájení podnikatelských aktivit.

#### Rozšiřující modul:

- od úvahy o podnikání k podnikatelskému záměru,
- průzkum trhu a konkurence,
- distribuční síť a další podmínky pro úspěšné podnikání,
- podpora poskytovaná ÚP.

#### Nadstavbový modul:

- legislativa a právní formy podnikání,
- ekonomika a administrativa,
- rizika podnikání,
- podnikatelský plán,
- marketing a logistika produktu,
- finanční plán
- finanční zajištění zahájení podnikání, jednání s bankou.

### 3 Kvalifikační požadavky

Kvalifikační požadavky na realizátory poradenských činností (poradce, lektory) musí odpovídat požadovanému zaměření individuálního poradenství nebo poradenského programu. Je vhodné požadovat určitou úroveň vzdělání, jeho zaměření, délku praxe a oblast/i, ve které/ých má poradce či lektor tuto praxi mít. Dále je třeba určit způsob prokázání těchto skutečností. Tyto požadavky však nelze paušalizovat a nastavit jednotně pro všechny služby, proto jsou dále uvedeny příklady z reálných zakázek.

#### Požadavky na vzdělání a praxi

Doporučené příklady:

- 1) Individuální psychologické poradenství (mimo BDg) -psycholog
  - a. požadované vzdělání - jednoznačně definovat – příklady:
    - i. magisterské VŠ vzdělání v oboru psychologie akreditované podle vysokoškolského zákona
    - ii. VŠ vzdělání jednooborové nebo dvouoborové psychologie
    - iii. úspěšně ukončené úplné vysokoškolské vzdělání v oboru psychologie
  - b. délka a typ praxe – příklady:
    - i. min. 2 roky praxe po ukončeném VŠ vzdělání v psychologickém poradenství/praxe, která odpovídá charakteru pozice psychologického poradenství/praxe, která odpovídá předmětu zakázky
    - ii. minimálně dvouletá praxe v jedné či více z těchto oblastí: psychologická diagnostika, psychologie práce, poradenská psychologie nebo pedagogická psychologie
    - iii. min. 3 roky (související) praxe v oboru u vystudované jednooborové psychologie nebo min. 5 let (související) praxe v oboru u dvouoborové psychologie (alternativně 1 nebo 3 roky praxe)
  
- 2) Individuální poradenství – odborný poradce
  - a. požadované vzdělání - definovat minimální požadavky - např.:
    - i. SŠ vzdělání s maturitou
    - ii. vyšší odborné vzdělání v oblasti sociální, psychologické, pedagogické, personální nebo andragogiky
    - iii. VŠ vzdělání (min. dokončený bakalářský stupeň vzdělání) v oboru ekonomie, sociální práce, sociologie, andragogika, sociální politika, pedagogika, psychologie.
    - iv. případně doplnit další požadavky dle zaměření poradenství – finanční, právní, znalost základů psychologie, znalost problematiky trhu práce, apod.
  - b. délka a typ praxe – příklady:



- i. min. 2 roky praxe ve vzdělávání nebo kariérovém poradenství/praxe, která odpovídá charakteru pozice kariérového poradce
- ii. minimálně dva roky soustavné praxe v posledních 4 letech v sociální oblasti (zaměřené na pomoc lidem – poskytování poradenství v sociální oblasti/v oblasti sociální práce/nezaměstnaným nebo ohroženým nezaměstnaností)
- iii. minimálně 3 roky (alternativně 5 let) praxe v poskytování vzdělávacích služeb nebo pracovního poradenství

3) Lektor vzdělávacího kurzu (finanční gramotnost, základy práva,...)

- a. požadované vzdělání – podle zaměření kurzu (typu poradenství) – např.:
  - i. SŠ vzdělání s maturitou
  - ii. VŠ vzdělání (min. dokončený bakalářský stupeň vzdělání) v oboru ekonomie, sociální práce, pedagogika, sociologie nebo andragogika
- b. délka a typ praxe – příklady:
  - i. min. 2 roky praxe v o příslušném oboru
  - ii. praxe v pedagogické, lektorské nebo vzdělávací oblasti, doložená min. 3 referencemi/zkušenostmi z oblasti vzdělávání na téma finanční gramotnost a zadlužení, držitel osvědčení kurzu „Lektor dalšího vzdělávání“

4) Lektor motivačního kurzu

- a. požadované vzdělání (definovat minimální požadavky - např. SŠ vzdělání s maturitou)
- b. délka a typ praxe – příklady:
  - i. min. 2 roky praxe v poradenství či lektorské činnosti, která odpovídá charakteru pozice, tedy práce s uchazeči o zaměstnání či jinou obdobnou specifickou skupinou klientů
  - ii. 3 roky praxe ve vzdělávání nebo pracovním poradenství (/na shodné či obdobné pozici)

5) Bilanční diagnostika – viz Metodika bilanční diagnostiky (certifikovaná MPSV)

**Způsob prokázání vzdělání**

Příklady:

- 1) Kopie diplomu z VŠ
- 2) Kopie maturitního vysvědčení
- 3) Kopie certifikátu/osvědčení o ... (dle kvalifikačních požadavků)

## Způsob prokázání odborné praxe

Příklady:

- 1) Čestným prohlášením
- 2) Odborným životopisem dokládajícím požadovanou praxi
- 3) Písemným potvrzením o délce praxe - praxe bude doložena písemným potvrzením zaměstnavatele, které bude obsahovat podpis zaměstnavatele a razítko firmy. Osoba samostatně výdělečně činná doloží potvrzené reference od subjektu/ů jimž službu poskytovala.

## Další podmínky

Lze stanovit další podmínky, např.:

- Speciální podmínky pro doložení praxe OSVČ (faktury, smlouvy, reference pro doložení stanovaného rozsahu požadované praxe).
- Formu doložení požadované kvalifikace a praxe (ověřená kopie vysvědčení/diplomu, profesní životopis s čestným prohlášením o pravdivosti údajů a podpisem, apod.) – příklad:
  - *U poradce pro zprostředkování a psychologa bude součástí životopisu podrobný popis vykonávané činnosti (konkrétní období, stačí měsíce a roky; konkrétní vykonávané činnosti – pracovní náplň; konkrétní projekty / klienti; míra zapojení osoby – podíl na těchto činnostech; a konkrétní časový rozsah výkonu činností), s důrazem na sociální oblast (pomoc lidem), praxe v oblasti psychologie a trhu práce. Dále doloží doklady prokazující znalosti psychologie a problematiky trhu práce (např. doklady o studiu příslušných předmětů, publikační činnost apod.).*
- Počet osob, které musí požadovanou kvalifikaci doložit (v případě rozsáhlejších služeb, delších kurzů).
- Podmínky zařazení poradce / lektora, který nebyl uveden v původní nabídce, do realizace poradenských programů, a proces schvalování této změny,
- Případné další požadavky na poradce a lektory (např. znalost práce na PC, znalost českého jazyka (...na úrovni rodilého mluvčího) apod.).

## 4 Hodnoticí kritéria

Při zadávání veřejných zakázek je Úřad práce ČR povinen postupovat v souladu s následujícími zákony a řídicími akty:

- Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 14/2014 Postup při zadávání veřejných zakázek v rámci regionálních individuálních projektů (RIP). Příloha č. 2: Návrh subjektivních hodnotících kritérií u VZ na RIP a č. 4 Seznam nevhodných subjektivních hodnotících kritérií.
- Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 17/2013 Zásady pro zadávání veřejných zakázek, uzavírání smluv a používání přímých objednávek na Úřadu práce České republiky ve smyslu zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zde je potřeba upozornit také na Metodiku zadávání veřejných zakázek, kterou vydává Ministerstvo pro místní rozvoj a inovuje v souvislosti se změnami legislativní úpravy této oblasti. Metodika, která je dostupná online, mimo jiné detailně popisuje varianty stanovování hodnotících kritérií a jejich hodnocení.<sup>16</sup> Vzhledem k dostupnosti této metodiky nebylo účelné její text do této kapitoly přebírat.

Základním hodnotícím kritériem pro zadání veřejné zakázky je v souladu s ustanovením § 78 odst. 1 zákona o veřejných zakázkách ekonomická výhodnost nabídky nebo nejnižší nabídková cena.

Použití kritéria **nejnižší nabídkové ceny** je výhodné v situaci, kdy je zadavatel schopen v zadávací dokumentaci do detailu popsat, co poptává, a je přesvědčen, že se nabídky budou lišit pouze cenou. V procesu hodnocení jsou pak nabídky seřazeny podle nabídkové ceny od nejnižší po nejvyšší a vítězem se stává nabídka s nejnižší nabídkovou cenou.

V situaci, kdy je zřejmé, že se nabízené plnění bude lišit svojí kvalitou a způsobem realizace je vhodnější použít kritérium **ekonomické výhodnosti nabídky**, kdy má zadavatel možnost stanovit podle svého výběru dílčí kritéria hodnotící u nabídek zejména aspekty mající značný vliv na kvalitu poskytované služby. Kromě nabídkové ceny je možno stanovit libovolný počet

---

<sup>16</sup> *Metodika zadávání veřejných zakázek. Právní stav k 1. 1. 2014.* Ministerstvo pro místní rozvoj. Odbor práva veřejných zakázek a koncesí. Praha. Dostupné na [www.portal-vz.cz/getmedia/1c881424-caff.../Metodika\\_uprava2014.pdf](http://www.portal-vz.cz/getmedia/1c881424-caff.../Metodika_uprava2014.pdf) <1.10.2015> str. 122-127

dílčích kritérií, která mohou být definována samostatně nebo jako souhrn určitého libovolně stanoveného počtu subkritérií.

Dílčím kritériím se stanovuje konkrétní váha, tj. jejich významnost v rámci posuzovaných aspektů. Váhu lze stanovit i jednotlivým subkritériím. Hodnotící kritéria (dílčí kritéria i subkritéria) mohou nabývat kvantitativních nebo kvalitativních hodnot, mohou být objektivně nebo subjektivně hodnocena.<sup>17</sup>

**Kvantitativní hodnotící kritéria** jsou hodnoty vyjádřené číselně např. nabídková cena za 1 účastníka v Kč včetně DPH, počet diagnostických nástrojů, které má dodavatel k dispozici a které je možno účelně použít při dané poradenské činnosti, atd. U kvantitativních hodnotících kritérií lze jednoznačně stanovit, zda a do jaké míry byl daný požadavek dodavatelem v nabídce uspokojen.

**Kvalitativní hodnotící kritéria** nelze vyjádřit číselně, pouze slovně. Nemají objektivně určitelnou, číselně vyjádřitelnou hodnotu. Tato kritéria se poměrně obtížně jednoznačně formulují a jejich posuzování je značně subjektivní. Např. kvalita předloženého scénáře poradenského programu může být pro jednoho hodnotitele dobře srozumitelná a bude ji hodnotit plným počtem bodů. Pro druhého hodnotitele bude ten samý scénář naprosto nesrozumitelný, protože očekával jiné aktivity, v jiném sledu, odlišné poradenské a pedagogické přístupy atd. Z toho důvodu bývají subjektivní kvalitativní kritéria snadno napadnutelná a celé zadávací řízení, nebo jeho část zrušeno.

**Objektivně hodnotitelná** jsou zejména kvantitativní hodnotící kritéria. Např. u hodnotícího kritéria „nabídková cena“ je jednoznačné, která je nejnižší / nejvyšší. Stejně objektivně lze posoudit, zda dodavatel ve své nabídce dodal nebo nedodal určitou specifikaci nebo ukázkou (bez ohledu na kvalitu této specifikace nebo ukázky).

**Subjektivně hodnotitelná** jsou zejména kvalitativní hodnotící kritéria. Přestože kvalitativní kritéria (jakost, hodnota, estetika) nelze přímo měřit, lze je na kvantitativní (měřitelná) transformovat např. sestavením bodové či ordinální klasifikační stupnice a pomocí bodů vyjádřit stupeň naplnění požadavku kvality (viz tab. č. 2).

---

<sup>17</sup> ODEHNAL, M. *Význam nefinančních ukazatelů v měření výkonnosti podniku*. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Brno : 2010

Tabulka č. 2: Ukázka hodnoticí škály pro hodnocení míry uspokojení daného kritéria nabízenou kvalitou<sup>18</sup>

<b>Popis naplnění kritéria</b>	<b>Klasifikační ohodnocení</b>
Kritérium je splněno výborně	1
Kritérium je splněno dobře	2
Kritérium je splněno dobře s minimálními výhradami	3
Kritérium je splněno s výhradami	4
Kritérium je splněno nevyhovujícím způsobem	5

Ukázka stanovení hodnoticích kritérií ekonomické výhodnosti nabídek na poskytování poradenských činností je uvedena v příloze č. 3.

---

<sup>18</sup> OCHRANA, F. *Hodnocení a kontrola veřejných zakázek: Ekonomická analýza*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2008. 153 s. ISBN 978-80-86929-46-0.

## 5 Kontrola dodržování podmínek plnění

V zadávací dokumentaci je vhodné stanovit, že jakoukoliv změnu realizace oproti původní nabídce (např. v nabídce dodavatel uvede, že bude používat diagnostický nástroj DIAROS Win a při realizaci využije nestandardizované sebehodnotící testy s jiné kvality a jiného dotazníky, nebo místo v nabídce uvedeného lektora bude do realizace zapojena jiná osoba), je nutno předem projednat se zadavatelem.

Za účelem zjištění, zda dodavatel dodržuje stanovená kritéria a subkritéria a všechny další podmínky, k jejichž plnění se zavázal ve své nabídce, ve smlouvě se zadavatelem, resp. v dalších dohodách, si zadavatel může vyhradit právo kontroly na místě. Pro případy porušení podmínek ze strany dodavatele může zadavatel ve smlouvě s dodavatelem stanovit uhrazení smluvní pokuty (v případě porušení podmínek, které nemají zásadní vliv na obsah a kvalitu realizované poradenské činnosti) nebo odstoupení od smlouvy (dojde-li na straně dodavatele k závažnému nebo opakovanému porušení podmínek).

## Použitá literatura a další zdroje

50 zadávacích dokumentací veřejných zakázek vypsanych krajskými pobočkami Úřadu práce ČR v letech 2012-2013.

FREIBERGOVÁ, Z. a kol. *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*, certifikovaná MSPV pod č.j. 2013/80685-141. Praha : Národní vzdělávací fond, 2014. Dostupné na [www.mpsv.cz/files/clanky/17171/Metodika-poradenskeho-procesu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17171/Metodika-poradenskeho-procesu.pdf) <1.10.2015>.

FREIBERGOVÁ, Z. *Kvalita ve vysokoškolském poradenství*. Studijní text kurzu dalšího vzdělávání vysokoškolských poradců. Praha : Univerzita Karlova v Praze, 2015. 22 str.

Informace MPSV č. 13/2010 Zabezpečení pracovní diagnostiky pro účely volby povolání.

*Jak zohledňovat principy 3E (hospodárnost, efektivnost a účelnost) v postupech zadávání veřejných zakázek* [online]. Praha : Ministerstvo pro místní rozvoj, 2008 [cit. 2011-05-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.portal-vz.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=0b604b15-19b5-4f8c-9f24-19c5194e77a1>>.

KAVŘÍK, L. *Způsoby hodnocení veřejných zakázek*. Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně. Dostupné na [http://kvf.vse.cz/storage/1239724554\\_sb\\_kvrik.pdf](http://kvf.vse.cz/storage/1239724554_sb_kvrik.pdf) <30.9.2015>

KULHAVÝ, D. *Nebojte se zakázky soutěžit na kvalitu*. Deník veřejné správy. Dostupné na <http://denik.obce.cz/clanek.asp?id=6610182> <30.9.2015>

MAŘÍKOVÁ, P. *Závěry z dotazníkového šetření realizovaného v rámci projektu Optimalizace procesu nákupu externích poradenských služeb v roce 2014*. Národní vzdělávací fond. Praha. 2014.

Masarykova univerzita. *Manuál pro tvorbu a hodnocení studijních oborů*. Masarykova univerzita. Dostupné na [http://is.muni.cz/do/rect/metodika/stud/ects/Manual\\_pro\\_tvorbu\\_Learning\\_outcomes\\_CZ.pdf](http://is.muni.cz/do/rect/metodika/stud/ects/Manual_pro_tvorbu_Learning_outcomes_CZ.pdf) <1.10.2015>

MMR. *Metodika zadávání veřejných zakázek. Právní stav k 1. 1. 2014*. Ministerstvo pro místní rozvoj. Odbor práva veřejných zakázek a koncesí. Praha. Dostupné na [www.portal-vz.cz/getmedia/1c881424-caff.../Metodika\\_uprava2014.pdf](http://www.portal-vz.cz/getmedia/1c881424-caff.../Metodika_uprava2014.pdf) <1.10.2015>.

MPSV. *Normativní instrukce MPSV č. 14/2009 Poradenský program Job club*.

MPSV. *Normativní instrukce MPSV č. 19/2009 Postup úřadů práce při zabezpečování poradenství*.

MPSV. *Normativní instrukce MPSV č. 3/2009 Postup při zabezpečování pracovní rehabilitace*.

MPSV. *Vzor zadávací dokumentace pro veřejné zakázky malého rozsahu*. Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/18523/Priloha c. 1 VZOR ZADAVACI DOKUMENTACE PR O VEREJNE ZAKAZKY MALEHO ROZSAHU 140707.docx](http://www.mpsv.cz/files/clanky/18523/Priloha_c_1_VZOR_ZADAVACI_DOKUMENTACE_PR_O_VEREJNE_ZAKAZKY_MALEHO_ROZSAHU_140707.docx) <30.9.2015>

ODEHNAL, M. *Význam nefinančních ukazatelů v měření výkonnosti podniku*. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Brno : 2010

OCHRANA, F. *Hodnocení a kontrola veřejných zakázek: Ekonomická analýza*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2008. 153 s. ISBN 978-80-86929-46-0.

OCHRANA, F. *Metodika hodnocení veřejných zakázek s ohledem na kritérium 3E*. Ministerstvo pro místní rozvoj. Odbor veřejného investování. Praha : 2008. Dostupné na: [http://www.portal-vz.cz/getmedia/d4da1a63-6072-4005-9759-0fc70bb3bd8c/3E\\_vs\\_principy\\_ZVZ\\_C1](http://www.portal-vz.cz/getmedia/d4da1a63-6072-4005-9759-0fc70bb3bd8c/3E_vs_principy_ZVZ_C1) <30.9.2015>

Přehled základních norem systémů řízení. Dostupné na <http://www.eiso.cz/informacni-servis/eiso-slovník/> <30.9.2015>

SYNEK, M. *Ekonomická analýza*. Vyd. 1. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 2003. 79 s. ISBN 80-245-0603-3

Úřad práce ČR. *Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 14/2014* Postup při zadávání veřejných zakázek v rámci regionálních individuálních projektů (RIP).

Úřad práce ČR. *Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 17/2013* Zásady pro zadávání veřejných zakázek, uzavírání smluv a používání přímých objednávek na Úřadu práce České republiky ve smyslu zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Úřad práce ČR. *Zadávací dokumentace „Poradenské činnosti – Královéhradecký kraj 2016-2019“*. Dostupné na <http://www.esfcr.cz/zakazky/poradenske-cinnosti-kralovehradecky-kraj-2016-2019>, kapitola 8. Hodnotící kritéria, způsob hodnocení nabídek (str. 20-34). <30.9.2015>

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



# Přílohy

## Příloha č. 1: Příklady popisu individuálního poradenství

### A) Individuální poradenství zaměřené na motivaci, osobní rozvoj a psychologické poradenství

#### Cíle aktivity

- Zvýšení osobní motivace, podpora klienta v řešení jeho situace, osobního rozvoje, dalšího vzdělávání atd.
- Nalezení silných a slabých stránek klienta, zlepšení sebepoznání, zvýšení sebejistoty, pomoc s odstraněním handicapů.
- Zhodnocení profesních a osobnostních předpokladů klienta, identifikace kompetencí, výběr vhodných rekvalifikačních, vzdělávacích či poradenských aktivit pro další rozvoj osobnosti.
- Řešení individuálních problémů klienta (psychologické poradenství – rodina, vztahy, zdravotní stav, životní spokojenost, ...).

#### Obsahová náplň

V závislosti na stanoveném cíli může být individuální poradenství zaměřeno na oblasti:

- Motivace - posílení sebevědomí a motivace, aktivizace klienta, motivace k osobnímu rozvoji.
- Osobnost klienta - hledání silných a slabých stránek klienta, techniky sebepoznání, eliminace či zmírnění psychických následků handicapů, formulace osobních a profesních cílů.
- Řešení profesní kariéry - analýza profesních předpokladů klienta, identifikace získaných kompetencí, nalezení vhodných vzdělávacích aktivit či rekvalifikací.
- Specifické (psychologické) poradenství – řešení individuálních problémů klienta.

#### 1) Příklad formulace obsahu individuálního psychologického poradenství:

*Individuální rozhovory s klientem, krizová intervence (resp. psychologická pomoc zaměřená na zpracování krize), nebo dlouhodobější individuální podpora klienta, nástin možného řešení jeho problémové situace.*

#### 2) Příklad formulace obsahu individuálního poradenství s využitím koučinku:

*V rámci individuálního poradenství budou uplatňovány metody **koučinku** - souboru metod, které napomáhají osobnostnímu rozvoji. Poradce klientovi pomáhá se lépe zorientovat v jeho současném životě a činit správná rozhodnutí do budoucnosti, pomáhá klientovi jasně si*

*definovat problém a společně přijít na to, jak ho rychleji a jednodušeji vyřešit, než kdyby se o to pokoušel klient sám. Poradenství je založeno na strukturovaném rozhovoru s klientem za účelem dosažení klientových cílů a řadou metod na podporu motivace klienta. Služby poradce je možno využívat opakovaně.*

## **B) Individuální poradenství zaměřené na orientaci na trhu práce, hledání zaměstnání**

### **Cíle aktivity**

- Zvýšení šancí pro uplatnění na trhu práce (rozvoj psychosociálních dovedností, asertivity, dovedností při hledání zaměstnání, komunikace, diagnostika vlastních schopností, zvýšení motivace k rekvalifikaci a hledání pracovních příležitostí,...)
- Uplatnění na trhu práce (vyhledávání pracovních nabídek, kontaktování zaměstnavatelů, příprava na pohovor, poradenství k samostatné výdělečné činnosti...).

### **Obsahová náplň**

V závislosti na stanoveném cíli může být individuální poradenství zaměřeno na oblasti:

- nácvik psychosociálních dovedností, asertivity,
- zjištění vlastních schopností, kompetencí (předchozí praxe, dovednosti, představy o pracovním uplatnění, překážky uplatnění),
- zvýšení motivace pro hledání práce či rekvalifikaci (pracovní a životní cíle),
- bilance možností uchazeče o zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce a na možnosti a schopnosti klienta,
- rozšiřování dovedností při hledání zaměstnání, nácvik komunikace (životopis, pohovor,...),
- podpora při vyhledávání a kontaktování zaměstnavatelů (trh práce, databáze, inzeráty,...),
- poradenství k SVČ,
- ve specifických případech lze nabízet např. také reálné pohovory se zaměstnavatelem - absolvování rozhovorů u vytipovaných vhodných zaměstnavatelů společně s doprovodem (osobní asistence).

Souběžně nebo samostatně lze poskytovat i nabídku volných pracovních míst a zprostředkování zaměstnání<sup>19</sup> a také standardní poradenství pro volbu povolání či další vzdělávací cesty (služby IPS).

---

<sup>19</sup> Tyto činnosti lze poskytovat interně v rámci ÚP. Externí subjekty musí mít podle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti k této činnosti příslušná povolení.

### 1) **Příklad** formulace obsahové náplně individuálního poradenství:

*Individuální poradce bude ke každému klientovi přistupovat individuálně a bude mu pomáhat odstranit nesprávné návyky tak, aby se stal zajímavější pro potenciální zaměstnavatele. Obsahem aktivity je také orientace na trhu práce, přehled dostupných služeb poskytovaných veřejnými a soukromými institucemi trhu práce, doporučení vhodného zaměstnání, podpora efektivní sebe prezentace (žádost o zaměstnání, přijímací pohovor, komunikační dovednosti, životopis, modelové situace). Každý účastník si v rámci této aktivity vyhotoví vlastní životopis.*

### 2) **Příklad** formulace obsahové náplně individuálního poradenství pro specifickou cílovou skupinu:

*Poradce bude nápomocen klientům při výběru vhodného pracovního místa (např. na základě výstupů bilanční diagnostiky) a také bude klientovi poskytovat podporu na cestě k získání zaměstnání (oslovení zaměstnavatele, sepsání životopisu, návštěva zaměstnavatele, pohovor). V případě úspěchu bude následovat pomoc s administrací spojenou s nástupem do zaměstnání. V případě neúspěchu se bude jednat o podporu psychickou a o motivaci pro další hledání uplatnění na trhu práce.*

## **C) Individuální poradenství nekariérové - odborné mající vliv na uplatnitelnost na trhu práce**

Individuální nekariérové – odborné poradenství obvykle nebývá poskytováno samostatně, ale v rámci některého poradenského programu (jako nadstavbová část). Požadavky je však vhodné specifikovat samostatně.

Poskytuje poradce/lektor s odborným zaměřením podle typu poradenství. Podle požadovaného zaměření poradenství je třeba zvážit požadavky na kvalifikaci příslušného poradce/lektora (případně několika poradců) z hlediska vzdělání, praxe a zkušeností v dané oblasti.

#### **Cíle aktivity**

- Řešení individuálních problémů klienta (sociální, ekonomické, finanční, bytové, apod.)

#### **Obsahová náplň**

- V závislosti na požadavcích a potřebách cílové skupiny/konkrétních klientů, na zaměření poradenského programu.

## Příloha č. 2: Příklady návrhů obsahového zaměření poradenských programů

Příklady zde uvedené jsou vybrány ze skutečných ZD. Obsah každého programu je zobrazen ve zjednodušené tabulce pro lepší porozumění návaznosti a možnostem využití této tabulky pro vytváření vlastních poradenských programů a při stanovení jejich hodinové dotace.

### A) Poradenský program Návčik měkkých dovedností / Komunikační dovednosti / Soft skills

Poradenský program se zaměřením na rozvoj měkkých dovedností a klíčových kompetencí důležitých pro orientaci na trhu práce rozšířený o počítačové dovednosti.

**Ukázka krátkého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 3):

- Sebepoznávání pro trh práce – základní a rozšiřující modul
- Komunikační dovednosti – základní modul
- Sebe prezentace na trhu práce – základní a rozšiřující modul
- Orientace na trhu práce – základní modul
- Hledání zaměstnání – základní a rozšiřující modul

Počet modulů: 8

Doporučená časová dotace: 16-20 hodin.

Tabulka č. 3: Schematické znázornění obsahu krátkého poradenského programu Návčik měkkých dovedností / Komunikační dovednosti / Soft skills

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

**Ukázka středně dlouhého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 4):

- Sebepoznávání pro trh práce – všechny tři moduly
- Komunikační dovednosti – všechny tři moduly
- Sebe prezentace na trhu práce – všechny tři moduly

- Orientace na trhu práce – všechny tři moduly
- Hledání zaměstnání – základní a rozšiřující modul

Počet modulů: 14

Doporučená časová dotace: 28-42 hodin.

Tabulka č. 4: Schematické znázornění obsahu středně dlouhého poradenského programu  
Nácvik měkkých dovedností / Komunikační dovednosti / Soft skills

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebeprezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

## B) Poradenský program Orientace na trhu práce

Poradenský program zaměřený na lepší orientaci a zvýšení uplatnitelnosti účastníků projektu na trhu práce, vyhledávání volných pracovních míst a zlepšení komunikačních dovedností.

**Ukázka krátkého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 5):

- Sebepoznávání pro trh práce – všechny tři moduly
- Sebeprezentace na trhu práce – základní modul
- Orientace na trhu práce – základní modul
- Pracovně-právní gramotnost – základní modul

Počet modulů: 6

Doporučená časová dotace: 12-20 hodin.

Tabulka č. 5: Schematické znázornění obsahu krátkého poradenského programu Orientace na trhu práce

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebeprezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			

<b>7) Finanční gramotnost</b>			
<b>8) Poradenství k podnikání</b>			

**Ukázka středně dlouhého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 6):

- Sebezpoznávání pro trh práce – všechny tři moduly
- Sebe prezentace na trhu práce – všechny tři moduly
- Orientace na trhu práce – všechny tři moduly
- Pracovně právní gramotnost – základní modul

Počet modulů: 10

Doporučená časová dotace: 20-32 hodin.

Tabulka č. 6: Schematické znázornění obsahu středně dlouhého poradenského programu  
Orientace na trhu práce

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
<b>1) Sebezpoznávání pro trh práce</b>			
<b>2) Komunikační dovednosti</b>			
<b>3) Sebe prezentace na trhu práce</b>			
<b>4) Orientace na trhu práce</b>			
<b>5) Hledání zaměstnání</b>			
<b>6) Pracovně-právní gramotnost</b>			
<b>7) Finanční gramotnost</b>			
<b>8) Poradenství k podnikání</b>			

### C) Poradenský program Hledám zaměstnání / Jak na to

Poradenský program zaměřený na rozvoj schopností efektivního vyhledávání zaměstnání.

**Ukázka krátkého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 7):

- Sebezpoznávání pro trh práce – základní modul
- Komunikační dovednosti – základní a rozšiřující modul
- Sebe prezentace na trhu práce – základní a rozšiřující modul
- Orientace na trhu práce – základní modul
- Hledání zaměstnání – základní a rozšiřující modul

Počet modulů: 8

Doporučená časová dotace: 15-20 hodin

Tabulka č. 7: Schematické znázornění obsahu krátkého poradenského programu Hledám zaměstnání / Jak na to

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

**Ukázka středně dlouhého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 8):

- Sebepoznávání pro trh práce – základní modul
- Komunikační dovednosti – základní a rozšiřující modul
- Sebe prezentace na trhu práce – všechny tři moduly
- Orientace na trhu práce – základní a rozšiřující modul
- Hledání zaměstnání – základní a rozšiřující modul
- Pracovně-právní gramotnost – základní modul
- Finanční gramotnost – základní modul

Počet modulů: 12

Doporučená časová dotace: 25-36 hodin

Tabulka č. 8: Schematické znázornění obsahu středně dlouhého poradenského programu Hledám zaměstnání / Jak na to

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

## D) Poradenský program Základní znalosti trhu práce

Poradenský program, jehož cílem je především poskytnout klientům znalosti nutné pro orientaci na trhu práce se zaměřením na právní aspekty.

**Ukázka krátkého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 9):

- Orientace na trhu práce – všechny tři moduly
- Pracovně-právní gramotnost – základní modul

Počet modulů: 4

Doporučená časová dotace: 8-12 hodin

Tabulka č. 9: Schematické znázornění obsahu krátkého poradenského programu Základní znalosti trhu práce

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

**Ukázka středně dlouhého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 10):

- Orientace na trhu práce – všechny tři moduly
- Hledání zaměstnání – všechny tři moduly
- Pracovně-právní gramotnost – všechny tři moduly
- Finanční gramotnost – základní modul
- Poradenství k podnikání – základní modul

Počet modulů: 11

Doporučená časová dotace: 22-33 hodin

Tabulka č. 10: Schematické znázornění obsahu středně dlouhého poradenského programu Základní znalosti trhu práce

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			



## E) Poradenský program Finanční gramotnost

Poradenský program zaměřený především na problematiku finanční gramotnosti s možností rozšíření o další právní aspekty.

**Ukázka krátkého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 11):

- Pracovně-právní gramotnost – základní a rozšiřující modul
- Finanční gramotnost – všechny tři moduly

Počet modulů: 5

Doporučená časová dotace: 10-14 hodin

Tabulka č. 11: Schematické znázornění obsahu krátkého poradenského programu Finanční gramotnost

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

## F) Poradenský program Pracovně právní minimum

Poradenský program zaměřený především na problematiku pracovně právních vztahů s možností rozšíření o další právní aspekty.

**Ukázka krátkého poradenského programu** (šedivě označené moduly v tab. č. 12):

- Pracovně-právní gramotnost – všechny tři moduly
- Finanční gramotnost – základní modul

Počet modulů: 4

Doporučená časová dotace: 8-12 hodin

Tabulka č. 12: Schematické znázornění obsahu krátkého poradenského programu Pracovně právní minimum

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

### G) Poradenský program Motivační program základní

Samostatný poradenský program zaměřený především na motivaci klientů k hledání zaměstnání.

#### Doporučené tematické okruhy:

- **rozvoj sebe prezentace** (sestavování životopisu, motivačního dopisu, sestavení vlastního tištěného inzerátu a inzerátu pro databázi zaměstnavatelů, nácvik vystupování při přijímacím pohovoru, principy osobního marketingu na trhu práce, prezentace vlastní osoby, strategie budování dobrého dojmu, pohovory s vizážisty).
- **rozvoj komunikačních dovedností** (nácvik konkrétních situací, komunikace – psaný i ústní projev, verbální i neverbální, výměna zkušeností)
- **rozvoj sociálních dovedností** (asertivita, řešení konfliktních situací, stres, stresové faktory, strategie zvládání stresu)
- **sebe poznání a rozvoj osobnosti** (aspekty a typologie osobnosti, poznání sama sebe, uvědomění si svých slabých a silných stránek, posílení sebevědomí, motivace, stanovení osobních cílů, zvládání stresu)
- **orientace na trhu práce** (situace na trhu práce, jeho trendy, orientace v nabídce pracovních příležitostí, aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje, informace o službách úřadu práce, portál MPSV)
- **rozvoj základních dovedností při hledání zaměstnání** (seznámení s technikami vyhledávání pracovních příležitostí, práce s databázemi potenciálních zaměstnavatelů, vyhledávání informací na internetu, získání základních znalostí z oblasti informačních technologií)
- **efektivní způsoby kontaktování zaměstnavatelů**, využití internetu, inzerátu, telefonu při hledání volných pracovních míst, seznámení s důležitými webovými

adresami (www.portal.mpsv.cz aj.), sociální sítě, jejich možnosti a rizika při hledání zaměstnání

- **právní minimum** s orientací na pracovní právo

Počet modulů: 13

Doporučená časová dotace: 26-40 hodin

Tabulka č. 13: Schematické znázornění obsahu poradenského programu Motivační program základní

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

## H) Poradenský program Motivační program komplexní

Samostatný komplexní poradenský program široce zaměřený na řadu témat od motivace klientů k hledání zaměstnání až k posílení jejich právního povědomí.

**Doporučené tematické okruhy:**

- **Okruhy poradenského programu Motivační program základní +**
- **základy finanční gramotnosti** (orientace v oblasti základních finančních pojmů, prevence předlužení, rizika zadluženosti a její dopady, vytvoření rodinného rozpočtu, oddlužování, jednání s bankou, splátkový kalendář, sociální a důchodový systém, instituce poskytující odbornou pomoc atd.),
- **pracovně-právní minimum** před nástupem do zaměstnání (orientace v Zákoníku práce, odpovědnost při právních úkonech, problematika diskriminace, náležitosti pracovní smlouvy, možnosti a nabídka organizací nabízejících právní poradenství a pomoc)
- **sociálně-právní poradenství** (orientace v základní legislativě, možnosti a nabídka organizací nabízejících právní poradenství a pomoc)
- **rozšiřující orientace na trhu práce** (regionální trh práce, uznávání kvalifikací, hledání práce v zahraničí, Europass, další vzdělávání a kariérní poradenství, agentury práce)
- **trénink psychosociálních dovedností** (praktický nácvik pohovoru, první dojem)

- **analýza a rozvoj klíčových kompetencí** (dosažená úroveň vzdělání, vlastní odborné znalosti a dovednosti, osobnostní charakteristiky, pracovní kompetence)

Počet modulů: 21

Doporučená časová dotace: 50-75 hodin

Tabulka č. 14: Schematické znázornění obsahu poradenského programu Motivační program komplexní

Tematický okruh	Základní modul	Rozšiřující modul	Nadstavbový modul
1) Sebepoznávání pro trh práce			
2) Komunikační dovednosti			
3) Sebe prezentace na trhu práce			
4) Orientace na trhu práce			
5) Hledání zaměstnání			
6) Pracovně-právní gramotnost			
7) Finanční gramotnost			
8) Poradenství k podnikání			

Alternativně lze program rozšířit o praktické zaměření a individuální aktivity:

- **exkurze** k potenciálním zaměstnavatelům
- **firemní kultura** (očekávání zaměstnavatele, loajálnost k firmě, pracovní návyky)
- **motivace k živnostenskému podnikání** (+ všeobecný přehled v oblasti ekonomiky, práva a zaměstnanosti, ohlášení živnosti a navazující povinnosti, administrativní minimum).
- **nácvik režimových prvků** (kombinace teoretických aktivit s manuálními činnostmi - např. drobné práce opravárenské, úklidové, asistenční, údržbářské a jiné, kdy může využít dovedností, vzdělání nebo zájmů účastníků projektu).
- **základy společenského chování, využití sociálních dovedností, zdravý životní styl**
- **individuální poradenství**
- **bilanční diagnostika** – zhodnotí schopnosti a možnosti účastníků projektu pro jejich optimální pracovní uplatnění.

## Příloha č. 3: Ukázka stanovení hodnoticích kritérií pro výběr dodavatele poradenských činností

V této příloze prezentovaná hodnoticí kritéria pro výběr dodavatele poradenských činností (v případě stanovení ekonomické výhodnosti jako základního hodnoticího kritéria) jsou jen ukázkou, nejsou vyčerpávající, nezahrnují veškeré aspekty, které lze jako dílčí hodnoticí kritéria nebo subkritéria pro zadávání veřejných zakázek na poradenské činnosti stanovit, a nejsou závazná.

Pro ukázkou byla zvolena tři dílčí hodnoticí kritéria (tab. č. 15): 1) cena, která je obvykle jedním z dílčích hodnoticích kritérií, protože se jedná o soutěž z hlediska ekonomické výhodnosti (cena může být stanovena za 1 účastníka nebo za celou zakázku, s DPH nebo bez DPH), 2) postupy a metody poradenské činnosti a 3) odbornost poradců / lektorů (není náhradou prokázání odborné kvalifikace; zde se prokazuje se zejména využití odbornosti poradců / lektorů v konkrétní části / částech scénáře). Každému z dílčích kritérií se stanovuje významnost formou váhy, přičemž součet jejich vah musí být 100 %.

Tabulka č. 15: Ukázka stanovení dílčích hodnoticích kritérií

Číslo kritéria	Dílčí hodnoticí kritérium	Váha dílčího kritéria v %
1.	Nabídková cena za 1 účastníka v Kč včetně DPH	Např. 40 %
2.	Postupy a metody poradenské činnosti	Např. 30 %
3.	Odbornost poradců / lektorů	Např. 30 %
	Celkem	100 %

V dalším textu jsou tato dílčí hodnoticí kritéria rozpracována. Pro dílčí kritérium č. 2 je uveden příklad sedmi subkritérií, pro dílčí kritérium č. 3 jsou zpracovány tři ukázky subkritérií.

### 1. Dílčí hodnoticí kritérium Nabídková cena jednoho účastníka v Kč včetně DPH

*Poznámka: U poradenských činností se obvykle za rozhodující dílčí kritérium stanovuje cena za jednoho účastníka při absolvování celé poradenské činnosti a při minimálním počtu účastníků v korunách českých (Kč) včetně DPH.*

Při hodnocení nabídkové ceny jednoho účastníka v Kč včetně DPH se vychází z následujícího vzorce:

$$\frac{\text{nejvýhodnější nabídka, tzn. nejnižší cena}}{\text{cena hodnocené nabídky}} \times \text{váha v \% (např. 40 \%)}$$

## 2. Dílčí hodnoticí kritérium Postupy a metody poradenské činnosti

*Poznámka: V rámci každého dílčího kritéria lze stanovit libovolný počet subkritérií. Pro inspiraci je dále uvedeno sedm příkladů možných subkritérií, ale v praxi se doporučuje stanovení MENŠÍHO počtu a zejména těch, které dodavatel považuje za ZÁSADNĚ ovlivňující kvalitu poskytované služby. U každého subkritéria je popsán doporučený obsah, rozsah, způsob hodnocení a ukázka metody přidělování bodů (kvantifikace hodnocení).*

V rámci tohoto dílčího kritéria budou každé nabídce přiřazeny body odrážející míru naplnění jednotlivých subkritérií. U některých subkritérií se hodnotí jednotlivé dodané dokumenty zvlášť a získané body se sčítají. Následně bude součet bodů převeden na stobodovou stupnici (pomocí trojčlenky) s tím, že nejvhodnější nabídce bude přiřazena hodnota 100 bodů. Hodnocení pak proběhne podle vzorce:

$$\frac{\text{počet bodů hodnocené nabídky}}{100} \times \text{váha v \% (např. 30 \%)}$$

### 2.1) Scénář realizace poradenské činnosti

*Doporučený obsah:* Detailní rozvrh hodin (den, od – do) realizace poradenské činnosti s uvedením názvu aktivit zařazených do programu daného dne, forem práce s účastníky (individuální / skupinová práce; přednáška, workshop, diskuse, simulace reálné situace atd.). U každé aktivity / bloku aktivit je uveden jeden nebo více poradců / lektorů, z jejichž životopisů je patrné, že mají patřičné teoretické znalosti a praktické zkušenosti s realizací dané aktivity / bloku aktivit. Charakter aktivit musí být plně v souladu s požadavky uvedenými v zadávací dokumentaci a musí být vhodný / přizpůsobený potřebám dané cílové skupiny. Nejkratší doporučená časová jednotka pro popis scénáře je 60 minut = jedna výuková hodina. Pokud se během těchto 60 minut odehrává více aktivit, uvedou se v pořadí, jak budou realizovány. Ve scénáři se neuvádějí případné přestávky kratší než 60 minut.

*Doporučený rozsah scénáře:* např. min 4 normostrany (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer) nebo max. 1 normostrana na každý den programu.

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály:*

- a) Zpracování rozvrhu hodin scénáře realizace poradenské činnosti v logické návaznosti, s jasně formulovaným cílem a výstupy (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 1: nevyhovující, 0: neuvedeno).
- b) Výčet jednotlivých aktivit je dostačující (škála = 4: ano, 3: spíše ano, 1: spíše ne, 0: ne).
- c) Aktivity jsou vhodné pro danou cílovou skupinu (škála vhodnosti = 4: velmi vhodné, 3: vhodné, 2: vyhovující, 0: nevyhovující / neuvedeno).
- d) Formy práce s účastníky jsou vhodné pro danou cílovou skupinu (škála = 4: vhodné, 3: spíše vhodné, 2: spíše nevhodné, 0: nevhodné / neuvedeno).
- e) Jednoznačné přiřazení jmen poradců / lektorů k jednotlivým aktivitám / blokům aktivit (škála = 4: uvedeno, 2: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).

## **2.2) Specifikace poradenských a pedagogických metod a postupů**

*Doporučený obsah:* Popis metod a postupů poradenské a pedagogické činnosti s jednoznačným určením části / částí scénáře, ve kterých bude daná metoda / postup použit. Poradenské a pedagogické metody a postupy musí odpovídat zaměření konkrétní poradenské činnosti, být přizpůsobeny cílové skupině a objasněn účel / záměr jejich použití.

*Doporučený počet metod a postupů:* např. není stanoven nebo min. 1 na každé 4 hodiny práce s klientem / klienty.

*Doporučený rozsah popisu jedné metody nebo postupu:* 0,5 normostrany (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer).

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé popisy metod a postupů zvlášť a body se sčítají):

- a) Srozumitelnost zpracování popisu metody / postupu (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevyhovující / neuvedeno).
- b) Objasnění účelu použití dané metody / postupu (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevyhovující / neuvedeno).
- c) Jednoznačné určení části / částí scénáře, ve které bude metoda / postup použit (škála = 4: uvedeno, 2: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).

- d) Vhodnost použití dané metody / postupu ve stanovené části / částech scénáře (škála = 4: velmi vhodné, 3: vhodné, 2: spíše vhodné, 1: spíše nevhodné, 0: nevhodné).

### 2.3) Diagnostické nástroje

*Doporučený obsah:* Popis jednotlivých standardizovaných a dalších diagnostických nástrojů, které má dodavatel k dispozici a které využije v poradenské činnosti včetně zdůvodnění jejich účelu a jednoznačného označení, ve které části / částech scénáře budou použity. Musí se jednat o diagnostické nástroje vhodné pro poradenskou činnost a pro danou cílovou skupinu, které mají přínos pro dosažení vytyčených cílů poskytované poradenské činnosti. U standardizovaných diagnostických nástrojů se musí jednat výhradně o nástroje prokazatelně nabyté legální cestou.

*Doporučený počet diagnostických nástrojů:* není stanoven

*Doporučený rozsah popisu diagnostického nástroje:* 0,5 normostrany (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer).

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé diagnostické nástroje zvlášť a body se sčítají):

- a) Srozumitelnost zpracování popisu diagnostického nástroje (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevhovující / neuvedeno).
- b) Objasnění účelu použití diagnostického nástroje (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevhovující / neuvedeno).
- c) Vhodnost diagnostického nástroje pro použití v dané poradenské činnosti (škála = 4: vhodné, 3: spíše vhodné, 2: spíše nevhodné, 0: nevhodné / neuvedeno).
- d) Vhodnost diagnostického nástroje pro danou cílovou skupinu (škála = 4: vhodné, 3: spíše vhodné, 2: spíše nevhodné, 0: nevhodné / neuvedeno).
- e) Jednoznačné určení části / částí scénáře, ve které bude diagnostický nástroj použit (škála = 2: uvedeno, 1: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).

### 2.4) Didaktické a další pomůcky

*Doporučený obsah:* Popis didaktických a dalších pomůcek, které má dodavatel k dispozici a které využije v poradenské činnosti včetně jednoznačného označení, ve které části / částech scénáře budou použity. Popis bude obsahovat jak technickou specifikaci, tak i



účel použití dané pomůcky. Pokud je to relevantní, bude připojena ukázka této pomůcky.

*Doporučený počet didaktických pomůcek:* min 1

*Doporučený rozsah popisu:* např. max. 1 normostrana (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer).

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé pomůcky zvlášť a body se sčítají):

- a) Srozumitelnost zpracování popisu didaktické / další pomůcky (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevyhovující / neuvedeno).
- b) Objasnění účelu použití dané didaktické / další pomůcky (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevyhovující / neuvedeno).
- c) Vhodnost didaktické / další pomůcky pro danou cílovou skupinu (škála = 4: vhodné, 3: spíše vhodné, 2: spíše nevhodné, 0: nevhodné / neuvedeno).
- d) Jednoznačné určení části / částí scénáře, ve které bude didaktická / další pomůcka použita (škála = 2: uvedeno, 1: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).

## 2.5) Výstupy z učení (learning outcomes)<sup>20</sup>

*Doporučený obsah:* Popis výstupů z učení (learning outcomes) účastníků poradenské činnosti včetně jednoznačného označení, ve které části / částech scénáře budou dosaženy. Popis způsobu / metody ověření, do jaké míry klienti dosáhli stanovené výstupy z učení (např. simulace, poradenský rozhovor, diskuse) včetně jednoznačného určení části scénáře, ve které ověření provedeno.

*Počet popisů výstupů z učení:* vychází z počtu tematicky oddělených částí scénáře.

*Doporučený rozsah popisu výstupů z učení:* 0,5 normostrany (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer).

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

---

<sup>20</sup> Termínem výstupy z učení (learning outcomes) se myslí soubor znalostí, dovedností, schopností, přístupů a porozumění, které by si účastník vzdělávací / rozvojové aktivity měl osvojit v rámci dané vzdělávací jednotky (např. předmět, modul, program) (Manuál MU).

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé popisy výstupů z učení zvlášť a body se sčítají):

- a) Srozumitelnost popisu jednotlivých výstupů z učení (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevhovující / neuvedeno).
- b) Srozumitelnost popisu způsobu / metody ověření, do jaké míry klienti dosáhli stanovené výstupy z učení (škála = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevhovující / neuvedeno)
- c) Jednoznačné určení části / částí scénáře, ve které budou dané výstupy z učení dosaženy a popis způsobu / metody jejich ověření (škála = 2: uvedeno, 1: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).

## **2.6) Ukázka zpracování pracovních sešitů**

*Doporučený obsah:* Ukázka obsahu a formy zpracování pracovního sešitu určeného pro účastníky poradenské činnosti s jednoznačným označením části / částí scénáře, ve které bude daný pracovní sešit použit.

*Doporučený počet ukázek tematicky odlišných pracovních sešitů:* 2.

*Doporučený rozsah 1 ukázky pracovního sešitu:* 4 normostrany (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer). Pracovní sešit nemusí být nutně předložen celý.

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé ukázky pracovního sešitu zvlášť a body se sčítají):

- a) Obsah ukázky zpracování pracovního sešitu a srozumitelnost zadání / postupu práce z pohledu klienta (škála úrovně zpracování = 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevhovující / nedodáno).
- b) Jednoznačné určení části / částí scénáře, ve které bude daný pracovní sešit použit (škála = 2: uvedeno, 1: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).
- c) Vhodnost použití daného pracovního sešitu ve stanovené části / částech scénáře (škála = 4: velmi vhodné, 3: vhodné, 2: spíše vhodné, 1: spíše nevhodné, 0: nevhodné).

## **2.7) Zpětnovazební dotazník pro hodnocení kvality poradenské činnosti klientem**

*Doporučený obsah:* Návrh zpětnovazebního dotazníku pro hodnocení kvality poradenské činnosti klientem s jednoznačným označením části / částí scénáře, ve které bude klientem / klienty vyplněn.

*Doporučený počet návrhů zpětnovazebního dotazníku: min. 1*

*Doporučený rozsah návrhu průběžného hodnocení kvality: max. 1 normostrana (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer).*

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály (hodnotí se jednotlivé ukázky zpětnovazebního dotazníku zvlášť a body se sčítají):*

- a) Srozumitelnost otázek návrhu zpětnovazebního dotazníku z pohledu klienta (škála= 4: velmi dobré, 3: dobré, 2: vyhovující, 0: nevyhovující / nedodáno).
- b) Jednoznačné určení části / částí scénáře, ve které bude zpětnovazební dotazník klientem / klienty vyplněn (škála = 2: uvedeno, 1: uvedeno částečně, 0: neuvedeno).
- c) Vhodnost použití daného dotazníku ve stanovené části / částech scénáře (škála = 4: velmi vhodné, 3: vhodné, 2: spíše vhodné, 1: spíše nevhodné, 0: nevhodné).

### **3. Dílčí hodnoticí kritérium Odbornost poradců / lektorů**

*Poznámka: Pro inspiraci jsou v rámci tohoto hodnoticího kritéria uvedeny dva příklady subkritérií. Jejich počet může být nižší i vyšší. Dílčí hodnoticí kritérium Odbornost poradců / lektorů není náhradou prokázání odborné kvalifikace. Zde se prokazuje zejména využití odbornosti poradců / lektorů v konkrétní části / částech scénáře.*

*Zadavatel si v zadávací dokumentaci může vyhradit podmínku, že v průběhu realizace veřejné zakázky je možno doplnit lektorský / poradenský tým pouze po předchozím schválení ze strany zadavatele a že nově zapojený poradce / lektor musí splňovat technické kvalifikační předpoklady a zároveň musí dosahovat minimálně odbornosti lektora / poradce, kterého nahrazuje.*

V rámci tohoto dílčího kritéria budou každé nabídce přiřazeny body odrážející míru naplnění jednotlivých subkritérií. Následně bude součet bodů převeden na stobodovou stupnici (pomocí trojčlenky) s tím, že nejvhodnější nabídce bude přiřazena hodnota 100 bodů. Hodnocení pak proběhne podle vzorce:

$$\frac{\text{počet bodů hodnocené nabídky}}{100} \times \text{váha v \% (např. 30 \%)}$$

### 3.1) Strukturované životopisy poradců / lektorů

*Doporučený obsah:* Jmenný seznam poradců / lektorů, jejichž strukturované životopisy jsou předloženy; strukturované životopisy (např. ve formátu EUROPASS) jednotlivých poradců / lektorů obsahují stručnou charakteristiku kompetentně vykonávaných činností souvisejících se zaměřením této veřejné zakázky a jednoznačným určením části / částí scénáře, ve které bude daná kompetence uplatněna. Strukturovaný životopis bude opatřen podpisem lektora / poradce, místem a datem.

*Doporučený počet lektorů:* např. min. 2

*Doporučený počet poradců:* např. min. 2

*Doporučený počet stran strukturovaného životopisu:* max. 4 normostrany (1 normostrana = 1800 znaků včetně mezer).

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé životopisy zvlášť a body se sčítají):

- a) Srozumitelnost a jednoznačnost propojení strukturovaného životopisu a části / částí scénáře, ve které / kterých budou v životopisu uvedené teoretické znalosti, praktické zkušenosti a schopnosti daného poradce / lektora využity (škála = 2: uvedeno, 1: uvedeno částečně, 0: neuvédno).
- b) Vhodnost uvedených teoretických znalostí, praktických zkušeností a schopností poradce / lektora pro stanovenou část / části scénáře (škála = 4: velmi vhodné, 3: vhodné, 2: spíše vhodné, 1: spíše nevhodné, 0: nevhodné).

### 3.2) Délka praxe lektora / poradce

*Doporučený obsah:* Jmenný seznam poradců / lektorů s přehledem praxe a jednoznačného určení, pro kterou část / části scénáře je daná praxe relevantní. Uvedená praxe musí být v souladu s předloženým životopisem.

*Doporučená celková praxe poradců / lektorů:* např. není stanoveno, nebo min. 2000 hodin lektorské / poradenské práce za lektorský tým.

*Způsob hodnocení:* Hodnocení bude probíhat podle následujících hodnoticích aspektů a hodnoticích škál. Nabídky budou porovnávány a posuzovány vzájemně.

*Hodnocené aspekty a hodnoticí škály* (hodnotí se jednotlivé popisy metod a postupů zvlášť a body se sčítají):

- a) Délka poradenské a pedagogické praxe jednotlivých poradců / lektorů (škála = 10: více než 10 let praxe, 8: 5-9 let praxe, 6: 3-8 let praxe, 2: 1-2 roky praxe, 0: žádná praxe).
- b) Jednoznačné určení části / částí scénáře, pro kterou je daná praxe relevantní (škála = 5: velmi relevantní, 4: relevantní, 3: spíše relevantní, 2: spíše irelevantní, 1: irelevantní, 0: neuvedeno).
- c) Vhodnost kompetencí získaných danou praxí pro stanovenou část / části scénáře (škála = 4: velmi vhodné, 3: vhodné, 2: spíše vhodné, 1: spíše nevhodné, 0: nevhodné).

### ***Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání***

Zpracováno v rámci projektu č. TD020138 Optimalizace procesu nákupu externích poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce České republiky financovaného z prostředků Technologické agentury ČR s finanční účastí Národního vzdělávacího fondu, o.p.s.

Vydal: Národní vzdělávací fond, o. p. s., Středisko podpory poradenských služeb, Opletalova 25, Praha 1

Autorský kolektiv: Pavlína Maříková  
Zuzana Freibergová  
Ivana Slavíková

Počet stran: 53

Oponentní posudky zpracovali:  
PhDr. Jana Sýkorová  
Doc. JUDr. Ing. Radek Jurčík, Ph.D

Citační záznam: MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I. *Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2016/13400-196. Národní vzdělávací fond. Praha. 2016.