

# Vysokoškolské poradenství

---

Brno 7.–8. 12. 2006



## Obsah

Vysokoškolské poradenství v nových souvislostech	1
Struktura poradenských center a prezentace poraden	2
Spolupráce ostatních institucí s poradnou	3
Klíčové indikátory úspěšnosti vysokoškolských poradenských středisek	4
Etický kodex	6
Návrh Etického kodexu	7
Spolupráce s trhem práce	8
Hodnocení kvality vzdělávacího procesu	8
Přehled situace poradenství na vysokých školách	9
Akademické iniciativy v oblasti profesního poradenství v mezinárodních projektech, prezentace ESF projektu	13
Psychologické poradenství na MZLU v Brně	15
Mobilita studentů a multikulturní poradenství	20
Poradenský servis pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami na Univerzitě Palackého v Olomouci	24
Facilitace studentů se speciálními potřebami v rámci českého vysokoškolského poradenství	25
E-learningové studium kariéra	28
Optimalizace uplatnitelnosti studentů na trhu práce prostřednictvím udržování kontaktu studentů s praxí v průběhu jejich studia	29
Projekt „Blíže k zelenému stromu“	31
Spolupráce Vysoké školy ekonomické s praxí ve výuce komerčních komunikací.	34
Příprava řídicích pracovníků VŠ na spolupráci s průmyslovou praxí	36
Studenti lékařské fakulty UK v Plzni v roli tazatelů sociologického šetření	38
Profesionální příprava mediků - komplexní péče o chronicky nemocné v domácnosti	40
Jak může projekt EUROMOBIL podpořit evropskou mobilitu VŠ studentů?	43
Představení organizace AIESEC	44
Integrovaný portál MPSV	45
Nová generace programu celoživotního vzdělávání	47
Finanční mechanismy EHP/Norska	49
Program Erasmus Mundus (2004 – 2008)	50



## Úvod

Nové uspořádání evropských univerzit a ostatních vysokých škol se vyvíjí v souladu s dynamikou procesu celoevropského sblížení. Zde si nutno připomenout cíle Boloňského procesu zaměřeného na:

- Mobilitu studentů a absolventů (mobility)
- Zajištění šancí na zaměstnanost studentů (employability)
- Konkurenceschopnost/atraktivitu vysokých škol (competitiveness/attractiveness)

Tyto široké změny struktury mohou být však úspěšné, pokud budou podloženy průhlednou a hodnotnou činností informačních jednotek a budou doprovázeny funkčním poradenským systémem. Pouze tyto od základu transformované struktury mohou přispět k zažití nových učebních a studijních návyků, kvalifikačních požadavků a kompetencí tak, aby závěry podporující vyšší šance na získání zaměstnání, podporovaly hlavně studující a jejich potřeby a cíle. Působnost vysokoškolského poradenství by měla směřovat k těmto hlavním požadavkům.

Již od začátku Boloňského procesu byl dán velký důraz na „*poradenství evropského rozměru*“ (Haugh, 1999, str. 19) a vyzdvihující také „*psychologickou podporu profesionálních poradců*“. Jde o to, aby se posílila v evropském prostoru role vysokých škol a byly využity veškeré možnosti vzdělávání. Předpokladem a základním kamenem těchto změn je znalost evropského prostředí a rozvoj vzdělání a pracovních kompetencí pracovníků poradenských center. Takto dobře organizované služby, zejména profesního poradenství, budou mít stále větší působnost a dopad, a budou v těsném souladu se strategií Evropské unie a OECD. Dnešní doba vyžaduje, aby všichni zájemci o studium měli přístup k dokonalým informacím a radám, které jsou podloženy statistikou, podrobným mapováním současného stavu, i fundovanou vizí do budoucnosti.

Zahraniční zkušenosti ukazují, že poradenské služby také významným způsobem zvyšují účinnost vědeckovýzkumné činnosti vysokých škol a jejich výchovných a vzdělávacích aktivit, hospodárnost provozu a jsou zdrojem informací důležitých pro optimalizaci rozhodovací práce managementu vysokých škol. Vysokoškolské poradenství je proto třeba považovat nejen za důležitou službu uchazečům o studium, studentům i zaměstnancům vysoké školy, dalším klientům z širší společenské praxe, ale za důležitý informační zdroj a východisko pro rozhodování při řízení vysoké školy. Poradenské služby nabývají v zemích OECD stále více na významu. Zvýšený zájem o studium, strategie celoživotního vzdělávání i politika zaměstnanosti bude stále více vyžadovat velmi kvalitní zdroje informací. OECD vydala řadu materiálů, které mají pomoci najít způsob, jak rozvíjet zejména poradenství profesní.

Pro zlepšení funkce profesního poradenství je nutno ještě mnohé realizovat. Počínaje výzvami jak již v oblasti povinného školního vzdělání, tak zejména ve středoškolské a vysokoškolské oblasti. Hlavní prioritou zůstává zajištění přístupu k těmto službám, jejich zviditelnění a zejména zlepšování úrovně, povahy a kvality těchto služeb. Lidské a kapitálové zdroje musí využívat v poradenství ty neúčinnější metody a postupy, které budou následně efektivně využity. Poměrně velký počet mladých ukončuje školu předčasně a bez kvalifikace, a proto by profesní poradenství v oblasti neúspěšnosti při studiu mělo hrát důležitou roli.

Poskytování poradenských služeb musí být podstatně rozšířeno, zkvalitněno a provázáno s managementem školy. Ve většině zemí, tak jako u nás, je však dosud málo hodnocena kvalita vysokoškolských poradenských služeb, rovněž by mělo dojít k posílení politických vlivů a rozsáhlejšímu poskytování řady služeb.

Vysoké školství už není záležitostí jen malé skupiny jedinců. V současnosti již není možné se nestarat o to, kde najde uplatnění např. současných 300 tisíc studentů veřejných, soukromých a státních vysokých škol. Systematická spolupráce vysokých škol v České republice se zaměstnavateli je u zrodu, a na různých vysokých školách jsou výchozí pozice různé. Je samozřejmostí, že technicky zaměřené vysoké školy mají blíže k praxi než humanitně zaměřené obory.

Profesní poradny jsou výrazným nástrojem právě k rozvíjení spolupráce mezi terciárním sektorem vzdělávání a světem práce, neboť zajišťují komunikaci mezi nejdůležitějšími účastníky vzdělávacího procesu: studentem (absolventem) - vysokou školou - zaměstnavatelem (trhem práce) a mohou významně působit na kvalitu a efektivitu vzdělávacího procesu.

Další výzvou vzdělanostní společnosti budou kvalitativně i obsahově nové služby profesního poradenství pro dospělé. Málo společností a zaměstnavatelů se stará o vývoj znalostí a kariéry dospělé populace. Zaměstnavatelé a odborové svazy dosud projevily jenom omezený zájem o poskytování profesního poradenství, ačkoli často v zásadě uznávají potřebu rozvoje pracovních sil, aby se zlepšila konkurenceschopnost a vzdělanostní rovina. Služby profesního poradenství jsou však v rámci veřejných služeb zaměstnanosti nedostatečně rozvinuté. Profesní poradenství by mělo být také nedílnou součástí studijních programů pro dospělé a mělo by být chápáno i jako spojnice při opětovné zapojování do vzdělávacího procesu. Je vnímáno jako klíčové při předcházení přílivům nezaměstnaných, zejména dlouhodobě nezaměstnaných. Za účelem rozvoje správné politiky a strategie pro poskytování kvalitních informací

o povoláních občanům se nutně musí vycházet z národního, regionálního a místního mapování informací z oblasti profesního poradenství. Pružnější způsoby jejich poskytování, včetně využití ICT a volacích center, skrývají velký potenciál, pokud jde o rozšíření přístupu a otevření dalšího prostoru při řešení této problematiky.

Vážení účastníci semináře, přeji tomuto setkání kreativitu, hodnotný obsah přednášek a kvalitní závěry s vizí do budoucnosti.

*MgA. Libor Nováček*

## Struktura poradenských center a prezentace poraden

## Závěry workshopu

**Moderátor workshopu:** MgA. Libor Nováček, Centrum pro studium vysokého školství

**Vypracovala:** Mgr. Magda Šustrová, Centrum vzdělávání a poradenství, VUT v Brně

Vzhledem k tomu, že zvolené téma bylo široké, nejvíce jsme věnovali třem oblastem a to: možnostem prezentace poraden, práci s absolventy a uchazeči (se zaměřením na jejich uplatnění), dále pak na strukturu a kompetence poradenských pracovišť.

Z diskuze nad prvním tématem vyplynulo, že informace o poradenských pracovištích studenti a absolventi nalezou v tištěných materiálech jako jsou příručky pro nastupující první ročníky, fakultní časopisy či univerzitní noviny. Další možnost prezentace poraden je prostřednictvím internetu, která je sice častá, ale mnohdy s nedostatky, které se týkají například dohledatelnosti odkazu. Obdobně je tomu u výročních zpráv, které často nebývají dostatečně zviditelněné a otázkou zůstává, nakolik jsou čtené. Informace o poradenských službách studenti dostávají taktéž formou prezentací na veletrzích jako je např. Gaudeamus, prostřednictvím spolupráce se studentskými organizacemi a neopomenutelnou možností je jistě individuální kontakt, který se často na školách s velkým množstvím studentů vytrácí.

Při diskuzi nad informacemi o uplatnění studentů a absolventů jsme se shodli na tom, že více pozornosti je věnováno práci s uchazeči než s absolventy. Tyto informace navíc bývají dostupné spíše přes fakulty než poradenská pracoviště. Uchazeči mají možnost dozvědět

se informace o uplatnění jednotlivých oborů na dnech otevřených dveří, z informačních materiálů jim určených, z internetu, eventuálně z výročních zpráv, kde tuto možnost mají i absolventi. Za zamýšlení jistě stojí fakt, že často chybí statistiky uplatnění absolventů a zpětná vazba.

V poslední diskutované oblasti jsme se dostali k zajímavé otázce samostatnosti poradenských pracovišť. V České republice většina poradenských pracovišť spadá pod rektorát případně je najdeme u jednotlivých fakult. Model, kde je menší závislost na vysoké škole je využíván kupříkladu v Německu, pracoviště je v tomto případě dotováno z více zdrojů jako například ministerstvo školství či ministerstvo práce a sociálních věcí. Zavedení této možnosti je bezpochyby komplikované. Uvažovali jsme o tom, v jakých případech se přiklonit k samostatnosti poradenských pracovišť a dospěli jsme k závěru, že by tato možnost byla vhodná v případě psychologického poradenství a také tehdy, kdyby bylo skutečně zajištěno více zdrojů financování. Pro ponechání pracovišť ve stávající struktuře svědčí méně komplikované zajištění ochrany osobních dat či snadnější přístup k informacím přímo z dění vysoké školy. Jako vhodné se jeví současné uspořádání také pro handicapované studenty.

Výstupy tohoto workshopu mohou být inspirativní jak pro stávající pracoviště, tak pro nově vznikající poradenská pracoviště. Doufejme, že budou využity ke zvýšení efektivnosti poradenských služeb a vyšší informovanosti studentů a absolventů.

**Moderátorka workshopu:** Doc. PhDr. Drahomíra Dlouhá CSc.,  
Psychologická poradna MZLU v Brně

**Vypracovala:** Mgr. Barbara Benická, Akademická poradna  
UTB ve Zlíně

Efektivita služeb poskytovaných vysokoškolskou poradnou závisí do značné míry na efektivitě její spolupráce s ostatními institucemi. Pokud si proto klademe otázku, jakým způsobem zvyšovat kvalitu poradenských služeb poskytovaných VŠ, je nezbytné, abychom se také ptali, jaké další instituce by měly být do činnosti vysokoškolské poradny zaangažovány a dále jakým způsobem by měla být tato spolupráce ukotvena, aby byla konstruktivní a zvyšovala standard poskytovaných služeb.

V rámci workshopu jsme při diskusi na téma spolupráce poradny s dalšími institucemi volili následující strukturu: na prvním místě jsme se snažili o reflexi současného stavu (s kým jako poradny spolupracujeme, kdo jsou naši stávající partneři a jak tato spolupráce aktuálně vypadá) a pak se zamýšleli nad perspektivami do budoucna (tzn. s kým by poradenská centra měla dle našeho mínění spolupracovat a formulovat doporučení pro zvýšení efektivity této spolupráce).

#### Aktuální situace spolupráce poraden s ostatními institucemi

Při sdílení zkušeností ohledně aktuální spolupráce s dalšími institucemi jsme si uvědomili potřebu zamýšlet se nejenom nad institucemi, které stojí mimo univerzitu, ale také nad pracovišti, které jsou součástí univerzitní struktury a které – pokud mluvíme o partnerství – nemůžeme vynechat. Z těchto pracovišť považujeme za klíčové partnery zejména:

- vedení univerzity a jednotlivých fakult (podle začlenění poradny v univerzitní struktuře ovlivňují činnost poradny i existenčně – poskytovaným finančním, materiálním a personálním zabezpečením atp.)
- katedry
- studijní oddělení fakult
- součástí zabývající se celoživotním vzděláváním (v duchu požadavku deklarovaného v různých strategických dokumentech chápajících poradenství a vzdělávání jako službu, která by měla být dostupná v průběhu celé životní dráhy)
- ostatní poradenská pracoviště na univerzitě (větší univerzity mají více poraden fungujících pod jednotlivými fakultami, některé univerzity mají zvlášť poradny pro různé formy poradenství – např. psychologickou poradnu, poradnu zaměřenou na profesní poradenství, poradnu pro studenty se zvláštními potřebami atp. – v duchu holistického přístupu ke klientům je důležité, aby tato pracoviště fungovala ve vzájemné součinnosti)

Pokud jde o mimouniverzitní instituce, spolupracují podle našich zkušeností poradny aktuálně s následujícími typy pracovišť:

- Koncepční, strategická a výzkumná pracoviště (spadající zejména pod MŠMT a MPSV) Pracoviště typu Fondu rozvoje vysokých škol, Centra pro studium vysokého školství, Národního vzdělávacího fondu atp. vytvářejí podmínky pro činnost poraden a to různými formami podpory – grantovými výzvami (např. FRVŠ), informační podporou (např. výsledky průzkumů CSVŠ o populaci vysokoškolských studentů nebo kontinuální mapování uplatnitelnosti absolventů VŠ na trhu práce atp.), vzděláváním poradců (např. organizování konferencí a odborných seminářů) atp.
  - Pracoviště státní správy a samosprávy (Úřady práce, Krajské úřady atp.)
  - Personální agentury
  - Hospodářská komora a profesní organizace
  - Potenciální zaměstnavatelé
  - Expertní pracoviště
- Komplexnost potíží, se kterými se klienti mohou obracet na poradnu, si může vyžadovat specializovanou službu, která překračuje možnosti poradny – v takovém případě je klientovi poskytnutá podpora pro využití služeb expertního pracoviště. Na specializovaná pracoviště se můžou obracet také pracovníci poradny se žádostí o odbornou konzultaci. Dle problematiky se mohou klienti nebo poradci obracet např. na psychiatrickou ambulanci, poradnu pro rodinu a mezilidské vztahy, logopedickou poradnu, Speciálně pedagogické centrum, občanskou poradnu, pracoviště specializovaná na problematiku zneužívání návykových látek, domácího násilí atp.
- Studentské organizace (AIESEC, IAESTE, Studentská unie, studentské spolky, atd.)
- Spolupráce se může týkat např. pomoci při propagaci služeb poradny (např. informace o aktivitách poradny mohou být rozesílány všem členům studentské organizace na mailinglistu atp.), společně pořádaných akcí (např. veletrhy pracovních příležitostí atp.), organizace praxí a stáží atp.

#### Perspektivy spolupráce poraden s ostatními institucemi

Při zamýšlení se nad výhledem do budoucna jsme dospěli k závěru, že poradny by měly jednak udržovat a prohlubovat spolupráci s dosavadními partnery, ale také se snažit využívat pro podporu své činnosti další instituce. Očekáváme např. zvyšující se poptávku po tzv. interkulturním poradenství, která souvisí se zahraniční mobilitou a zvyšujícím se počtem zahraničních studentů mnohdy z velmi odlišného kulturního prostředí na našich univerzitách.

Dá se očekávat, že specifika práce s klienty z jiného sociokulturního kontextu (která souvisí např. s rozdílnými hodnotami, jiným pojetím genderu, různým vyjadřováním emocí, interpretací komunikace atp.) budou vyžadovat spolupráci s dalšími institucemi a to zejména v prvních fázích zavádění interkulturního poradenství do standardu služeb poskytovaných poradnami na VŠ.

Jako rezervu ve spolupráci vnímáme komunikaci poraden mezi sebou. V tomto ohledu považujeme za příklad dobré praxe např. společný projekt poraden Masarykovy univerzity a Vysokého učení technického (viz samostatný příspěvek v tomto sborníku). A obdobný potenciál v sobě nese také spolupráce s poradenskými centry v zahraničí. Ta má v současnosti dle našich zkušeností spíše podobu individuálních kontaktů jednotlivých pracovníků, případně stáží organizovaných v rámci projektů typu Leonardo da Vinci (např. ACADEMIA nebo stáže pořádané organizací CEDEFOP atp.). Považujeme proto za žádoucí vytvářet příležitosti pro dlouhodobou a systematickou spolupráci s obdobnými pracovišti především v rámci EU. Další rezervy a potenciál pro zkvalitňování činnosti poraden vnímáme v užší spolupráci s asociacemi poradenských pracovníků, zejména s Asociací školských poradců (seznam dalších asociací týkajících se poradenství v kontextu školství lze najít na <http://asociace.studentin.cz> Za důležitou považujeme spolupráci také se školami (zejména v oblasti studijní orientace středoškolské mládeže). Pro zajištění kontinuity poradenských služeb je zcela nevyhnutelná také spolupráce se školními poradenskými pracovišti na nižších úrovních vzdělávacího systému (pedagogicko-psychologické poradny, školní psychologové, výchovní poradci atp.) a s Institutem pedagogicko-psychologického poradenství ČR coby systémového a koncepčního pracoviště pro poradenské služby v kompetenci MŠMT.

#### Podněty pro optimalizaci spolupráce poradny s dalšími pracovišti

Samozřejmě úvahy o potenciálních partnerech pro spolupráci jsou pouze prvním krokem – následovat by měla odpověď na otázku, jak tuto spolupráci (nejen formálně) nastavit tak, aby sloužila svému účelu, tj. zvyšování standardu poskytovaných služeb.

Domníváme se, že pro efektivní spolupráci s institucemi mimo univerzitu je důležité jasné vymezení kompetencí v rámci samotné univerzity. Stává se totiž, že při oslovování partnerů nevystupuje univerzita navenek jednotně. Na straně poradny by tyto kompetence měly být jasné ukotveny ve statutu poradny.

Pro optimalizaci spolupráce v rámci univerzity se nám zdá užitečná diferenciací spolupráce podle typu studia (např. v oblasti profesního poradenství zaměření pozornosti na obory, kde hrozí nižší míra uplatnitelnosti atp.), dále zavedení poradenské problematiky do studijních plánů (průřezově nebo formou samostatných seminářů - např. v oblasti profesního poradenství seminář seznamující budoucí absolventy s celým procesem výběrového řízení atp.), větší důraz na propagaci jednotlivých poradenských služeb a jasné komunikování kompetencí jednotlivých poradenských pracovišť od začátku studia (např. orientační setkání pro studenty prvních ročníků na začátku studia se zástupci různých poradenských pracovišť na univerzitě, studijního oddělení, pedagogů v roli mentorů atp.), větší spolupráce s pedagogy (např. formou jejich vzdělávání pro roli mentorů) atp.

Workshop kromě podnětných myšlenek přinesl také jeden velmi konkrétní výstup spolupráce – navázání kontaktu zástupce Rašínovy vysoké školy, která v současnosti nemá vlastní poradenské pracoviště, a vedoucí Psychologické poradny MZLU v Brně, která nabídla svoji pomoc při poskytování služeb také jejich studentům.

#### Kontakt:

Mgr. Barbara Benická  
Akademická poradna  
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Mostní 5139  
760 01 Zlín  
benicka@uni.utb.cz  
Tel: 576 03 7321

## Klíčové indikátory úspěšnosti vysokoškolských poradenských středisek

## Závěry workshopu

**Moderátorka workshopu:** Ing. Zuzana Freibergová, Národní vzdělávací fond, o. p. s.

**Vypracovala:** Ing. Zuzana Freibergová

Různorodost vysokoškolských poradenských středisek, které působí na českých vysokých školách, je značná. Liší se v mnoha ohledech: zaměřením a rozsahem své činnosti, počtem klientů a poradenských pracovníků, kteří se podílejí na zabezpečování chodu poradny, umístěním v organizační struktuře dané vysoké školy, disponibilními zdroji, technickým vybavením atd. Liší se ovšem i v tom, jak hodnotí sami sebe a jak je vnímá jejich „okolí“, zda je považuje za efektivní součást školy, nebo za něco, co nemá pro školu žádný přínos, a je tudíž téměř nežádoucí dále rozvíjet.

V rámci workshopu jsme se snažili najít odpověď na to, kterými klíčovými aktivitami a procesy lze charakterizovat úspěšnost daného poradenského střediska z pohledů různých klientů. Velkou předností diskutující skupiny bylo zapojení vedoucích poradenských středisek dvou největších vysokých škol: Informačně poradenského centra Univerzity Karlovy v Praze (UK Praha) a Centra informačně poradenských služeb Českého vysokého učení technického v Praze (ČVUT Praha). Do diskusí ale hodnotně přispěli i všichni ostatní účastníci workshopu, tj. zástupkyně Vysoké školy ekonomické v Praze, VŠB Technické univerzity Ostrava a Univerzity Pardubice.



Pojem *úspěšnost* byl zvolen sice intuitivně, ale s určitým předem stanoveným záměrem. Stejně dobře by se dalo pracovat i s pojmem *kvalita*. Mezi oběma pojmy je však znatelný rozdíl, který nevyhovoval zvolenému úmyslu. Cílem diskusí bylo dobrat se toho, které činnosti a vnější a vnitřní faktory způsobují *úspěch* či *neúspěch* vysokoškolské poradny, a ne to, jak lze tento úspěch posuzovat nebo, něku-li, měřit.

Úspěšnost jsme charakterizovali jako *vícekritériální hledisko*, které může mít díky různým zájmům klientů poradenských středisek různé podoby. Úspěšnost vysokoškolského poradenského střediska je tedy posuzována podle toho, jak naplňuje potřeby a očekávání: daného poradenského střediska, studentů a absolventů, dané vysoké školy, jejího vedení a zaměstnanců, zaměstnavatelů a svazů zaměstnavatelů, studentských organizací, odborů a dalších subjektů, ale i rodičů.

Základním předpokladem úspěchu je jasně formulované *poslání*, které je převedeno do *strategických koncepcí* a realizováno *krátkodobými plány práce*. Úspěch je ovšem podmíněn do značné míry podporou vedení dané vysoké školy, a to podporou jak v rovině nehmotné, čili s porozuměním, ale bez materiální podpory, tak i hmotné v podobě poskytnutého zázemí a finančních prostředků, které vedení na chod poradny vyčleňuje ze svého rozpočtu.

Některá kritéria úspěšnosti na sebe navazují, doplňují se a některá se dokonce podmiňují. Úspěšnost lze chápat i jako souhrn mnoha faktorů, z nichž některé mohou mít i limitní charakter. Jde o logický proces, kdy výsledek činnosti je podmíněn kvalitou vstupů, prostředí, kultury, organizace, řízení atd. Jedná se do značné míry o uzavřený kruh, ve kterém podpora vedení vysoké školy přináší finanční prostředky, které jsou předpokladem k získání týmu kvalifikovaných a erudovaných poradců, jejichž služeb budou využívat nejen studenti, ale i zaměstnanci školy a jejich rodinní příslušníci, a kteří budou také schopni a ochotni rozvíjet svou činnost formou různých projektů, psaním odborných publikací atd. Takový tým je schopen vysoké škole z práce se studenty a ze spolupráce se zaměstnavateli přispívat i z hlediska tvorby nových nebo návrhů inovací stávajících studijních programů, které přilákají kvalitnější studenty a/nebo spolupráci s praxí. Vysoká škola s kvalitními uchazeči o studium produkuje kvalitní absolventy, kteří se stávají spoluvůrci pozitivního veřejného mínění a prestiže dané vysoké školy. Prestižní vysoké školy přitahují kvalitnější pedagogické i vědecké pracovníky, kteří zkvalitňují výuku i výzkum a navíc jsou schopni získat dodatečné finanční zdroje atd. Taková vysoká škola si pak může dovolit investovat ještě více do svých informačních a poradenských služeb.

Kontingenční tabulka na obrázku zachycuje dvě proměnné a modeluje ve čtyřech polích jejich možné závislosti. Jednou proměnnou je míra podpory vedení vysoké školy a druhou je velikost finančních prostředků,

kterými disponuje poradenské středisko. Budeme-li vycházet z předpokladu, že obě tyto proměnné jsou ukazateli úspěšnosti, z tabulky vyplývá, že neúspěšnější jsou poradny nacházející se v prvním kvadrantu, kdy vedení vysoké školy poradnu podporuje a uznává její přínos pro rozvoj školy a tudíž i v dostatečné míře přispívá na její chod. Naopak naprosto neúspěšné jsou poradny nacházející se ve čtvrtém kvadrantu, které nemají podporu vedení vysoké školy a nedostávají na svou činnost od školy finanční prostředky. Stejným postupem lze znázornit i další vztahy, které podmiňují úspěšnost poradenského střediska, např. motivace a kompetence pracovníků daného poradenského střediska, počet klientů a disponibilní prostorové a materiální zázemí atd.



Došli jsme k názoru, že úspěšnost vysokoškolského poradenského střediska je dána měřitelnými i neměřitelnými výsledky. Mezi měřitelné patří různá statistická data. V krátké době během workshopu byly uvedeny např. následující ukazatele, které by bylo možno jistě možno doplnit o další, případně tyto ukazatele více promyslet:

- počty zodpovězených dotazů: prezenčně, telefonem, e-mailem,
- počty uskutečněných poradenských intervencí: individuální, skupinové, hromadné,
- počty různých aktivit poradny a jejich návštěvníků: dny otevřených dveří, přípravné kurzy na přijímací řízení,
- disponibilní finanční zdroje získané z rozpočtu školy, z projektů, od sponzorů,
- vybavenost poradny: vhodné prostory a materiální vybavení,
- různé poměrové ukazatele např.:
  - poskytnuté služby / poradenství pracovníci klienti,
  - celkový objem financí na počet studentů,
  - celkový objem financí na počet poradenských intervencí,
  - celkový objem financí na klienty poradenského pracoviště,
  - celkový objem financí na jednoho poradenského pracovníka.

Mezi kvalitativní ukazatele bezesporu patří již výše uvedená podpora vedení, pověst a prestiž, kterou vysokoškolské poradenské středisko má. Úspěšné pracoviště spolupracuje s akademickými a administrativními pracovišti školy a s potenciálními zaměstnavateli absolventů.

Jak již bylo výše naznačeno, je úspěšnost poradenského střediska ovlivněna kvalitou, kvalifikací, erudicí a motivací jeho pracovníků, jejich kompetencemi a schopnostmi vstřebávat dobrou praxi a ochotou k dalšímu profesně orientovanému vzdělávání. K dosažení úspěchu je potřeba zjišťovat a sledovat zpětnou vazbu od studentů a studentských organizací, týkající se i obsahu a formy vzdělávacího procesu. Úspěšné poradenské středisko je aktivní v přístupu ke studentům a kromě své činnosti také usiluje o kultivaci klimatu školy a všestranný rozvoj studentů.

K úspěchu také přispívá poskytování širokého spektra služeb a jejich dostatečná propagace mezi studenty a zaměstnanci školy. Z příkladů UK Praha ČVUT Praha je patrné, že pro poradenské středisko je velkou výhodou, pokud pro školu zajišťuje některou z povinných agend, jako je např. vydávání studentských a zaměstnaneckých průkazů.

Pro vedení vysoké školy a její zaměstnance se obvykle úspěšnost rovná pověsti poradenského střediska, tj. jak působení poradenského střediska hodnotí studenti a zaměstnavatelé, věnuje-li se potenciálním studentům, pomáhá-li studentům vyhledávat praxe a stáže a podílí-li se na zabezpečování bakalářských, diplomových a dalších prací. Významným atributem úspěšnosti je bezesporu podpora studentů vedoucí ke snižování předčasných odchodů ze studia.

#### Kontakt:

Ing. Zuzana Freibergová  
Národní vzdělávací fond, o.p.s  
Středisko podpory poradenských služeb  
Opletalova 25  
110 00 Praha 1  
freibergova@nvf.cz

## Etický kodex

## Závěry workshopu

**Moderátorka workshopu:** Mgr. Šárka Karmazínová,  
Studijní odbor - Poradenské centrum,  
Masarykova univerzita, Brno

**Vypracoval:** Mgr. Petr Grinninger, PF JU České Budějovice

### Terminologické otázky

- Ad PORADNA vs PORADENSKÉ STŘEDISKO vs PORADENSKÉ CENTRUM ?
- Ad PROFESE vs ROLE (ZAMĚŠTNÁNÍ) „PORADCE“: Poradenské služby poskytují odborníci různých profesí!!

### Etický kodex - forma

- Zastřešující – rámcový, proto obecný
- Konkretizovaný podle podmínek, profesního obsazení a rozsahu služeb pracoviště

### Poradce má být

- Vstřícný – orientovaný na klienta a jeho zájmy
- Respektující – jak klienty, tak odbornost a zkušenosti dalších odborníků na řešených případech zúčastněných
- Empatický – schopný a ochotný vcítit se do situace a pocitů klientů
- Diskrétní – schopný respektovat a uhájit anonymitu klientů – (i v případě eventuálního zveřejňování „případu“ na odborné bázi v zájmu ostatních klientů)

- Důvěryhodný – nezneužívající informace o klientech pro žádné další vlastní (obchodní, podnikatelské aj.) zájmy
- Spolupracující – s klienty i specialisty dalších, pro klienta užitečných profesí
- S nadhledem – přesahujícím rámec vlastní profese a aktuálního zaměstnání, který je podmínkou schopnosti komunikovat v zájmu klientů s odborníky jiných profesí a orientací
- Znající své možnosti a meze – schopný vyžádat pomoc, případně předat klienta do péče dalších odborníků

**Poradní orgán** – rada zahrnující zástupce různých profesí v poradnách pracujících

- Nadresortní, umožňující jak vzájemné kontakty poradenských pracovišť různých škol a vzdělávacích institucí, tak i vzájemnou výměnu zkušeností a odborný růst poradců různých profesí.
- Optimální forma supervize: Kolektivní, formou workshopů a tzv. „balintovských“ kazuistických seminářů.

### Význam kodexu pro klienta

- Deklarace zásad práce poradenských pracovišť
- Srozumitelné vymezení kompetencí poraden a jednotlivých pracovníků (rolí, profesí)

## Návrh Etického kodexu

Vypracoval: Mgr. Petr Grinninger, Pedagogická fakulta,  
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

**"Etický kodex pracovníků VŠ poradny," jehož cílem je zaručit dodržování základních práv klientů.  
Pracovníci VŠ poradny při práci s klienty dodržují následující zásady (principy):**

### Nepředpojatost a nestrannost.<sup>1</sup>

- Pracovník poskytuje rady všem klientům bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, sexuální orientaci, světonázorovou orientaci či politickou příslušnost, sociální status apod.
- Pracovník při jednání s klienty postupuje bez jakékoliv předpojatosti, podle svého nejlepšího vědomí a svědomí – s ohledem na požadavky konkrétního klienta a v jeho zájmu.
- Odmítnout klienta může pouze z důvodů uvedených níže.
- *Pracovník poskytuje služby klientům nezávisle na státních či jiných organizacích, které by mohly mít zájem na výsledku případu.* Při střetu zájmů pracovník včas upozorní klienta na tuto možnost a odkáže jej na osobu, poradnu nebo jinou organizaci, kde toto nebezpečí nehrozí.

### Respekt

- Pracovník bere v úvahu postoje a názory klientů, avšak respektuje je a nehodnotí.
- Pracovník respektuje právo klienta na informace.
- Pracovník respektuje právo klienta vyjádřit své přání, potřeby, názory, postoje a rozhodnutí.
- Pracovník respektuje právo klienta odmítnout nabízenou službu nebo odstoupit od ní bez uvedení důvodu.
- Pracovník neznehodnocuje lidskou důstojnost klienta v žádné, ani emocionálně vypjaté situaci.

### Diskrétnost

- Pracovník je vázán povinností mlčenlivosti o všech osobních skutečnostech klientů, které by mohly klienty diskreditovat nebo ohrozit.
- Pracovník je povinen podepsat prohlášení o mlčenlivosti ihned při zahájení své spolupráce s poradnou. Toto písemné prohlášení je součástí jeho pracovní smlouvy.
- Pracovník respektuje požadavek klienta, aby rozhovor probíhal v soukromí mimo doslech a dohled jiných osob, kterými mohou být jiní klienti, spolupracovníci z poradny či jakékoli jiné osoby.
- Pracovník je vázán mlčenlivostí o klientech, a to i po ukončení spolupráce s poradnou nebo pracovního poměru v ní.
- Pracovník chrání dokumentaci o klientově případu před případným zneužitím.

<sup>1</sup> Lze-li poskytovat pomoc člověka člověku nestranně a nezaujatě, tj. bez záměru jednat v něčím (zde =jeho) zájmu?

### Odbornost

- Pracovník má pro svou pracovní pozici příslušné formální vzdělání (SŠ, VŠ, kurz terénní sociální práce apod.).
- Pracovník si průběžně prohlubuje a zvyšuje svou kvalifikaci, využívá nabídek a možností školicích kurzů tak, aby zlepšil výkonnost a efektivitu své práce.
- Pracovník absolvuje pravidelnou odborně vedenou supervizi.
- Pracovník realizuje jen takové zakázky, které jsou v souladu s jeho kompetencemi, znalostmi, zkušenostmi a dovednostmi.

### Bezplatnost

- Jsou-li služby pro klienty jsou bezplatné, pracovník nenárokuje od klienta odměnu formou peněz, darů či jiných služeb pro vlastní potřebu.

### Jak podat stížnost

Za kvalitu a způsob poskytování nabízených služeb zodpovídá vedoucí poradny nebo jeho zástupce. Pro zajištění kvalitních služeb poradny jsou důležité podněty a připomínky klientů.

Stížnosti na práci pracovníků poradny vyřizuje vedoucí poradny, stížnosti na práci vedoucího poradny vyřizuje zástupce zřizovatele poradny. Stížnost lze podat písemně (kdykoliv) nebo ústně (v úředních hodinách poradny). Lhůta pro vyřizování stížností je maximálně 30 dnů. Klient má právo na písemnou odpověď, v případě oprávněné stížnosti odpověď obsahuje popis realizovaných nápravných opatření. Anonymní stížnosti se evidují, ale nevyřizují.

V případě, že je stěžovatel nespokojen se způsobem, jakým byla jeho stížnost vyřízena, může se obrátit na zřizovatele poradny (...adresa), případně na Asociaci VŠ poradců (?).

### Kdy lze klienta odmítnout

Poradna nemusí poskytnout službu, pokud klient porušuje pravidla kontraktu, tedy:

- uvádí zjevně nepravdivé údaje;
- dlouhodobě nespolupracuje (např. nechodí na smlouvené schůzky nebo neplní dohodnuté závazky);
- nevyvíjí vlastní aktivitu k řešení problému.
- je-li pod vlivem alkoholu nebo chová-li se agresivně

Přesahuje-li problém klienta rámec poslání a rozsah služeb poradny, může být odkázán na jinou organizaci či instituci pokud je to možné tak adresně.

*Tento dokument byl vytvořen v rámci projektu založení Asociace VŠ poradců.*

Moderátor workshopu: Ing. Vlastimil Bejček, CSc.,  
Centrum vzdělávání a poradenství, VUT v Brně  
Vypracoval: Ing. Vlastimil Bejček, CSc.

#### Diskutovaná témata

- Formy PR aktivit universit směrem k trhu práce
- Formy spolupráce universit s komerčním sektorem, státní správou a samosprávou
- Průzkumy uplatnění absolventů a jejich využití
- Komunikace s úřady práce
- Hodnocení kvality vzdělávacího procesu

#### ZÁVĚRY

##### Formy PR aktivit universit směrem k trhu práce

- University využívají standardní formy marketingových aktivit (inzerce v regionálních a mezinárodních periodikách, regionální radiospoty, direct marketing, konference, dny otevřených dveří atp.)
- Nejúčinnější se jeví forma spolupráce v oblasti VaV, z této pak plynou formy přímé spolupráce
- Účinné se jeví prezentace na národních a mezinárodních vzdělávacích veletrzích, profesních a putovních výstavách atp. (Gaudeamus, Aeduca. atp.)
- Cenným zdrojem jsou prováděné průzkumy, spolupráce s call centry

##### Formy spolupráce universit s komerčním sektorem státní správou a samosprávou

- Mezi standardní formy spolupráce patří: členství v profesních sdruženích, v OHK, asociaci malých a středních podniků atd.
- Nověji v clusterech, oborových clusterech (IQ auto atp.)
- Interfacem pro spolupráci jsou technologické parky a inkubátory

##### Průzkumy uplatnění absolventů a jejich využití

- o aktivitách ministerstva a vedení universit často nevědí vedoucí poradenských středisek (REFLEX atp.)
- Dotazníková řešení si řeší fakulty/university samostatně, není jednotná metodika, výsledky se nedají „srovnávat“, nelze sledovat časový vývoj
- S výsledky průzkumů je pracováno nesystémově
- Chybí servisní úloha MŠMT

##### Komunikace s úřady práce

- VŠ chybí pravidelné informace z ÚP
- Současný stav komunikace s ÚP je na slabé úrovni
- Převládá názor, že ÚP preferují při rekvalifikačních kurzech jiné subjekty než university

##### Hodnocení kvality vzdělávacího procesu

- Chybí „standard“ a měřitelné ukazatele kvality absolventů
- Úroveň diplomových prací a zejména jejich hodnocení je značně rozdílné

##### Návrhy a doporučení

- vydávání elektronického newsletteru zaměřeného na zejména profesní poradenství
- pozitivní lobbying, zapojení měst a obcí, koordinace celostátních aktivit v oblasti poradenství
- větší zapojení obce a měst do vzdělávací politiky
- vytvořit asociaci profesních poradců
- organizovat tématické výroční konference
- zabývat se vzděláváním profesních poradců

Moderátor workshopu: Josef Středula,  
Odborový svaz KOVO  
Vypracoval: Karel Hlavinka, AIESEC

Hlavním cílem vysokého školství by mělo být připravit absolventa do praxe. Vzdělávací proces ovlivňuje počáteční kvalitu a připravenost absolventa a snahou univerzit by mělo být co největší usnadnění přechodu mezi studiem a praktickým životem. Existuje zde ale nesoulad mezi školní realitou a praxí.

Zaměstnavatelé cítí nedostatečnou připravenost absolventů. Ne však po odborné stránce, ale v podobě tzv. soft skills (měkkých dovedností) jako jsou komunikativnost,

schopnost prezentovat, být zodpovědný, prosadit svůj názor. Studentům chybí odborná praxe, absence praktických zkušeností jim pak brání aktivně se zapojit do pracovního života. Co se týká jazykové vybavenosti, absolventi by měli být schopni běžně komunikovat, znalost jazyka je v dnešní době již „standard“.

Studenti neznají požadavky trhu práce. Názor některých z nich je takový, že najdou uplatnění hned po škole bez nutnosti „dělat něco navíc“. Během studia nejsou ochotní učit se novým věcem a sami se vzdělávat.

Několik možností a doporučení, které vplynuly z našeho workshopu:

- Rozvíjet studenty již od základní školy a objevit v nich talent, oblast zájmů. Na základě toho pak bude žákovi vybrána odpovídající střední škola.
- Podporovat výuku jazyků již od nejnižších tříd. Jazyk je v dnešní době potřebný, proto je třeba vzdělávat studenty již od nástupu do základní školy. Vysoké školy mají dnes těžkou pozici, kdy jsou stavěny do role naučit studenta jazyk, když by přitom již měly jen dále prohlubovat získané jazykové schopnosti ze SŠ a ZŠ. Alespoň částečnou motivaci pro studenty k výuce cizích jazyků by mohlo být kreditové ohodnocení.

Dále bylo navrženo:

- Aktivně propojit školy a zaměstnavatele, začlenit odbornou praxi mezi povinné předměty, začlenit externisty do výuky ve cvičeních a na přednáškách.
- Zjistit požadavky trhu a analyzovat zaměstnanecké požadavky za 5 let, na základě zjištěných nároků vzdělávat studenty.

Zlepšit a vytvořit kontakt pedagogů s praxí.

Možnost zpracovávat pro společnosti projekty, díky kterým se zapojení studenti naučí praktickým dovednostem a škola získá finanční prostředky na další rozvoj.

Jednou z možností je zpracovávat pro firmy projekty, díky kterým se zapojení studenti naučí praktickým dovednostem a škola získá finanční prostředky na další rozvoj. Díky zapojení zaměstnavatelů do přípravy studentů bude zároveň zajištěna i jejich motivace. Studenti sami pochopí, co jim chybí a že musí začít „dělat něco navíc“, pokud chtějí najít dobré uplatnění. Tento impuls musí přijít z externího prostředí. Perspektivní je také spolupráce se studentskými organizacemi.

Bylo také navrženo vytvoření externího poradního orgánu složeného ze zaměstnavatelů, který by dával zpětnou vazbu a doporučení pro univerzitu, díky kterým by se více přiblížila požadavkům praxe.

## Přehled situace poradenství na vysokých školách

Vypracoval: MgA. Libor Nováček, Centrum pro studium vysokého školství

Poradenství, a zejména poradenství profesní, by mělo být důležitou součástí managementu institucí poskytujících terciární vzdělávání, neboť je důležitým nástrojem zjišťování zpětné vazby a následné inovace organizace výuky a struktury studijních programů. Jakou roli hraje poradenství na vysokých školách v České republice v současné době? Jaký je jeho nynější stav? Jak jsou prezentována poradenská centra? Na tyto otázky by chtěl dát tento příspěvek co nejobjektivnější odpověď.

Poradenské služby při vysokých školách mají poměrně dlouholetou tradici, avšak jejich těžištěm je převážně psychologické poradenství. Profesní poradenství není záležitostí novou - spíše jen v minulosti málo zdůrazňovanou, protože význam vztahu vysokoškolského vzdělávání a trhu práce nebyl po roce 1989 dostatečně vnímán. Důvodů je řada: decentralizace ve školství se odehrávala více méně v rovině stát - vysoké školy. V oblasti vzdělávání neexistovaly tržní podněty, takže české vysoké školy, mající vysokou samostatnost, jako by byly dlouhou dobu uzavřeny samy do sebe a nebraly příliš na vědomí vývoj ve svém okolí. Stejně tak trh práce, který v tomto vztahu zejména předpokládáme, t.j. zaměstnavatelé, nevnímali spolupráci s vysokým školstvím jako příležitost svého rozvoje a v období hospodářské transformace řešili na prvním místě spíše existenční problémy.

Situace se však mění, a to i v důsledku trendů ve vývoji vysokoškolského vzdělávání v Evropské unii. Poradny mohou ovlivňovat přechod studenta z vysoké školy na trh práce. Spolupráce mezi těmito subjekty je tím nezbytnější, čím více se rozvíjí znalostní společnost a čím více roste význam celoživotního vzdělávání.

Ke kvalitní práci profesních poraden jsou nezbytné jisté zdroje - finanční, personální a hodnotové. Finanční situace veřejných vysokých škol není často ideální - a přesto na některých vysokých školách fungují profesní poradny na velmi dobré úrovni. Je pravděpodobné, že činnost poraden není v první řadě závislá na finančních zdrojích. Rozhodujícím faktorem je míra vnímání důležitosti vztahu k trhu práce v rámci celkové hodnotové orientace té které vysoké školy (jejích zaměstnanců). Povinnost poskytovat poradenské služby je sice dána zákonem o vysokých školách, některé vysoké školy mohou nicméně výraznější vazbu na trh práce, a tím i profesně zaměřené poradenství, vnímat kladně, jiné právě naopak. Ke zlepšení tohoto „hodnotového nastavení“ by snad mohla přispět Akreditační komise, pokud by v rámci hodnocení činnosti vysokých škol kladla větší důraz na hodnocení profesního poradenství.

Finanční hledisko, jakkoli se nezdá rozhodující, nelze samozřejmě nechat úplně stranou. Financování poradenské činnosti v současné době v podstatě závisí na „vůli“ vedení každé vysoké školy věnovat na tuto činnost určité prostředky. Uvažujeme-li však o profesních poradnách při vysokých školách v širší souvislosti jako o prvku politiky zaměstnanosti, dalo by se uvažovat



o změně financování této činnosti tak, aby byla zajišťována ze dvou zásadních zdrojů - z prostředků Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Při patřičné spolupráci poradny s klienty vzniká také šance na další finanční zdroje právě např. od zaměstnavatelů nebo absolventů školy.

Pro práci profesního poradce je nutným předpokladem orientace jak ve vzdělávací politice, tak v politice zaměstnanosti a trhu práce. V současné době však v České republice neexistuje studijní program, který by nabízel podobné zaměření. Vzhledem k tomu, že Centrum pro studium vysokého školství (CSVŠ) má už pořádáním seminářů v této oblasti bohaté zkušenosti, hodlá i v souvislosti s řešením výzkumného záměru tuto možnost využít a ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) vytvořit v rámci distančního vzdělávání studijní program „profesní poradenství“.

### Vyhodnocení dotazníkového šetření

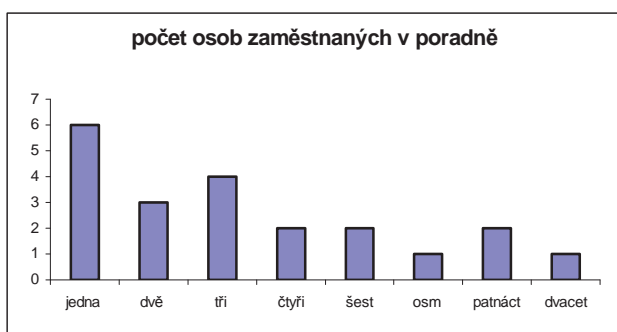
Po obdobné akci, kterou uskutečnilo Centrum pro studium vysokého školství (CSVŠ) v roce 2002 v rámci řešení „Výzkumného záměru CSVŠ“ byly osloveny formou dopisu a emailu v červnu 2006 všechny poradny na veřejných, soukromých a státních vysokých školách. Jejich počet je nemalý. V adresáři CSVŠ je kontaktní spojení (včetně jejich zaměření) na 67 poraden působících na 19 veřejných vysokých školách (Vysoká škola chemicko-technologická v Praze a umělecké VŠ poradnu nemají).

[http://www.csvs.cz/adresar\\_vs/seznam\\_vs\\_poraden.pdf](http://www.csvs.cz/adresar_vs/seznam_vs_poraden.pdf)

U řady vysokých škol působí poradenská centra i při jednotlivých fakultách. Obě státní vysoké školy jsou v seznamu také zastoupeny. Ze soukromých VŠ je uvedeno 6 škol, které však poradnu deklarují se zaměřením na studijní poradenství. V souhrnu z 75 oslovených obdržel CSVŠ pouze 21 vyplněných dotazníků. Tento soubor, který zahrnoval 31 otázek byl analyzován softwarem SPSS a níže jsou předloženy některé vyhodnocené ukazatele. U řady ukazatelů je zřetelný posun oproti předchozímu šetření.

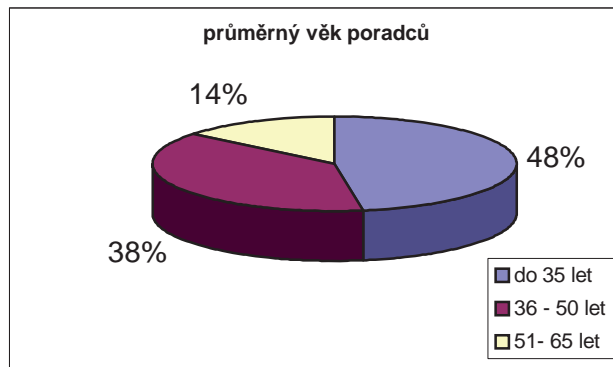
### Počet zaměstnanců v poradně

Poradny jsou většinou malá pracoviště měřeno počtem zaměstnaných poradců. 29 % poraden má pouze jednoho zaměstnance. Obsazení poraden 3 zaměstnanci je druhé nejčastější (19 %). 30 % poraden uvedlo, že v ní pracuje více než 6 poradců.



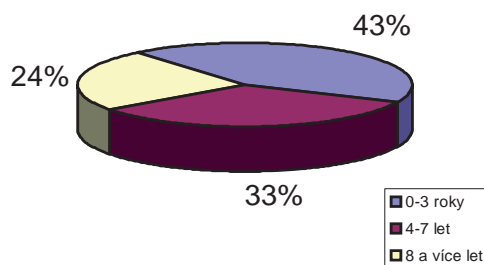
### Věk poradců

Věkové složení poradců je oproti šetření z roku 2002 uspokojivější a pokračuje trend omlazování pracovního kolektivu. V roce 2002 se průměrný věk poradců pohyboval mezi 36 až 50 lety téměř v polovině poraden (48 %) nyní je stejné procento zaměstnanců věkové kategorie do 35 let.

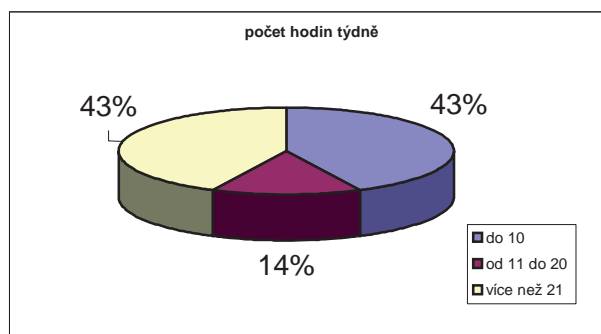


Délka zaměstnání, práce na plný úvazek, činnost poraden 43 % poradců pracuje v poradně většinou maximálně 3 roky. Zřejmě tento ukazatel souvisí s také s délkou trvání poradny. Další čtvrtina (33 %) jich tam působí v rozmezí 4-7 let. Lze tedy tvrdit, že fluktuace poradců je malá. Pouze 1/2 pracovníků poraden je zaměstnána na plný pracovní úvazek u ostatních převažuje úvazek poloviční.

průměrná délka zaměstnání v poradně



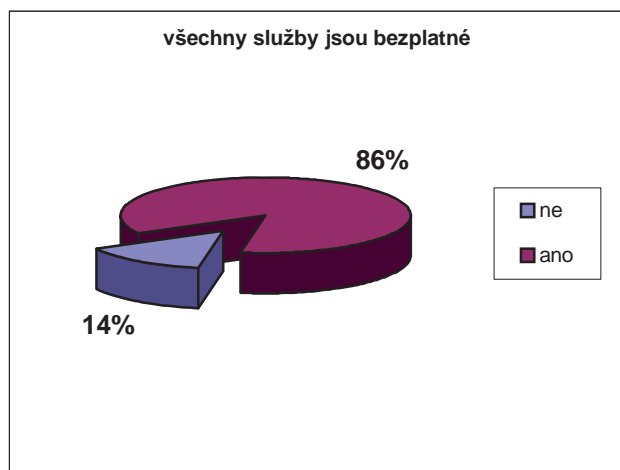
Mimo jednu výjimku, kdy poradna působí od roku 1976 většina vznikala v období po roce 1991. Organizačně podléhají poradny většinou prorektorům pro studijní činnost nebo pedagogickou činnost výjimečně jsou součástí samostatného útvaru. 43 % poraden je otevřeno zájemcům po celý týden s průměrným počtem 10 hodin týdně. 43 % poraden je otevřeno více jak 21 hodin týdně.



V dotazu na financování výhradně z prostředků školy odpovědělo 52 % kladně.



Ostatní deklarují za další zdroje financí, příjmy rozvojových programů MŠMT, FRVŠ, výnosy z hospodářské činnosti, ESF a dalších grantů např. GA ČR. Bezplatné poradenství pro klienty je na 86 % poradnách.



Placenými službami jsou v ostatních odborné kurzy a konzultace a také poradenská a konzultační činnost pro zaměstnavatele. Oblasti poskytovaných služeb mají široké spektrum, nejvíce otázek se týká studijní orientace studentů a uchazečů o studium, psychologické poradenství, ale také právních rad, krizové intervence, psychoterapie a manažerského poradenství. Jedna čtvrtina poraden obsluhuje týdně v průměru 10 klientů s převahou žen. Mezi typy klientů jsou rovnoměrně zastoupeni uchazeči o studium, studenti 1. - 2. ročníků, studenti 3. a vyšších ročníků, avšak malým procentem jsou zastoupeni absolventi školy nebo ostatní klienti. Průměrná délka konzultace s klientem se pohybuje mezi 30-60 minutami. 2/3 dotázaných vedou podrobnou evidenci svých služeb.

**Rezervy v práci poradny, informace, spolupráce, prezentace**  
V odpovědích nalezneme požadavky na problémy financování, větší možnosti propagace, institucionální

ukotvení v univerzitní struktuře, zlepšení vztahu k děkanátu školy, ale také v požadavku na rozšíření úvazků nebo navýšení počtu zaměstnanců nebo i dobrovolných poradců. Informace o poradně jsou převážně čerpány zájemci o konzultace z internetu, ale také ze školních nástěnek. Stále velmi využívaným informačním kanálem je osobní sdělení mezi studenty, příp. i ústní informace pedagogů. Jen málo center zprostředkovává odborné praxe, více jak polovina dotázaných spolupracuje s podniky a informuje o konkurech a výběrových řízeních. Nejvíce informací čerpají pracovníci z médií (?), zarážející je že pouze 14 % má informace pocházející od vedení VŠ nebo ministerstev (MŠMT 14 %, MPSV 19 %), více však od personálních agentur nebo z jobserverů (obě hodnoty vykazují shodně 29 %). Velmi malé míře jsou zastoupena informační setkání zahrnující informace o situaci a vývoji na trhu práce. Poradny organizují především kurzy týkající se personálního vývoje, marketingu a personalistiky.

### Profesní poradenství na internetu

V návaznosti na dotazníkové šetření, uskutečněné v roce 2002, bylo zjišťováno, jakým způsobem je poradenství, a to zejména poradenství profesní, prezentováno na internetových stránkách jednotlivých vysokých škol. Je nutno vycházet z předpokladu, že naprostá většina studentů dnes vyhledává informace prostřednictvím internetu, a proto by zajisté měla být prezentaci poradenských služeb na webových stránkách věnována vedením vysoké školy patřičná pozornost. Je pravdou, že na druhé straně dobrá či špatná prezentace na internetu ještě nemusí vypovídat o celkové úrovni profesního poradenství na dané škole.

**Hodnoceno bylo celkem 25 veřejných vysokých škol. Při hodnocení bylo přihlédnuto ke třem třem hlavním kritériím:**

- Jak jsou informace o poradenských centrech dostupné již z úvodní stránky vysoké školy, resp. jak je obtížné se dostat na stránku poradny?
- Jak obsažné jsou stránky poradny, tj. zda udávají pouze kontaktní spojení, nebo blíže specifikují služby a vyzývají k návštěvě?
- Jakým způsobem je prezentováno poradenství profesní?

Pouze pět z dvaceti pěti zkoumaných vysokých škol prezentuje profesní poradenství na velmi dobré úrovni, dvanáct veřejných vysokých škol se na svých internetových stránkách vůbec o profesním poradenství nezmiňuje. Údaje o uplatnění absolventů by měly být na stránkách kariérního poradenství všech vysokých škol na prvním místě.

Poskytování profesního poradenství v terciární sféře je zejména v České republice nedostatečné a také povinnost vysokých škol není důrazně specifikována v zákoně. Vysoké školy tuto povinnost berou často spíše jako okrajovou záležitost a jak vyplývá z výzkumu, který uskutečnilo CSVŠ na veletrhu pomaturitního vzdělání GAUDEAMUS 2005 v Brně, informovanost o možnosti využití poradenských center na vysokých školách

z velkého vzorku dotazovaných středoškoláků je téměř nulový. Poradny na gymnáziích a SOŠ vykazují velmi malou aktivitu, zejména co se týče poradenství před vstupem studentů do terciární oblasti. Proto je nanejvýše nutné rozšíření profesních služeb, které nabízejí vysokoškolské a další vzdělávání. Dlouhodobé koncepce založené na detailních demografických rozborech a rozborech stavu na trhu práce by zajisté připravily přesné stanovení cílů pro vysokoškolské profesní služby. V těchto otázkách je nutno propojit mechaniky financování s úrovní a kvalitou těchto služeb.

Další výzvou vzdělanostní společnosti budou kvalitativně i obsahově nové služby profesního poradenství pro dospělé. Málo společností a zaměstnavatelů se stará o vývoj znalostí a kariéry dospělé populace. Zaměstnavatelé a odborové svazy dosud projevily jenom omezený zájem o poskytování profesního poradenství, ačkoli často v zásadě uznávají potřebu rozvoje pracovních sil, aby se zlepšila konkurenceschopnost a vzdělanostní rovina. Služby profesního poradenství jsou však v rámci veřejných služeb zaměstnanosti nedostatečně rozvinuté. Profesní poradenství by mělo být také nedílnou součástí studijních programů pro dospělé

a mělo by být chápáno i jako spojnice při opětovné zapojování do vzdělávacího procesu. Je vnímáno jako klíčové při předcházení přílivům nezaměstnaných, zejména dlouhodobě nezaměstnaných. Za účelem rozvoje správné politiky a strategie pro poskytování kvalitních informací o povoláních občanům se nutně musí vycházet z národního, regionálního a místního mapování informací z oblasti profesního poradenství. Pružnější způsoby jejich poskytování, včetně využití ICT a volacích center, skrývají velký potenciál, pokud jde o rozšíření přístupu a otevření dalšího prostoru při řešení této problematiky.

Jednotlivá poradenská centra, resp. vysoké školy, hodnotil řešitel studie v rozmezí 1 – 5 hvězdiček (\*\*\*\*\* nejvíce, \* nejméně) a školy jsou řazeny podle pořadí v seznamu, který používá CSVŠ. V případě, že nebyl nalezen žádný odkaz na webových stránkách je uvedena nula (0). Webové stránky sloužící jako zdroj informací jsou uvedeny na závěr hodnocení každé veřejné vysoké školy.

Podrobný rozbor naleznete časopise AULA 2/2005, ročník 14, str. 67-76

VYSOKÁ ŠKOLA	hodnocení
UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI	*****
ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE	*****
VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ	*****
UNIVERZITA PARDUBICE	*****
VYSOKÁ ŠKOLA BĀŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA	*****
MASARYKOVA UNIVERZITA	****
VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE	****
UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE	***
UNIVERZITA JANA EVANGELISTY PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM	***
SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ	***
UNIVERZITA T. BATI VE ZLÍNĚ	***
OSTRAVSKÁ UNIVERZITA V OSTRAVĚ	**
ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI	*
ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE	*
MENDELOVA ZEMĚDĚLSKÁ A LESNICKÁ UNIVERZITA V BRNĚ	*
VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA	*
JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH	0
UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ	0
VETERINÁRNÍ A FARMACEUTICKÁ UNIVERZITA BRNO	0
VYSOKÁ ŠKOLA CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ V PRAZE	0
TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI	0
AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE	0
AKADEMIE VÝTVARNÝCH UMĚNÍ V PRAZE	0
VYSOKÁ ŠKOLA UMĚLECKO PRŮMYSLOVÁ V PRAZE	0
JANÁČKOVA AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V BRNĚ	0



## Akademické iniciativy v oblasti profesního poradenství v mezinárodních projektech, prezentace ESF projektu

Vypracoval: Ing. Vlastimil Bejček, CSc.  
Centrum vzdělávání a poradenství Vysokého učení technického v Brně

Příspěvek seznamuje s vybranými akademickými mezinárodními projekty, které jsou realizovány v českém školství a upozorňuje na nutnost modernizace a zavedení potřebných změn tak, aby univerzity daleko lépe přispívaly k realizaci evropské strategie růstu a zaměstnanosti. Vysoké učení technické v Brně na to reaguje řadou koncepčních změn a projektů, realizovaných zejména v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů.

Profesní poradenství, akademické projekty, MS IT Academy Program, Autodesk Academia Program, ESF, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Modernizace evropských univerzit by měla zasáhnout všechny tři hlavní oblasti činnosti: vzdělávání, výzkum, inovační činnost a službu univerzit veřejnosti.

### Jaké byly vytýčeny cíle?

1. Zvýšit podíl absolventů vysokých škol, kteří strávili alespoň jeden semestr v zahraničí nebo v průmyslové praxi.
2. Umožnit studentům, kteří si přejí studovat nebo věnovat se výzkumu v kterémkoli členském státě EU, využívat národních stipendií a půjček.
3. Přizpůsobit postupy pro uznávání univerzitního vzdělání těm, které se používají pro uznávání odborných kvalifikací, a usnadnit uznávání evropských diplomů mimo EU.
4. Zahrnout do přípravy výzkumných pracovníků vzdělávání v oblasti správy duševního vlastnictví, komunikace, vytváření sítí, podnikání a týmové práce
5. Změnit zaměření výuky s cílem umožnit větší účast v pozdějších fázích životního cyklu a zohlednit tak potřebné dovednosti evropských pracovníků a zajistit, že univerzity budou schopny přizpůsobit se stárnutí evropské populace.
6. Upravit národní systémy školního a studentských podpor tak, aby ti nejlepší studenti mohli pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání a vědecké kariéře bez ohledu na jejich zázemí.
7. Změnit systémy financování univerzit, které by se měly více zaměřit na výsledky, a přimět tak univerzity k větší odpovědnosti za jejich vlastní dlouhodobou finanční udržitelnost, zejména co se týče výzkumné činnosti.

8. Rozšířit autonomii a odpovědnost univerzit, aby se mohly rychle přizpůsobit změnám, díky uzpůsobení učebních plánů novému vývoji, vytvoření těsnějších vazeb mezi jednotlivými disciplínami a zaměření výzkumu na všeobecné oblasti (např. obnovitelné energie, nanotechnologie) spíše než na disciplíny. Každá univerzita by také měla mít větší samostatnost při výběru svých pedagogických a výzkumných pracovníků.

### Jak na tyto cíle reagují vybrané akademické iniciativy?

Zmíním se pouze o dvou programech, které jsou jednak dostatečně známy a s kterými máme vlastní zkušenosti – jsou to Autodesk Academia Program, viz. např. <http://www.c-agency.cz/projekty/autodesk/autodesk-academia-program-2007> a MS IT Academy Programem, viz např. <http://www.c-agency.cz/projekty/microsoft/msitacademy/> nebo <http://www.stic.cz/r.asp?id=130>

### Vyberu jen ty aktivity zaměřené na profesní poradenství a spolupráci s průmyslem:

**Autodesk Academia Program** vytváří předpoklady rozvíjet spolu s učiteli a jejich studenty komunitu, která zajistí integraci nejmodernějších technologií do výuky na školách a podpoří realizaci kreativních a inovativních nápadů v technické praxi.

Nabízí model podpory celoživotního vzdělávání učitelů a studentů a spolupráce s lokální odbornou komunitou. Školy se mohou ucházet o statut podle svého odborného zaměření a tím zajistit učitelům i studentům těsnější spolupráci a vytváření odborných týmů s regionálními průmyslovými firmami.

Autodesk Academia Program je postaven na strategii podpory školního vzdělávacího programu, objektivního ověření znalostí učitelů i studentů a jejich podpory při aktivním zapojení do vzdělávacích a vědeckovýzkumných národních i mezinárodních programů a projektů.

Spolupráce s praxí - pro školy v Autodesk Academia Programu se postupně vytváří podmínky pro navázání a rozšíření spolupráce se státní správou a samosprávou a komerčními subjekty. Cílem této aktivity je využití tvůrčího potenciálu studentů, jejich zapojování do projekčních týmů, spolupráce na řešení úkolů, získávání praktických zkušeností, zadávání konkrétních témat pro řešení ročníkových projektů, semestrálních prací, studií případů, diplomových prací atp. Dalším stupněm spolupráce je možnost absolvování praxí studentů v uvedených spolupracujících subjektech.

Profesní poradenství - studenti školy v Autodesk Academia Programu mají nárok na bezplatné profesní poradenství, které poskytují certifikovaní učitelé školy a vedoucí pracovních skupin Autodesk Academia Programu.

Cílem Autodesk Academia Programu je tedy mmj. průběžné vedení studentů v jejich profesní kariéře. Studentům je kromě přístupu na akademický portál k informovanosti o vypisovaných grantech, soutěžích, školeních, seminářích, workshopech a konferencích k dispozici na webu modul FAQ (Frequently Asked Questions) pro kladení a odpovědi na otázky v následujících tématech: softwarové vybavení firmy Autodesk, Autodesk Academia Program, Profesní poradenství. Studenti mají nárok na konzultaci k profesnímu životopisu (CV) a poradenství k uplatnění na trhu práce a pro další vzdělávání.

#### Co nabízí Microsoft ve svém MS IT Academy Programu?

**MS IT Academy Program** vytváří také podmínky pro celoživotní vzdělávání, podporuje odborný rozvoj profesorů/lektorů a rozšiřuje práci Microsoftu se studenty v průběhu jejich profesní kariéry.

Propojuje akademické vzdělávání s pracovními znalostmi a dovednostmi v reálném životě, což studentům umožní, aby v okamžiku ukončení kurzu měli takové znalosti a dovednosti v oblasti IT, které jim umožní dosáhnout úspěchu v práci.

Buduje kvalifikovanou pracovní sílu pro zaměstnavatele. Propojuje studenty a lektory se společností Microsoft, aby mohli spolupracovat během odborného rozvoje.

#### A jak akademické iniciativy podporuje a dále rozvíjí Centrum vzdělávání a poradenství VUT v Brně?

1. Orientaci vysokoškolského poradenství na Profesní poradenství
2. Partnerství v projektu Svazu průmyslu a dopravy ČR
3. Projekty VUT v Brně realizované v rámci OP RLZ
4. Průzkumy uplatnění absolventů VUT v Brně

Aktuální informace o profesním poradenství na VUT najdete na stránkách

<http://www.cvp.vutbr.cz/poradenstvi/>,

detailní informace o projektu realizovaném v rámci OP RLZ 3.2 najdete na

<http://www.fpv.s.cz/DOK/default.aspx?a=0&prmKod=HO ME.85>

všechny projekty VUT v Brně najdete na

<http://www.cvp.vutbr.cz/projekty/esf-projekty/>,

výsledky průzkumu uplatnění absolventů VUT v Brně jsou na <http://www.cvp.vutbr.cz/poradenstvi/poradenstvi-pro-studenty-vut/>.

S konkrétními výstupy a připravovanými projekty Centra vzdělávání a poradenství VUT v Brně a možnost zapojit se do připravovaných projektů prodiskutují s účastníky workshopu „Spolupráce s trhem práce“.

#### Kontakt:

Ing. Vlastimil Bejček, CSc.

Centrum vzdělávání a poradenství Vysokého učení technického v Brně

[bejcek@cvp.vutbr.cz](mailto:bejcek@cvp.vutbr.cz)

**Vypracovaly:** Doc. PhDr. Drahomíra Dlouhá, CSc.,  
Psychologická poradna MZLU v Brně  
Ing. Šárka Stojarová, Ph.D. Ústav marketingu  
a obchodu, MZLU v Brně

Psychologická poradna na MZLU v Brně poskytuje služby od roku 1990, kdy byla zřízena na Provozně ekonomické fakultě. V polovině roku 2002 pak byla ustanovena při rektorátu, Pedagogicko-vědeckém oddělení MZLU v Brně. Problémem byl nedostatek finančních zdrojů - nedostatek psychologických testů, aktuální literatury a celkově technického zázemí. Problematická byla také komunikace především z důvodu vzdálenosti poradny od univerzity. Neexistovalo zde ani propojení přes internet a ani informace o poradně na webových stránkách školy. Díky univerzitním prostředkům v roce 2003 a především pak prostředkům z grantu FRVŠ v roce 2004 došlo k výraznému zlepšení služeb nabízených poradnou. Byla umožněna péče o větší počet klientů a podstatně rozšířeny služby poskytované Psychologickou poradnou při MZLU v Brně. V současné době je poradna připojena na internet, má vlastní knihovnu, technické zázemí na kolejích i na univerzitě, věnuje se i problematice zahraničních studentů. Mimo pořádání kursů rétoriky, přípravu na zaměstnání a dalších, poradna nabízí tradiční psychologickou a psychoterapeutickou péči.

### VÝSLEDKY A DISKUZE

V současné době poradna nabízí následující řadu kurzů, některé z nich uvádíme v níže uvedeném textu.

#### **Kurz „Komunikační dovednosti“**

Pro zlepšení mezilidské komunikace zejména u studentů trpících nadměrnou uzavřeností a trémou bylo vypracován výcvikový kurz „Komunikační dovednosti“, doplněný videotréninkem pro umožnění zpětné vazby. Kurzy byly prováděny každý měsíc vždy dvě hodiny v týdnu a studenti mohli navštěvovat jen jednotlivé okruhy nebo celý kurs a také některá témata opakovaně.

#### **Hlavní okruhy obsahovaly témata:**

- podstata komunikace verbální (slovní) neverbální (řeč těla),
- projevy neverbální komunikace, jako je postoj, mimika, gesta,
- pravidla úspěšné řeči těla, - psychologické aspekty slovního projevu, vztah obsahu a formy projevu, prezentační dovednosti,
- analýza vlastností osobnosti a komunikace,
- vytvoření sebeobrazu,
- komunikace ve skupině.

Za velmi přínosné považujeme to, že členové komunikační skupiny byli psychologicky vyšetřeni a před návštěvou kurzu upozorněni na důležité a strategické momenty v jejich osobnosti vzhledem ke komunikování s lidmi. Členové skupiny kromě seznámení s teorií v každém sezení

vystupovali aktivně a byly střídány způsoby jejich prezentace buď čtením připraveného textu nebo určeným připraveným projevem nebo volným vyprávěním podle vlastní volby. Cíleně byly iniciovány diskuse a dialogy. Poměrně rychle se studenti zbavovali ostýchavosti a získávali sebevědomí. Jeden kurs byl uspořádán i pro skupinu doktorandů agronomické fakulty na jejich vlastní žádost.

#### **Osnova kursu:**

- Komunikace jako motivační činitel, materiální stimuly,
- Trénink prezentace,
- Verbální a neverbální komunikace,
- Bariéry v komunikaci,
- Umění naslouchat,
- Zpětná vazba,
- Použití audiovizuálních prostředků,
- Curriculum Vitae,
- Praktická cvičení pro osobní a organizační rozvoj,
- Vyplnění a vyhodnocení dotazníků.

Tento kurs byl - jak již bylo zmíněno - doplněn videotréninkem pro umožnění zpětné vazby - jedná se o záznam přibližně v rozsahu 50 hodin každým rokem. Dále studenti také dostávají formuláře pro hodnocení výstupů svých spolužáků na zadaná témata. Jedná se jednak o připravované projekty - studenti mají od finálního zadání 2 týdny (individuální projekty i týmové projekty) času na konečné zpracování projektu nebo o tzv. role playing používané v USA, kdy studenti dostávají prostor po prezentaci okamžitě po zadání ve formě hraní rolí. Studenti vesměs měli vážné nedostatky při týmových prezentacích. Pro záznam videopřenosu poradna spolupracuje se zaměstnanci Audiovizuálního centra a Informačního centra. Materiály pro kurs, průběžné výsledky a další jsou zobrazovány v Univerzitním informačním systému. Tento kurs každý rok absolvuje kolem 300 studentů.

#### **Kurz „Rétorika“**

Pro lepší uplatnění na trhu práce byl připraven kurs „Rétorika“, který kromě historického pohledu na rétoriku obsahoval potřebu formulace a vymezení projevu, stanovení tématu se zaměřením projevu na posluchače, třídění a hodnocení materiálů a informací a oživení projevu. Kurs obsahuje také prvky získání rétorických dovedností a možností korekce vlastního vystoupení videozáznamem. Členové skupiny měli možnost kromě shlédnutí videozáznamu také provést test rétorické sebereflexe. Kurzy trvaly dva měsíce a obsahovaly kromě teoretické přípravy praktické provádění dechových cvičení a výslovnosti také technická cvičení rétoriky. Cvičné texty, které jsme vybrali pro zlepšení techniky řeči, jsou souborem cvičných materiálů, které se osvědčily v praxi pedagogů hlasové výchovy a jevištní řeči na herecké a režijní katedře divadelní fakulty AMU v Praze. Cvičení jsou dechová, následuje cvičení hlasu, ortofonie, tj. stanovení přesné výslovnosti jednotlivých hlásek a jejich zvuková podoba, rozeznávání hlasu a uvolňovací cvičení, procvičování ortofonické správnosti jednotlivých samohlásek, souhrnné procvičení všech

samohlásek, procvičování souhlásek, artikulace, cvičení hlasové ohebnosti, rytmus a melodie, cvičení neredukované výslovnosti a jazykolamy. Také po osobní konzultaci s profesorem Radovanem Lukavským jsme zařadili některé zásady jeho knihy o kultuře mluveného slova a doplněné CD.

#### Osnova kursu:

- Historie rétoriky
- Formulace a vymezení projevu
- Stanovení tématu se zaměřením projevu na posluchače
- Třídění a hodnocení materiálů a informací
- Řeč mluvená, psaná a viděná
- Osobní příprava - sebedůvěra, analýza vzhledu, držení těla
- Rétorika a psychologie - zvládání trémy, sebejistý projev, účinný závěr
- Zacházení s publikem
- Rétorika pro manažery
- Jak vést obchodní jednání
- Použití audiovizuálních prostředků
- Praktická cvičení

V kursu jsou uplatněny zkušenosti doc. Dlouhé, CSc. členky a lektorky IGIP se sídlem na universitě v Klagenfurtu v Rakousku, jehož náplní je vzdělávání vysokoškolských pedagogů podle evropských standardů. Obdobně v tomto kursu jsou zpracovány videozáznamy. I když někteří studenti zpočátku přistupují s nechutí na videozáznam, většinou jsou pak média se záznamem téměř každým studentem půjčena na zhotovení kopie nejen pro studium svého sebeobrazu v rámci korekce své prezentace, ale také i jako památka na studia či příležitost ukázat svým příbuzným a známým svůj řečnický úspěch.

Pro záznam používáme různé typy kamer (podle dostupných možností a také cen médií) ať již analogový či digitální záznam. V souvislosti s rozvojem IT přecházíme z VHS na CD a DVD jako záznamového média pro studenty.

Problémem je někdy stěhování celého kurzu z nových budov (učebna ze skla byt je hezká na pohled neumožňuje kvalitní zachycení zvuku). Proto je pro záznam třeba stěhovat se do starých budov (nejlépe ještě se závěsy a koberci, které dobře nesou zvuk), neboť i použití mikrofonů v nových budovách nezaručuje kvalitní audio výstup. Tento kurs absolvovalo každoročně přibližně 180 studentů.

#### Kurz „Cílený výcvik sociální kompetence metodou ASUP“

Byl připraven a realizován kurs výcviku aktivního sociálního učení programového ASUP u studentů PEF MZLU budoucích manažerů. Kurs pomáhá definovat prevenci a strategii řešení konfliktů.

Sociální kompetence je schopnost zdokonalovat řízení skupiny také psychologickými prostředky, které zahrnují i individuální přístup k lidem, znalost strategie řízení lidského faktoru a řešení pracovních neshod a konfliktů. Jedním

z přístupů ke zvýšení sociální kompetence je metoda aktivního sociálního učení programového (ASUP), která je používaná při osvojování a fixaci sociálních zkušeností a rovněž při ovlivňování složek individuálního a skupinového vědomí.

Cílem našeho výcviku byla aplikace metody ASUP na čtyři skupiny studentů MZLU ME a vyhodnocení výsledků. Teoretickým východiskem ASUP je programové vytváření optimálních plánů činnosti a provádění skupinového řešení problémových situací v rámci stimulace a vytváření vzájemných vazeb mezi hodnocením situace, osobností a sociálním stykem. Význam a přínos ASUP je v několika rovinách:

- patří ke skupině metod s heuristickou povahou. Umožňuje získání nových poznatků a informací, analýzu myšlenkových procesů, vyhledávání nových způsobů řešení problematických životních, studijních a pracovních situací. Navazuje na problémové vyučování, se kterým má řadu společných znaků,
- ASUP je považováno za jeden z prostředků celoživotního vzdělávání,
- tuto metodu je možno použít při řešení konkrétních a rozporných i konfliktních problémových situací. Tyto situace a jejich řešení patří k hybným silám vývoje jednotlivce i společnosti. Některé rozpory mají totiž ve společnosti specifickou podobu a mohou obsahovat i silný motivační prvek,
- velmi závažná je okolnost, že ASUP nevybavuje hotovými způsoby řešení problémové situace, ale jen jednotlivými prvky tohoto řešení, tedy operacemi a dílčími sociálními dovednostmi. Řešitel nejdříve v řešitelské skupině a později v konkrétní praxi získá dovednosti vybírat si nevhodnější prvky. Jejich osvojováním a jejich kombinací vytváří příslušný program činnosti a strategii řešení.

K základům teorie ASUP patří vypracované modely, do kterých jsou zařazovány výsledky řešitelských skupin:

- Obecný model relačních cyklů, v němž řešení jednotlivého problému je považováno za jeden relační cyklus, který má tři základní etapy.
- Deterministické modely - šest globálních a šest detailních. V nich se operuje s možností nulové, neodstupňované fixní a různě odstupňované ztráty informace a s vlivem této různé ztráty informace během řešení problémových situací na konečný efekt. Globální modely operují s problémem jako jednotkou, detailní modely berou v úvahu znakově významnou jednotku (ZVJ).
- Na bázi informačních toků byl vypracován stochastický model, u něhož byla základní vstupní data rozšířena o osobní proměnné, označující schopnost jedince řešit skupinově problémovou situaci na základě určité skupiny vlastností.
- Specializovaný informačně stochastický model ASUP, zahrnující podmínky a zobecnění vztahů, které byly závažné při analýze determinant ASUP. Model se skládá z pěti bloků a vychází z funkčního systému činnosti. Vstupem je stimulace (S), která vyjadřuje

vztah řešitele k ASUPu. Blok A (receptor) označuje střetnutí stimulačních podnětů se zpětnými vazbami ze společného pracovního předmětu a vyhodnocování stimulační. Vliv ostatních řešitelů je vyjádřen zpětnými vazbami. Blok centrální integrace (CI) znamená další komparaci a integraci, obsahuje podblok s plány činnosti a programy činností, také aplikaci algoritmů řešení, postoje i motivaci řešitelů a jejich hodnotový systém. Rovněž tak probíhá sloučení vyhodnocovaných podnětů z receptoru A (vyhodnocení aplikace algoritmů řešení). Blok označený jako společný pracovní předmět (SPP) obsahuje vazby mezi řešiteli, prostředky vstupu a výstupu a kontakt s odpověďmi druhých řešitelů.

- modely doplňuje také pětifázový a šestifázový model ASUP.

V první fázi výzkumu byla provedena anketa, která sloužila ke zmapování problémů a konfliktů v oblasti managementu. Nejzávažnějších 11 konfliktů bylo seřazeno podle složitosti, byly výstižně popsány a doplněny návodnými otázkami. Tyto materiály byly předloženy řešitelským skupinám, které měly vždy 11 členů, u nichž bylo před začátkem výzkumu realizováno komplexní psychologické vyšetření. Účastníci řešitelské skupiny vždy napsali rozbor situací a odpověděli na návodné otázky. Pak následovala diskuse členů skupiny. Tato diskuse byla fixována na magnetofonový pásek. Po ukončení tohoto jednorázového kurzu, který obvykle trval 6–7 hodin, účastníci školení obdobně jako před jeho začátkem hodnotili své postoje, motivy a další okolnosti. Hodnocení provedli také nezávislí pozorovatelé. Kromě průběhu ASUP byly zjišťovány jeho determinanty a faktory. Dále byly zjišťovány změny strategie řešení problémů.

Východiskem pro hodnocení efektivity ASUP byly znakové významové jednotky (ZVJ), originální návrhy na řešení každého jednotlivého řešeného případu u každého jednotlivého řešitele. Originálním návrhem jsme rozuměli ve smyslu kognitivní analýzy myšlenkový celek, který je vyjádřený větným výrazem a tvoří kognitivní jádro. Pro každého řešitele byla zkonstruována časová řada, reprezentovaná počtem kognitivních jader (ZVJ) u prvního, druhého až jedenáctého problému, přičemž do kognitivních jader nebyly zařazovány opakující se návrhy na řešení problému.

Výcvik byl proveden u tří skupin studentů PEF – obor ME vyšších ročníků, kteří se přihlásili do kurzu ASUP, který Psychologická poradna při MZLU v Brně opakovaně provádí. Při vyhodnocování jsme brali v úvahu strukturu prezentovaných příkladů, jejich složitost, stupeň nesnadnosti jejich řešení, velikost skupiny, jejich sociálně psychologickou strukturu, vztahy mezi řešiteli a jejich motivací, jejich vyjadřovací schopnosti, praktické zkušenosti, případnou přítomnost rušivých faktorů. U každé řešitelské skupiny jsme vyhodnocovali jako celek i trend časových délek řešení příkladů a počtu vystoupení řešitelů v diskusích a řešených příkladech. Při kvalitativním hodnocení efektivity ASUP byly znakové významové

jednotky (ZVJ) dále klasifikovány pomocí metody odstupňované kategorizace a bylo zjišťováno frekvenční kolísání každé kategorie řešení ve skupině. Při vyhodnocování jsme popsali a interpretovali změny dynamiky řešitelských skupin a procesuální stránku ASUP.

Bylo zjištěno, že průběh sociálního tréninku u všech skupin studentů ukazuje na změny v připravenosti jedinců a skupiny na řešení problému i změny v efektivitě skupiny jako celku. Výsledky odpovídaly typu sedmifázového modelu.

V **první fázi**, kterou považujeme za informační a instruktážní, probíhalo v rámci vstupní instrukce předávání základních informací o výchozích pojmech ASUP. Ve **druhé**, seznamovací a orientační fázi, se řešitelé individuálně seznamovali se zadáním. Ve **třetí fázi** začali řešitelé individuálně analyzovat řešení během přípravy písemného řešení, vžívali se do role jednotlivých osob vystupujících v případě a zapsali návrhy na řešení do příslušného protokolu. Ve **čtvrté fázi** se zřetelně projevil inhibiční útlumový moment a rigidní, stereotypní faktor. Je to poplatné navyklym způsobům řešení a odmítání řešení ostatních členů skupiny. V této fázi je proto nízká úroveň nácviku nových řešení, které jsou méně kvalitní. **Pátá fáze** je alterační neboli vzestupná, akceptační, protože řešitelé jsou již ochotni přijímat návrhy spoluřešitelů. Způsobilo to prudký vzestup efektivity ASUP, vyjadřovaný pomocí znakově významových jednotek (ZVJ). **Šestá fáze** je nazývána etapou optimalizační, zpevňovací a korekční. V průběhu **sedmé fáze** skupina řešitelů vyhodnocuje všechny návrhy na řešení problémů, které se objevily během diskuse. Také je seřazuje podle správnosti a adekvátnosti řešení.

Uvedený sedmifázový model řešení považujeme za obecně platný, protože se vyskytl v řešitelských skupinách vedoucích pracovníků, vědeckých pracovníků a také u pedagogických pracovníků MZLU, u kterých byl tento výcvik prováděn již dříve. Klesající nebo narůstající aktivitu jedinců v řešení problémů vyjadřovaly indexy, do nichž byly transformovány časové řady. Kritériem pro výpočet indexů je součet všech ZVJ u všech přítomných řešitelů u téhož příkladu. Index aktivity v řešení prvního pracovního problému prvé zkoumané osoby byl roven poměru mezi počtem řešení (tj. počtem ZVJ) první osoby prvního příkladu a mezi součtem počtu kognitivních jader všech přítomných řešitelů skupiny. Ukázalo se, že metoda ASUP je jedním z poměrně účinných prostředků, jímž je možno aktivizovat posluchače vysokých škol i budoucí manažery při kognitivním řešení aktuálních problémů. Rovněž se prokázalo, že se pozměňují postoje, sociální dovednosti, rozšiřují se znalosti a zlepšují se způsoby jednání. Podle výsledku dotazníku, které byly studentům předloženy po proběhlém výcviku, je možno získané dovednosti uplatnit v budoucí praxi i řízení pracovní skupiny a v budoucí manažerské praxi, ale že je již uplatnili i v průběhu studia.



## Pracovně profesní poradenství

V rámci pracovně profesního poradenství na základě vzájemných vztahů s firmami, např. s JME (nyní E-on), BVV - Veletrhy Brno, IBM a dalšími firmami, jsou studentům předávány aktuální informace o pracovních příležitostech. Byť jsou k dispozici obecné nástěnky v UIS (Univerzitní systém) či IIS (Interní informační systém) a jako neefektivnější se ukázalo přímo adresovat poštu (mail) studentům 5. ročníků. Dalším způsobem pro předávání informací o nabídkách firem je použití, byť v době informačních technologií klasických nástěnek, speciálních „papírových“ nástěnek Psychologické poradny při MZLU v Brně jednak v budově kolejí vedle poradny a dále nástěnky umístěné pro studenty v hlavní budově školy vedle rektorátu. Problémem „elektronických nástěnek“ je zahlcení obecných nástěnek mnohdy nevýznamnými informacemi, takže studenti při obdržení informace, že na nástěnce (dokumentovém serveru UIS) je pro ně několik desítek zpráv za týden - tyto nástěnky nečtou a okamžitě je vymazávají. Výhodou u některých fakult (především AF a PEF, které jsou nejpočetnější) je, že řešitelky učí většinu studentů posledních 5. ročníků, takže je zde osobní kontakt, který (i papírové nástěnky) zůstává nutností pro efektivní předání informací z důvodu zahlcení studentů elektronickými informacemi. V oblasti profesního poradenství bohužel skončila spolupráce se zánikem START Klubu, který byl osvědčeným zdrojem materiálů, které stále používáme. Poradna se také stará o rozšíření informací o akcích typu „veletrhy pracovních příležitostí“. Získané katalogy a materiály jsou soustředěny v knihovně poradny a jsou k dispozici studentům. Vztahy s podniky zprostředkovává poradna.

V souvislosti s problematikou přípravy na budoucí povolání a přijímací pohovory analyzujeme výsledky výzkumu, který měl za úkol získat zpětnou vazbu (feedback) od absolventů školy. Z výzkumu, který byl věnován reflexi vzdělání, vyplynuly závažné připomínky ke studijním programům a je třeba, aby se fakulty daleko podrobněji zabývaly názory absolventů.

- 30% absolventů se domnívá, že nezískalo dostatek teoretických znalostí a muselo si je dalším studiem doplnit. Rozšířit kvalifikaci si muselo 20% absolventů v oblasti odborného zaměření studovaného oboru, 33% v oblasti jazykové, 15% v oblasti výpočetní techniky, 7% v jiných oblastech, 25% si nepotřebovalo kvalifikaci doplňovat.
- 49% se domnívá, že fakulty dostatečně nepřipravují absolventy v oblasti řídicích a organizačních schopností.
- 65% absolventů se domnívá, že úroveň vzdělání, které fakulty poskytly v oblasti praktické připravenosti na výkon povolání, byla nedostačující.

**Za největší nedostatky absolventů podle jejich názoru:**

- 26 % uvedlo nedostačující praktické zkušenosti a praktické dovednosti,
- 16 % nedostatky v práci s lidmi,
- 31 % špatné jazykové znalosti,
- 9 % nedostatečné znalosti práce s počítačem.

S těmito názory korespondující doporučení ke změnám systému přípravy (zavedení, resp. rozšíření doby praxe, rozšíření výuky jazyků, rozšíření výuky sociologických a psychologických disciplín, rozšíření výuky práce s počítačem). Lze namítnout, že některé dovednosti má student zvládnout na střední škole. Ale pokud tomu tak není, jejich neznalost diskriminuje absolventa vysoké školy. K zamyšlení je názor většiny absolventů, že studium na MZLU v Brně bylo průměrně náročné (86 %), pro 12 % nebylo náročné a jen pro 2 % absolventů studium označilo jako velice náročné. Pozitivním zjištěním je, že 76 % absolventů pokud by se znovu rozhodovalo, kterou vysokou školu studovat, opakovalo by vzdělávací dráhu na MZLU v Brně. Výsledky průzkumu potvrdily, že trh práce preferuje absolventy se schopnostmi a dovednostmi řešení problémů, analytického myšlení, se schopností pracovat s informacemi a pracovat v týmu. Pokud absolvent nemá tyto schopnosti a dovednosti, musí si je nějakým způsobem doplnit. Nicméně úspěchem je, že absolvent si toto poznání uvědomuje a je schopen je sdělit. Nyní je na univerzitě, jak bude schopna se získanými informacemi zacházet. Výsledky naznačily, že klíčové dovednosti jako je samostatné myšlení, schopnost spolupracovat, znalost cizích jazyků, obecná snaha průběžně si znalosti doplňovat budou stát vysoké školy ještě mnoho úsilí a jejich předávání bude trvat řadu let. Na druhé straně poznání silných a slabých stránek univerzity je jedním z předpokladů úspěšného řízení univerzity.

## Kurz „Příprava na budoucí povolání“

včetně simulace přijímacích pohovorů pro výběrová řízení, včetně tématu „Jak k úspěchu v přijímacím pohovoru a následně v zaměstnání“

Tento kurs absolvovalo za rok 2004 celkem 85 studentů, v roce 2005 95 studentů, stejný počet absolvuje v letošním roce. Zde studenti získají především informace, jak se chovat a co mohou očekávat a jak se připravit na konkurs pro získání zaměstnání a následně být úspěšný v zaměstnání. Zájem bohužel momentálně přesahuje možnosti poradny.

## Osnova kursu:

### Blok 1

- Požadavky zaměstnavatele a požadavky zaměstnance,
- Formální a logická struktura životopisu,
- Průběh pohovoru – věcná a formální stránka – často kladené otázky,
- Psychologická diagnostika,
- Assessment Centre,
- Řeč těla,
- Přijímací pohovor jako druh hodnocení,

### Blok 2

- Schopnosti, motivační charakteristiky, profilující vlastnosti osobnosti,
- Subjektivní a objektivní hlediska pro výběr zaměstnání,
- Podniková kultura, spolupracovníci a pracovní prostředí,
- Adaptační proces
- Pracovní podmínky

V současné době jednáme s pedagogy z ústavu práva o rozšíření kusu o téma pracovněprávních předpisů. Pro blok 1 provádíme simulaci přijímacích pohovorů jak v českém, tak anglickém jazyce.

### Závěr

Psychologická poradna MZLU v Brně řeší studijní, sociálně-psychologické profesní problémy studentů i zaměstnanců. Používá tradiční psychologické a psycho-terapeutické metody diagnostiky a terapie. Pro získání sociálních schopností klientů byla vytvořena a realizována řada kurzů, v nichž jsme použily také technik skupinové terapie. Psychologické vyšetření absolventů kurzů ukázalo výrazné zlepšení psychického stavu oproti vstupním hodnotám. V příspěvku jsou uvedeny základní kurzy nabízené poradnou jako Komunikační dovednosti, Rétorika, Příprava na budoucí povolání a ASUP.

### Literatura

Dlouhá, D.: Nové trendy v aplikaci psychologie ve výuce absolventů VŠ technického typu. In Sborník prací z mezinárodní vědecké konference „Agrární perspektivy V“. PEF ČZU v Praze, 1996, str. 468-472.

Dlouhá, D.: Možnosti obchodní aktivity VŠ technického typu. In Sborník prací z mezinárodní vědecké konference „Agrární perspektivy VI“. PEF ČZU v Praze, 1997, str. 483-485.

Doc. PhDr. Drahomíra Dlouhá, CSc.  
Psychologická poradna MZLU při Pedagogickém  
a vědeckém oddělení rektorátu Mendelovy zemědělské  
a lesnické university v Brně  
Adresa: Zemědělská 1, 613 00 Brno  
E-mail: dlouha@mendelu.cz

Ing. Šárka Stojarová, Ph.D.  
Ústav marketingu a obchodu, Provozně ekonomická  
fakulta Mendelovy zemědělské a lesnické university  
v Brně  
Adresa: Zemědělská 1, 613 00 Brno  
E-mail: sarka@mendelu.cz

Vypracoval: Mgr. Jasmin Muhić, Institut pedagogicko-psychologického poradenství

Proces sociálně-kulturních změn české společnosti probíhá ve dvou rovinách: 1. následkem vstupu ČR do EU a 2. změnou demografické struktury ČR zapříčiněnou přílivem přistěhovalců ze třetích států. Tyto souběžné procesy zásadně ovlivňují vzdělávací prostředí v ČR, a mobilita studentů se i v tuzemských poměrech stává standardním jevem.

### 1. Charakteristické prvky procesu začlenění ČR do EU jsou:

bližší časový horizont,  
ekonomická, politická a kulturní propojenost v rámci EU,  
změna legislativního a kulturního výkladu pojmu „občanství“,  
vznik „evropské dimenze“ jako nového ideologického cíle výchovy a vzdělávání,  
komunikační výměna s organizací a jednotlivci ze členských států EU;

### 2. Charakteristické prvky procesu přílivu přistěhovalců ze třetích států jsou:

vzdálenější časový horizont,  
porozumění procesu imigrace a jeho příčin,  
zkušenosti evropských států,  
postavení ČR,  
komunikační výměna s jednotlivci a skupiny ze států mimo EU,  
potřeba multikulturní výchovy – její cíle a omezení.

## VZNIK MULTIKULTURNÍ SPOLEČNOSTI JAKO NÁSLEDEK VSTUPU ČR DO EU

### Pojem „evropské dimenze“ ve výchově a vzdělávání.

Hlavním cílem zakotvení evropské dimenze ve výchově a vzdělávání je vytvoření evropské kulturní a politické identity u občanů členských států. Za tímto cílem stojí snaha o vytvoření jednotného evropského politického, ekonomického a kulturního prostoru. Toho lze dosáhnout jedině výchovou budoucích pracovníků ochotných a schopných mobility v rámci EU. V rámci EU jsou systémová opatření, potřebná ke splnění tohoto cíle, zaměřena na tyto hlavní oblasti:

- individuální pocit evropské kulturní totožnosti,
- jazyková vybavenost,
- jednotnost odborných kvalifikací a transparentnost školních vysvědčení a diplomů.

Nejvýznamnějším z těchto systémových opatření v prostoru EU je zcela jistě zavádění Europasu. Podstatnou charakteristikou současných států (a nadnárodních politických útvarů) není jen monopol na použití násilí (Weber), ale monopol na vzdělávání (Gellner).

Vývoj hlavních ideologických cílů výchovy a vzdělávání v ČR prošel od doby první republiky následujícím vývojem:

- národní stát – patriotismus a občanské hodnoty,
- komunistický stát – třídní solidarita a socialistický internacionalismus,
- členský stát EU – aktivní občanství a evropská dimenze výchovy a vzdělávání. Politická vůle členských států EU k prosazení evropské dimenze ve výchově a vzdělávání byla definována Maastrichtskou smlouvou -všichni žáci a studenti se musí učit dějiny, zeměpis, kulturu, o společných hodnotách, o politickém vývoji a o současných záležitostech členských států.

Evropská dimenze prosazuje základní hodnoty evropské společnosti:

- lidská práva a lidská důstojnost,
- základní svobody,
- demokratická legitimita,
- mír a odmítnutí násilí jako prostředku pro dosažení cílů,
- respekt k druhému,
- duch solidarity (v rámci EU a vůči světu),
- spravedlivý vývoj,
- rovné příležitosti,
- zásada racionálního myšlení: etika dokazování na základě faktů,
- ochrana ekologického systému,
- osobní odpovědnost.

(European Commission Study Group on Education and Training, 1997:57)

Politická opatření a aktivity k prosazování evropské dimenze jsou definovaná cíly v následujících oblastech:

- vytvořit podmínky sociálního zabezpečení pro lidi stěhující se v rámci EU za účelem vzdělávání, stejným způsobem jako u těch, kteří se stěhují za účelem práce;
- aplikovat stejné podmínky v celé EU pro grantové projekty;
- vytvořit podmínky pro vzájemné uznávání kvalifikací a studijních stáží mezi členskými státy;
- odstranit teritoriální charakter grantů (aby byla podpořena mobilita studentů a výzkumníků);
- sjednotit právní statut občanů EU v jiných členských zemích se statutem legálních imigrantů z třetích zemí;
- redukovat sociálně-ekonomické překážky a podporovat studenty z chudších regionů, aby se školili v jiných členských zemích;
- podporovat učení jazyků (i těch menších);
- zlepšovat informovanost o možnostech studia v jiných členských zemích a zvyšovat vědomí o jeho přínosech.



Evropské grantové programy pro prosazování evropské dimenze a mobility studentů podporují jednotlivé oblasti vzdělávání:

- Socrates – obecné vzdělávání,
- Mládež (Youth) – neformální vzdělávání,
- Evropská dobrovolnická služba (The European Volunteer Service) – stáže v obecně prospěšných aktivitách,
- Leonardo da Vinci – odborné vzdělávání,
- Další programy (Arion, Erasmus, Grundtvig, Minerva...)
- Pojem „aktivního občanství“

Pojem „občanství“ zahrnuje dvě podstatné složky:

- formálně-právní složka – příslušnost k určitému státnímu útvaru se označuje jako „vertikální“, týká se vztahů občana vůči státu a EU;
- složka kulturní totožnosti a společenské příslušnosti je „horizontální“, týká se vztahů jednotlivce vůči sociálnímu prostředí.

Vstupem do EU se mění obě tyto složky. Základy pro legislativní definování občanství EU byly staveny Maastrichtskou smlouvou. Jejimi pilíři jsou přímá volební účast do institucí EU a občanská práva a povinnosti v jiných členských zemích. Složka kulturní totožnosti se rozšiřuje o evropskou dimenzi – vědomí o postavení národních států v celoevropském kontextu. Důležitým politickým cílem EU je podpora rozvoje aktivního občanství. Aktivní občanství je postoj vyžadující:

- vůli pro účast v politických, kulturních a sociálních aktivitách na lokální, národní a evropské úrovni;
- kompetenci pro takovou účast.

Prosazování evropské dimenze ve výchově a vzdělávání má za úkol umožnit studentům získání této kompetence. Začlenění evropské dimenze do výchovy a vzdělávání v ČR a výchova k aktivnímu občanství by neměly být direktivním procesem. Je to výzva k tvůrčímu zapojení všech zúčastněných. Skutečný obsah a podoba celého procesu bude výsledkem vzájemné interakce zapojených činitelů:

- nadnárodních „technokratických“ struktur EU,
- vládnoucích garnitur členských zemích – vláda politických stran,
- občanské společnosti a jednotlivých občanů.

## PŘÍSTĚHOVALCI V ČR A VZDĚLÁVÁNÍ

Ekonomické, politické, sociální, demografické a ekonomické aspekty předpokládaného demografického vývoje v ČR se promítají do všech segmentů života. Nejvýznamnější stránky tohoto procesu jsou:

- charakteristika trhu práce v ČR – přistěhovalci jako způsob zaplnění jeho deficitů,
- integrace přistěhovalců jako prevence sociálně patologických jevů a vytváření podmínek pro udržení společenské stability.

V našem prostředí je neobyčejně důležité čerpat ze zkušeností západoevropských států v této oblasti a definovat přístupy k integraci v rámci tří v Evropě dominujících přístupů:

- důsledný asimilacionismus (Francie),
- hierarchický kulturní pluralismus (Spojené království),
- permanentní diferencovaná korporace (Německo).

ČR má v tomto kontextu poměrně výhodné postavení. Problém přistěhovalců nenabyl takových rozměrů jako v Západní Evropě – stále lze provádět systematické preventivní kroky a opatření ve směru bezkonfliktní integrace přistěhovalců. Základním východiskem pro vytváření konkrétních integračních programů a opatření pro integraci je státní koncepce integrace cizinců. Základní otázky poradenské činnosti s žáky z řad cizinců a etnických minorit.

Z hlediska vzdělávání a poradenství ve školství se ukazuje pole specifických problémů, otázek a úkolů spjatých s procesem integrace cizinců a příslušníků minorit. Některé z nich jsou totožné s obecnými problémy integrace, další jsou specifické především pro oblast poradenství. Zde uvádíme řadu základních otázek pro poradenskou činnost se zaměřením na integraci žáků a mladistvých s odlišným kulturním a etnickým původem. Tento soubor praktických problémů poskytuje i hrubé vymezení této oblasti poradenské činnosti a zároveň poukazuje na zvláštní charakteristiky poradenství pro tuto cílovou skupinu. Poradenský pracovník by se v případě práce s dětmi přistěhovalců měl obzvláště zaměřit na následující aspekty situace klienta:

- mobilitu,
- uplatnění neformálně a informálně získaných dovedností a znalostí,
- kulturně podmíněné chápání vzdělávání a práce,
- kulturně podmíněné chápání sociálních rolí a strukturování poradenské interakce,
- rozhodování,
- informování klientů z řad přistěhovalců,
- role rodiny
- specifickou roli poradce.

### Mobilita

Výzkumná šetření potvrzují, že připravenost na změnu bydliště je u přistěhovalců obecně vyšší. Je několik možností, kterých děti přistěhovalců do ČR obecně využívají. Žák může v budoucnosti:

- 1) Zůstat v ČR. Nabídka vzdělávacích a pracovních možností, kterou může poradenský pracovník žáku nabídnout, se tak nebude lišit od nabídky poskytované jiným žákům. Poradce se však v tomto případě může zaměřit na jazykovou a kulturní připravenost žáka pro dané možnosti.
- 2) Vrátit se do země původu. Tato možnost poradce směřuje na žákovu připravenost na návrat do sociokulturního prostředí, ze kterého pochází.

3) Odstěhovat se do třetí země. V případě, kdy klient uvažuje o další změně místa pobytu, by se poradenství mělo zaměřit na žákovu připravenost na uplatnění znalostí a dovedností získaných v ČR v institucionálně a kulturně odlišném prostředí. Poradenský pracovník by se měl konkrétně informovat o situaci ve státě budoucího pobytu klienta – tedy, pomoci mu, aby dokázal identifikovat relevantní rozdíly mezi danou kulturou a podmínkami v ČR a byl schopen se na ně připravit.

Uplatnění neformálně a informálně získaných dovedností a znalostí. Kulturní specifika klienta se mohou promítnout tak, že jeho (potenciálně uplatnitelné) kulturní, jazykové, sociální, politické a jiné znalosti a dovednosti mohou mít značně odlišný ráz než u klienta českého. Úkolem poradce je napomoci, aby si klient těchto znalostí byl vědom a dokázal posoudit míru jejich uplatnitelnosti pro další vzdělávání nebo pracovní uplatnění. Jedná se především o jazykové znalosti a o sociální kompetence ovlivněné specifickým kulturním prostředím.

#### **Kulturně podmíněné chápání světa práce**

Obecně se dá říci, že každá kultura představuje odlišný postoj ke vzdělávání a práci. Poradenský pracovník by se tedy měl zaměřit na to, jak klient a potažmo kultura, ze které pochází, vnímá otázku sociálních rolí ve vztahu k pracovním uplatnění. Nejčastějšími oblastmi zájmu jsou v tomto případě především pohlavní role (gender) a vliv rodinných tradic na výběr povolání.

#### **Kulturně podmíněné chápání sociálních rolí a strukturování poradenské interakce**

V západní poradenské praxi se poradce nejčastěji vyhýbá strukturovanému, direktivnímu přístupu. Struktura poradenské interakce může být zcela volná. Zpravidla se počítá s jistou komunikační schopností klienta. V otázkách rozhodování o výběru povolání nebo v otázkách souvisejících s osobním životem, se klientovi zřídka poskytují přímé instrukce nebo direktivy. Cílem je spíše pomoci klientovi, aby sám dospěl k potřebným rozhodnutím, aby za ně také převzal odpovědnost, a aby se patřičně zasazoval za jejich uskutečnění. Kulturně odlišní klienti mohou vnímat takový nestrukturovaný přístup, u kterého nejsou poskytovány přímé odpovědi ani praktické instrukce, jako nedostatek kompetence na straně poradce. Nevzdělaný příslušník kolektivistické kultury je zvyklý na „zastupitelskou“ pomoc. Může očekávat, že někdo z jeho okolí -příbuzný, tlumočník nebo jiná osoba s autoritou, převezme starost v otázkách rozhodování o jeho osobě. Z kolektivistického hlediska je přirozené, aby o „mých“ záležitostech rozhodoval někdo jiný. Takový vztah je pak vyhledáván i při využívání poradenských služeb. Schopnost navazování kontaktu s klientem a získání jeho důvěry je základem úspěšné poradenské praxe. Tento úkol není vždy lehký, obzvláště když klient přichází ze země, ve které představitelé státní správy a veřejných institucí využívali vlastního postavení k prosazování útlaku a diskriminace. Přistěhovalci často přichází z velmi hierarchizovaných společností, ve kterých státní úředníci zaujímají pozice moci a dominance. Demokratický a neautoritářský postoj poradce může

z toho důvodu vést k mylnému porozumění reálných vztahů v rámci poradenské interakce.

Poradenské a psychologické služby jsou klientům z nezápádních zemí často zcela neznámé. V mnoha evropských zemích, včetně České republiky, je zastoupení žen mezi pracovníky ve školství a poradenství velmi výrazné. Pro klienty mužského pohlaví, původem z nevyspělých patriarchálních společností, může interakce s pedagožkou nebo s poradkyní být značně problematická. Všechny tyto souvislosti by měly být klientovi vysvětleny jako součást reality české kultury neautoritářským a konstruktivním způsobem.

#### **Rozhodování**

Je zřejmé, že poradenství v našich sociokulturních podmínkách podporuje individualismus při rozhodování o volbě další vzdělávací a profesní cesty. U klientů s vazbou na kolektivistickou kulturu může však naopak být zcela přirozené, že v takovém rozhodování mají konečné slovo rodiče nebo i jiní příslušníci širší rodiny. Pole pro práci poradenského pracovníka zde spočívá orientaci v kulturním světě klienta a odhadnutí správné míry mezi respektem pro kulturní vzorce a péčí o individuální blaho klienta. Tento nelehký úkol je zejména choulostivý v případě, kdy existuje podezření, že kolektivisticky (např. patriarchálně) fungující rodina ohrožuje osobní svobodu klientky. Je poměrně časté, že samotný klient interiorizuje (zvnitřňuje) takto závislé nesvobodné postavení v rodině, což bezpochyby ještě více komplikuje poradenskou práci. V poradenském procesu může snadno dojít k mylnému hodnocení závislosti osoby z kolektivistické kultury na rodině nebo na širší komunitě. Z perspektivy západní kultury se osoba, která tvrdí, že se nemůže rozhodnout v otázce výběru povolání bez porady např. staršího bratra, považuje za závislou a nevyzrálou. Z hlediska kolektivistické kultury je právě individualismus a zaměření na vlastní zájmy znakem sobeckosti a nevyzrálosti. O rozdílném pojetí sociální závislosti výmluvně vypovídá příběh jednoho čínského postgraduálního studenta, který ve Spojených státech studoval problémy poradenských klientů. Jeden z klientů popisoval vztahy ve své rodině a stěžoval si na přílišné vměšování rodičů do jeho života. Tento čínský student měl značné potíže, aby vůbec porozuměl, na co si klient vlastně stěžuje. Z jeho perspektivy se jevilo jako zcela přirozené, že rodiče nesou odpovědnost za své děti, a že je vedou životem.

Informování klientů z řad přistěhovalců Jedním z největších systémových nedostatků v oblasti integrace cizinců je slabá a nedostatečná informovanost cizinců dlouhodobě nebo trvale žijících v ČR o některých základních prvcích státní a společenské struktury ČR. Zdroje životně důležitých informací (jako např.: základní informace o české kultuře a společnosti, informace o struktuře státní správy ČR, o legislativě upravující pobyt a práva cizinců žijících v ČR a o organizacích poskytujících právní podporu cizincům, o systému sociálního a zdravotního zabezpečení, o školském systému a o jeho subsystémech – o poradenském systému a o systému

speciálního školství, atd.) jsou velmi rozříštěné. Každý jednatel si je tak obstarává individuálními způsoby, často z neoficiálních a nevěrohodných zdrojů. V současné době se tato skutečnost stává aktuálním problémem každodenního života cizinců v ČR. Cizinci, žijící v ČR, doposud nemají k dispozici jednotný informační zdroj pro základní informace, potřebné pro jejich život v ČR. Tento nedostatek se projevuje obzvláště citlivě u rodin s dětmi školního věku. Dítě z takové rodiny je zpravidla prvním členem rodiny se zkušeností s českou školou. Z toho vyplývá, že neexistuje tradiční způsob předávání informací a praktických zkušeností v rámci rodiny a příbuzných. Často rodiče z takových rodin ovládají češtinu mnohem hůře než jejich děti. Tato skutečnost ochuzuje a oslabuje komunikaci rodičů se školou a zároveň negativně ovlivňuje šance takového dítěte a celé rodiny pro harmonickou sociální a kulturní integraci. Podobně jako v otázce jazykové vybavenosti klientů, i tento problém není v první řadě předmětem poradenské činnosti, může ji však ovlivnit velmi negativně a snížit její účinnost, obzvláště v některých specifických oblastech, kde je poradenský proces úzce spjatý s vyhledáváním relevantních informací, jako je např. poradenství ve volbě další vzdělávací dráhy a povolání. Požadovaný přístup poradenských subjektů k překonání potíží spojených se slabou informovaností by také měl být zaměřen na vytvoření primární informační základny, která by měla obsahovat nikoliv jednotlivé informace z oblastí přesahujících profesní kompetence poradenských pracovníků, nýbrž soubor relevantních zdrojů pro jejich nalezení: úřady státní správy a lokální samosprávy, subjekty v legislativní oblasti, nevládní organizace, školská zařízení, zdravotnická zařízení, církve a náboženské skupiny, apod.

### Role rodiny

Osobní, rodinná a společenská situace cizinců/klientů pedagogicko-psychologického poradenství ve školství vykazuje zvláštnosti, kterými se liší od české klientské populace: v rámci rodiny obvykle neexistuje proces předávání relevantních zkušeností se školní docházkou, školní kulturou a společenským řádem v ní; rodina neposkytuje základní jazykovou praxi; rodina není zdrojem kulturních tradic české společnosti; společenské zařazení rodiny a její postavení v rovině neformálních společenských interakcí je v porovnání s českou rodinou nestandardní; generační rozdíly v rámci přistěhovalecké rodiny mohou mít i kulturní ráz; prostorová a sociální mobilita takové rodiny může být mnohem vyšší než u průměrné české rodiny; místo a sociální role jednotlivce v rámci rodiny může být pojato velmi odlišně. Z tohoto důvodu je pro dosažení optimální efektivity poradenských služeb nezbytné věnovat zvláštní pozornost rodinné situaci a vztahům v ní. Případy, u kterých je potřebné zapojit do poradenského procesu také členy rodiny klienta, anebo dokonce i členy krajské komunity mimo užší rodinu, se mohou vyskytovat častěji, než u českých klientů.

Vstupování poskytovatelů poradenských služeb do života rodiny klienta vyžaduje připravenost poradenských pracovníků pro navazování efektivní spolu-práce s odborníky z příbuzných oblastí (např. sociální pracovník, právník, duchovní, pracovník nevládní organizace pro pomoc uprchlíkům apod.), a také kapacitu pro odkazování členů rodiny na zdroje informací, organizace a úřady pro poskytování služeb mimo oblast pedagogicko-psychologického poradenství.

### Specifická role poradce

Klient/cizinec a jeho (přistěhovalecká) rodina zpravidla nejsou plně integrováni do české společnosti, alespoň v takovém slova smyslu jako průměrné české rodiny. Jejich pobytový status se z legislativního hlediska může velmi lišit v různých případech – od povolení k pobytu na devadesát dnů až k získání českého občanství, což značně ovlivňuje jejich životní situaci a plány do budoucna. Za takové situace je potřebné, aby pedagogové a poradenští pracovníci jako zaměstnanci státních organizací, vůči kterým rodina cizinců s dětmi školního věku má určitý, zákonem stanovený vztah, refletovali na skutečnost, že ve vztahu ke klientům také reprezentují český stát. Z toho důvodu pro poradenské pracovníky vyplývá povinnost, aby při každé poradenské interakci klientům srozumitelně vysvětlili základní legislativní rámec, ve kterém k ní dochází a vzájemná práva a povinnosti. Toto je obzvláště důležité při řešení složitějších případů pedagogicko-psychologické péče, spojených např. s poruchami chování, s neplněním zákonných povinností rodičů ve vztahu ke škole, anebo v případech, kdy rodiče mají nereálné představy o škole a očekávání od ní. Pokud se jedná o případy, kdy je klientům nutné zabezpečit intervenční či terapeutickou pomoc, tak jsou poradenští pracovníci odpovědní za informování klienta a jeho komunity o obsahu a dosahu intervence pomáhajících profesí v ČR a o legislativními stanoveními, kterými se upravuje vztah klient poradce/terapeut. Důležitý aspekt postavení pedagogických a poradenských pracovníků vůči žákům/cizincům a jejich rodinám je i skutečnost, že v tomto vztahu představují nejen český stát, ale také českou společnost. Z toho vyplývající úkol je, aby klientům poskytli představu společnosti o smyslu a významu sociální a kulturní integrace a její očekávání od cizinců v tomto smyslu.

Tento aspekt práce poradenských pracovníků je zvláště citlivý vzhledem k tomu, že při prezentování obecných představ společnosti o kulturní a sociální integraci cizinců nemají pedagog nebo poradce za úkol přenést klientovi předem daný obsah hodnotových postojů a norem většinové české společnosti, nýbrž se musí aktivně podílet na vytváření aktuální podoby celospolečenských představ a očekávání a nést osobní a profesionální odpovědnost za ni.

Vypracovala: Mgr. Gabriela Smečková, Ph.D., Katedra speciální pedagogiky PdF UP v Olomouci

Poradenství má svoji nezastupitelnou roli v oblasti edukace osob, a to na všech jeho stupních. Máme zde na mysli poradenství určené pro osoby intaktních, ale také osoby s různými speciálními vzdělávacími potřebami. Vzhledem k zaměření příspěvku bychom se rádi věnovali problematice poradenského procesu na terciárním stupni. Na vysokých školách v České republice existuje již řadu let velké množství pracovišť, která se věnují poradenství v různých oblastech. Zaznamenáváme zde i poradenská pracoviště, která jsou primárně určena jedincům se speciálními vzdělávacími potřebami. Jedním z nich je i Centrum pomoci handicapovaným (dále jen CPH), které vzniklo v roce 1996 při Katedře speciální pedagogiky PdF UP v Olomouci na základě řešení projektu FRVŠ.

Univerzita Palackého v Olomouci vytváří již několik let kvalitní a systematicky organizované podmínky pro vzdělávání osob se speciálními vzdělávacími potřebami. Tento funkční poradenský systém je založen především na respektování hned několika legislativních podmínek vyplývajících nejen z tuzemských, ale také ze zahraničních právních úmluv a doporučení. Mezi jinými lze jmenovat např. zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, Aktualizaci dlouhodobého záměru ministerstva pro oblast vysokých škol na rok 2005, Boloňskou deklaraci, apod. Jejich prioritou je zajištění efektivního způsobu zvyšování vzdělanosti osob se speciálními potřebami s důrazem na co nejvyšší úroveň samostudia a diferenciaci poradenského přístupu, přičemž je tento speciální přístup postupně rozšiřován z kategorií jedinců se zdravotním postižením na osoby z multilingválního či problematického sociokulturního prostředí, s narušenou komunikační schopností či se specifickými poruchami učení.

Centrum pomoci handicapovaným je na UP v Olomouci klíčovým poradenským pracovištěm, které jako jediné v ČR poskytuje bezplatný, vysoce odborný, kvalitní a komplexní poradenský, technický a terapeutický servis studentům či uchazečům o studium na UP v Olomouci a taktéž zaměstnancům této vysoké školy. Tyto komplexní služby jsou poskytovány na základě osobní, telefonické či emailové domluvy v období od září do června akademického roku. Konkrétně se jedná o následující služby:

### A) Osobní asistence:

- Tlumočení do znakového jazyka či znakované češtiny.
- Orální tlumočení.
- Asistence při zajišťování mobility studentů s těžkým zrakovým či tělesným postižením (popř. s kombinovaným postižením).

### B) Adaptace studijních materiálů:

- Skenování.
- Převod černotisku do Braillova písma.
- Přepis zvukových záznamů přednášek a seminářů.
- Zvětšování studijních textů.
- Finální digitalizace a tisk.

### C) Kopírovací služby.

### D) Konzultační činnost:

- Konzultace se studenty se specifickými potřebami.
- Konzultace s tzv. intaktními studenty, zprostředkování spolupráce mezi oběma skupinami.
- Konzultace s vysokoškolskými pedagogy.
- Konzultace s rodinou studenta.
- Konzultace s pracovníky celouniverzitních pracovišť.
- Konzultace s širší veřejností.
- Řešení aktuálních problémových situací.
- Konzultace legislativních podmínek.
- Metodická pomoc, diagnostika a diferenciální diagnostika.

### E) Materiální a technické zabezpečení:

- Nákup a modernizace přístrojového vybavení.
- Zajištění spotřebního materiálu.
- Nákup odborné literatury.

### F) Grantová činnost:

- Získávání finančních prostředků pro zajištění poradenských služeb.
- Zprostředkování finanční podpory studentům.
- Zprostředkování finanční podpory osobním asistentům.
- Participace při realizaci grantových projektů jiných organizací.

### G) Publikační a osvětová činnost:

- Publikační činnost poradenských pracovníků.
- Publikační činnost studentů.
- Organizace odborných setkání, pracovních seminářů.
- Účast na odborných konferencích, seminářích a kurzech.

Výše uvedené služby jsou poskytovány těmto kategoriím osob:

- S narušenou komunikační schopností.
- Se zrakovým postižením.
- Se sluchovým postižením.
- S poruchou hybnosti.
- Se specifickou poruchou učení a chování.
- S více vadami.

Finanční dotace získané na základě úspěšného schválení projektů MŠMT ČR a ostatními organizacemi (např. Nadace prof. Vejvodského) vytvořily kvalitní základ pro další rozvoj jeho aktivit. Rovněž se zvýšil zájem studentů s různými speciálními vzdělávacími potřebami o studium na UP v Olomouci, což vede ke stále zvyšující se nutnosti poskytovat kvalitní a komplexní služby Centrem pomoci handicapovaným.



Vzhledem ke stále narůstajícímu zájmu o poradenskou a konzultační službu poskytovanou tímto zařízením, a to jak ze strany studentů i uchazečů o studium na UP, ale i širší veřejnosti, vznikla v roce 2005 na základě řešení grantu FRVŠ elektronická informační služba „Poradenství a konzultace pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami“. Tento projekt nabízí prostřednictvím moderních informačních technologií informace z oblasti edukace osob se speciálními vzdělávacími potřebami, včetně právní problematiky. Odbornost poskytovaných informací garantují členové Katedry speciální pedagogiky PdF UP v Olomouci.

Závěrem si dovolíme konstatovat, že ať je poradenský servis na UP v Olomouci poskytován prostřednictvím Centra pomoci handicapovaným či prostřednictvím elektronické informační služby, jedná se vždy o kvalitní a komplexní služby, které jsou svou mírou a zaměřením ojedinělé v celé České republice a zcela jistě umožní jedincům se speciálními vzdělávacími potřebami jednodušší začlenění se do majoritní společnosti.

Mgr. Gabriela Smečková, Ph.D.  
Odborná asistenta Katedry speciální pedagogiky PdF UP  
v Olomouci  
Koordinátorka Centra pomoci handicapovaným  
Žižkovo nám. 5, Olomouc, 771 40

## Facilitace studentů se speciálními potřebami v rámci českého vysokoškolského poradenství

Vypracoval: PhDr. et. Mgr. Libor Novosad, Ph.D.,  
Akademická poradna a poradna pro  
zpřístupňování studia lidem se zdravotním  
postížením, Technická univerzita v Liberci

### Uvedení do problematiky

Zpřístupňování českých vysokých škol studentům se zdravotním postižením bylo mj. nastartováno sociální i pedagogickou podporou školní integrace dětí a mládeže se zdravotním postižením na základních i středních školách i zkvalitněním výuky na školách speciálních. Jde o proces trvající téměř dvě desetiletí, jenž má již řadu pozitivních výstupů v podobě absolventů uplatnitelných na trhu pracovních příležitostí i mnoha nynějších VŠ studentů.

V této souvislosti bych rád zmínil letošní průzkum, provedený v rámci grantu naší poradnou. V prvním pololetí roku 2006 bylo na fakulty veřejných vysokých škol rozesláno 126 dotazníků a vyplněných se jich k 13. 10. 2006 vrátilo 47 (návratnost 37 %). Také jsme dotazníky obeslali 39 soukromých vysokých škol, které však odpověděly pouze ve dvou případech (VŠ VSMV Praha, VŠ Karlovy Vary). Z předběžně vyhodnocených dotazníků vyplynulo:

- úroveň konkrétní vstřícnosti českých VŠ vůči studentům se ZdP a specifickými potřebami je velmi různá, tj.:
  - jsou školy, které nijak zvlášť nerealizují zpřístupňující opatření, případně čekají na to, až taková potřeba nastane tím, že se k nim přihlásí zdravotně postižení studenti;
  - na druhé straně stojí školy/fakulty či celé univerzity, jejichž kladný postoj vůči ZdP studentům je zřejmý a má řadu konkrétních forem podpory. Některé školy se vlivem aktuální situace zaměřují více na podporu tělesně postižených studentů a jiné zase na studenty se smyslovým, především zrakovým, postižením. Pravděpodobně největším problémem se zdá být dostatečný servis pro neslyšící studenty.
- celkově se situace v Česku v posledních 15-ti letech výrazně zlepšila, což potvrdil i podobný průzkum provedený letos Vládním výborem pro zdravotně postižené občany.

Za ocenění stojí rozsáhlý, koordinovaný servis pro ZdP studenty zejména na ČVUT a UK v Praze, MU v Brně, UP v Olomouci, ZSF JČU v Českých Budějovicích, TU v Liberci, VŠB – TU Ostrava (Centrum slunečnice atd.) a na soukromé VŠ veřejné správy a mezinárodních vztahů v Praze;

- postupně dochází k vyčleňování a konstituování speciálních poradenských aktivit z původně širokého, univerzalistického rámce poradenských služeb na vysokých školách v ČR;
- z analýzy dosavadních zkušeností i navrátilivších se dotazníků jednoznačně vyplynulo, že zpřístupňování VŠ studia lidem se zdravotním postižením je především o lidech a jejich postojích. Někdy bývá podceňován aspekt transparentnosti kompetencí a otevřenosti vztahu mezi studentem s postižením a školou. Obě strany musí být adekvátně motivovány a mít jasno v tom, jaká jsou jejich očekávání a možnosti.
- finanční hledisko zpřístupňování VŠ studia je samozřejmě významné, ale lze ho řešit vnitřními zdroji, granty a sponzoringem. Avšak odstraňování mezilidských bariér je mnohem náročnějším procesem než redukování bariér architektonických či technických, které se sice zdají být pro české poměry klíčovými, ale současně potlačují onen lidský a prosociální rozměr.

Dne 17. 10. 2006 proběhla v Liberci **I. národní konference „VŠ studium bez bariér“**, jejímž cílem bylo zlepšit vzájemnou spolupráci a informovanost o možnostech studia pro ZdP studenty na jednotlivých školách. Účastníci konference (ze 17 vysokých škol a 4 zainteresovaných institucí) se shodli na potřebě dalšího setkávání a na vytvoření integrované sekce poradenství a podpory studentů se speciálními potřebami v rámci rodící se Asociace vysokoškolských poradců tak, aby vznikla širší a flexibilní informačně-kooperační platforma pro meziuniverzitní spolupráci v oblasti podpory studentů s ZdP. *(Zájemci mne mohou kontaktovat na [libor.novosad@tul.cz](mailto:libor.novosad@tul.cz).)*

## PORADENSKÝ KONTEXT

### Aktuální systémové problémy VŠ poradenství

Poradenská zjištění a z nich plynoucí doporučení či návrhy konkrétních opatření ve prospěch klientů mají na většině univerzit pouze doporučující charakter. Je tedy na konkrétním akademickém funkcionáři, vedoucím katedry, pedagogovi, jak bude na doporučení poradny reagovat. Zda bude respektovat studentův-klientův problém, poskytne mu tak šanci k jeho zvládnutí a splnění předmětných studijních povinností, nebo zda bude doporučení poradny ignorovat, bude trvat na postoji spočívajícím na tezi, že se jedná o individuální problém studenta, který buď on sám zvládne nebo ze školy odejde. Tyto problémové situace pramení především z:

- někdy nedostatečně zřejmého kompetenčního i organizačního postavení poradny na konkrétní vysoké škole,
- přesvědčení některých funkcionářů, že vysokoškolští studenti jsou dospělí lidé, schopní se o sebe postarat, kteří tudíž žádné poradenské služby nepotřebují,
- neschopnosti poradce přiblížit a vysvětlit studentův problém tak, aby jej funkcionář, pedagog či jiný pracovník školy dokázal pochopit, vcítil se do něj a měl zájem spolupracovat při jeho řešení,
- nejasných, neadekvátních a často nenaplněných vzájemných očekáváních mezi školou, poradnou a „potřebným“ studentem,
- určité neochoty vyučujících individuálně pracovat se studenty, kteří mají specifické vzdělávací problémy a tudíž i speciální potřeby – to se týká zejména studentů se zdravotním postižením, přetrvávajícími vývojovými poruchami učení nebo studentů sociokulturně znevýhodněných,
- (bohužel také) občasné snahy studentů o zneužití poradenské podpory k neoprávněnému studijnímu „zvýhodnění“,
- existenčních obtíží poraden, neboť na většině VŠ nejsou autonomní systemizovaná místa poradců a jejich práci vykonávají pověřeni učitelé a další odborní pracovníci (v některých případech i zdarma nad rámec svých pracovních povinností). Rovněž rozpočet poraden příliš neumožňuje vývoj a realizaci velmi potřebných výcvikově–poradenských aktivit pro studenty (psychohygienu, komunikativní dovednosti, sebezprosažení a sebezprezentace, zvládnání stresu, fobií atd.).

Zmíněné i mnohé další problémové jevy znesnadňují a někdy i znehodnocují práci vysokoškolských poradců, což se týká i poradců pracujících se ZdP studenty.

### Poradenství studentům se ZdP

Kromě již obvyklých typů poradenských služeb zejména informačního, studijního, psychologického, profesního, kariérního a sociálního poradenství) na VŠ je u poradenské facilitace studentů se ZdP nezbytná hlubší znalost speciální pedagogiky, sociální práce a psychologie handicapu, nutná pro pochopení a zohlednění funkčních a psychosociálních dopadů

určitého zdravotního postižení na život a studium. V rámci toho se tedy poradensky pracuje se zájemci o studium i již přijatými studenty v multioborové posloupnosti: **studentovo znevýhodnění, problém, překážka, svízelná situace – posouzení a zohlednění širších souvislostí – zvážení možností a návrh řešení – mediace „shody“ a realizace opatření – supervize opatření a longitudinální práce se studentem** (vč. řešení dalších, primárně nezřejmých obtíží či problémů). Z vlastní zkušenosti mohou potvrdit, že se neobejdeme bez dobré spolupráce s dalšími sociálními (státní správa, úřady práce atd.) a zdravotnickými institucemi (odborní lékaři, kliničtí psychologové, léčebná rehabilitace aj.).

Základem primární práce se ZdP zájemci o studium je **nalezení souladu či reálně dosažitelné shody mezi představami, přáními, nadáním i možnostmi studenta a situací na trhu pracovních příležitostí, možnostmi zaměstnavatelů i nároky zvolené profese**. Výsledkem je volba vhodného studijního oboru či specializace a v sekundární fázi jde již o návrh opatření, umožňujících vlastní studium.

Z hlediska pedagogicko-metodické a studijně-organizační podpory studentů s postižením je v nutných případech uplatňován **individuální přístup** – tedy nikoli snižování požadavků na vědomosti a zvládnutí studijních povinností, ale **přiblížení formy a harmonogramu výuky, samostudia i zkoušení možností každého ZdP studenta tak, aby mohl ve srovnatelném standardu (nárocích, požadavcích), avšak individualizovanou formou, prezentovat své vědomosti, zájem o obor, iniciativu a studijní úsilí**. Jde o to, abychom pomocí optimalizovaných forem pomoci, podmínek a okolností studijních aktivit umožnili ZdP studentům **překonat znevýhodňující důsledky jejich postižení** a redukovali ty překážky, které jim brání ve „standardním“ studiu.

Vyjádření aj. poradenské výstupy bývají akademickou obcí chápány spíše jako konzultace či doporučení - jak již bylo výše zmíněno. Akceptování těchto vyjádření, stanovisek či doporučení a následné rozhodnutí, podmiňující realizaci individuálních způsobů podpory ZdP studentů, je na děkanech fakult a v konečné fázi na jednotlivých vyučujících. Proto k vlastní práci s klienty-studenty patří také mediace a advokace, tedy zprostředkování pochopení východisek, osobních stanovisek či postojů i příčin řešených problémů všemi zainteresovanými a navození konsensu při realizaci opatření, řešících klientův problém a reflektujících jeho osobní možnosti i možnosti vzdělávací instituce. Tzn., že je třeba mnohé vysvětlovat, překonávat určitou předpojatost, zprostředkovávat domluvu mezi všemi zúčastněnými a zabraňovat nedorozumění. Přesto jsou výsledky navržených opatření někdy diskutabilní, neboť se někteří akademičtí pracovníci stále domnívají, že úsilí o kompenzaci nebo alternativní řešení studentova znevýhodnění je formou jeho nepatřičného zvýhodňování či nástrojem nežádoucí pozitivní diskriminace a zastávají názor, že *„kdo není schopen studovat za standardních podmínek, ten prostě studovat nemůže“*.

## Poradensko-facilitační služby na TU v Liberci

V současné době mají naši studenti se ZdP k dispozici:

- odborný poradenský servis,
- bezbariérové ubytování a plně nebo částečně přístupné výukové prostory,
- osobní asistenci (dle míry postižení),
- individuální přístup,
- bezbariérovou univerzitní knihovnu, vč. přístupu k IT
- některé kompenzační a lokomoční pomůcky,
- speciálně vybavenou studovnu s upravenými PC, TV lupami pro slabozraké, digitální zvukovou knihovnou a škálou studijních textů na CD.

Na podpoře studentů s ZdP se na TUL podílejí Akademická poradna a poradna pro zpřístupňování studia lidem se zdravotním postižením (AP TUL), Oddělení organizační a personální a koordinátorka služeb osobní asistence. AP TUL má i mimouniverzitní působnost a pracuje se zájemci o studium i již přijatými studenty, jimž poskytuje tyto služby:

- **studijně-informační poradenství, informace o možnostech studia na TU v Liberci aj. VŠ v ČR**
- **poradenství v oblasti celoživotního vzdělávání, konzultace v případě zdravotních a sociálních problémů, komplikujících studium,**
- **základní sociálně-právní konzultace a informace o kompetencích orgánů působících v sociální oblasti,**
- **profesní a kariérové poradenství,**
- **porady v oblasti pozitivní sebeprezentace (kupř. při hledání zaměstnání nebo při přípravě na vstupní pohovor u zaměstnavatele),**
- sociálně psychologické poradenství,
- speciálně-pedagogická a pedagogicko-psychologická diagnostika a poradenství,
- sestavení a realizace individuálních vzdělávacích strategií,
- zprostředkování zdravotně-sociální péče a osobní asistence,
- zprostředkování podpůrných služeb pro klienty se speciálními potřebami,
- zpracování doporučení k žádostem o přijetí ke studiu, ev. k průběhu přijímacího řízení,
- návrhy individuálních a rozvolněných studijních plánů,
- konzultace v oblasti koncipování a realizace služeb osobní asistence, dobrovolnictví aj. humanitárních aktivit,
- kontakty na prodejny i servis kompenzačních a edukačních pomůcek.

## Vybrané zajímavé zkušenosti

- někteří studenti se ZdP neumí „prodat“ to, v čem jsou dobří, kvalifikovaní i jak překonali své postižení a co skutečně dokáží. Proto s nimi individuálně trénujeme pozitivní prezentaci, umění efektivního vysvětlení podstaty daného postižení, sestavení strukturovaného životopisu atd.;
- ukazuje se, že studenti s vrozeným či velmi časně získaným postižením přistupují ke studiu realističtěji

a aktivněji, než studenti s postižením získaným později (degenerativní onemocnění, úrazy ap.). Je to mj. dámo tím, studenti s vrozeným postižením své funkční omezení přijali, adaptovali se na svoji situaci, znají své limity a mají adekvátní aspirace. Naopak studenti po úrazech a s onemocněními nejsou plně adaptováni na svou změněnou životní situaci, nesmiřili se s určitou ztrátou funkčních schopností (nebo ji považují za dočasný stav), mívají zkrácené sebehodnocení (své možnosti nazírají optikou svého původního, nezhoršeného zdravotního stavu) a tudíž i neodpovídající aspirace – nejmarkantnější je tento jev u studentů, kteří byli po úraze v komatu a došlo u nich k závažnému poškození kognitivních aj. psychologických funkcí;

- studenti přicházející ze speciálních středních škol nebývají tak dobře připraveni k VŠ studiu, jako ti, kteří se integrovali, tj. absolvovali běžnou střední školu, což má kořeny v tom, že náročnost a tempo studia na speciálních SŠ bývá uzpůsobeno možnostem spíše průměrných až slabších žáků, kdežto běžné SŠ se více zaměřují na přípravu žáků k dalšímu studiu;
- dochází k mírnému nárůstu studentů s pozdě diagnostikovanými SVPU – tito studenti prošli základní a střední školou relativně bez větších potíží, avšak na VŠ se projeví problémy se studiem v některých předmětech (nejčastěji jde o matematiku a její aplikace a cizí jazyky), jejichž příčiny spočívají ve dříve nespecifikované poruše učení (dyslexie, dyskalkulie, dysgrafie ap.). Tyto studenty pedagogové vnímají jako nepozorné, nesnaživé, nedůsledné nebo ke studiu nenadané a snaha o řešení důsledků SVPU bývá velmi nesnadná.

## Shrnutí-závěr

**„Když víme proč, nalezneme způsob jak“ (aneb když nechceme, hledáme důvody, když chceme, hledáme způsoby).**

Cílem mého příspěvku bylo zdůraznit místo a význam poradenství pro ZdP studenty v systému českého vysokoškolského poradenství a připomenout, že **to, co označujeme jako speciální potřeby těchto studentů, není nic zvláštního či zvýhodňujícího. Jde jen o individuální opatření, kompenzující nebo alternativně řešící studentovo funkční omezení či sníženou schopnost v určité oblasti, příčinně související se studentovým zdravotním postižením. Smyslem takových kompenzujících opatření či určité podpory je umožnit studovat a prokazovat své schopnosti i vědomosti na takové úrovni, jak je to očekáváno u studentů bez postižení.** Také bych rád zdůraznil, že handicap, znevýhodnění není ani terminologickým ekvivalentem postižení či nemoci, ani jejich automatickým následkem. Handicap vzniká až sekundárně v důsledku absence kompenzujících opatření, možných adaptačních alternativ i vhodných podmínek k seberealizaci a občanské integraci.

V české populaci jsou lidé se všemi typy zdravotního postižení zastoupeni 10 procenty, což není málo, nicméně

jejich podíl na akademické/studentické sociální skupině je dosud minimální. V tomto směru máme co dohánět (v ČR se ZdP studenti podílejí 0,15 – 0,4% na „studentské“ populaci) - kupř. ve Švédsku, Kanadě, Velké Británii, Dánsku a Norsku tvoří ZdP studenti 2 – 7% vysokoškolských studentů. Pro objektivitu je však nutné dodat, že v těchto zemích již neřeší problémy s architektonickými bariérami a studenti s tělesným, zrakovým či sluchovým postižením mají k dispozici technické pomůcky, osobní asistenci, individuální přístup pedagogů

atd. Rozsáhlejší podpora se tak soustřeďuje na studenty s poruchami učení (SVPU), poruchami řeči, s méně častými či kombinovanými dysfunkcemi nebo postiženími a také se sociokulturním znevýhodněním.

Poradenství ZdP studentům patří do rámce VŠ poradenství a doplňuje se s dalšími způsoby podpory jakkoliv znevýhodněných studentů, což musí reflektovat i další rozvoj českého, evropsky se integrujícího, vysokoškolského poradenství.

## E-learningové studium kariéra

**Vypracoval:** Mgr. Marek Velas, Národní ústav odborného vzdělávání

*Poznámka editora: Tento příspěvek byl do sborníku zařazen jako příklad aktivit na úrovni středoškolského poradenství.*

### E-learningové studium Kariéra dává učitelům možnost prohloubit své dovednosti v oblasti kariérového poradenství

Učitelé získali novou možnost studovat problematiku kariérového poradenství zdarma a bez absencí v zaměstnání. E-learningová forma umožňuje, aby se mohli vzdělávat kdykoliv a z jakéhokoliv počítače připojeného k internetu. První běh studia se konal od března do června 2006 a přihlásilo se do něj 550 zájemců. Polovina z nich absolvovala studium s vyznamenáním. E-learningový kurz eKariéra připravil Národní ústav odborného vzdělávání v rámci systémového projektu VIP Kariéra, na nějž přispívá Evropský sociální fond. Celkově se virtuálních kurzů zúčastní v následujících dvou letech zhruba 5500 učitelů.

Obsah je rozdělen do deseti navazujících studijních modulů, věnovaných kariérovému rozhodování, komunikaci v kariérovém poradenství či orientaci ve vzdělávací soustavě a v nabídce škol. Další okruhy se týkají vstupu do světa práce, pracovně právní a sociální problematiky a informačních zdrojů pro kariérové poradenství.

Na základě výběrového řízení byl vybrán systém Oracle iLearning, který nevyžaduje žádné speciální vybavení účastnických počítačů. Bylo to nutné s ohledem na nepřilíživě vysokou úroveň vybavení ve školách. Softwarovou aplikaci Java, která je nezbytná pro správné zobrazování studijního prostředí, bylo možné zdarma stáhnout z webových stránek.

Studující pedagogové byli rozděleni do skupin a každá z nich měla svého tutora, tedy člověka, který je informoval prostřednictvím mailu a individuálně pomáhal

překonat případné potíže, na něž narazili. Navíc bylo zřízeno internetové diskusní forum pro všechny zúčastněné a pravidelně probíhaly diskusní relace, při nichž tutoři reagovali na dotazy okamžitě.

Podmínkou pro absolvování kurzu bylo zvládnutí 90% tematických modulů a zpracování závěrečného písemného cvičení. To se podařilo 287 pedagogům, kteří od Národního ústavu odborného vzdělávání obdrželi absolventský certifikát. Ostatní přihlášení zájemci studium si vybrali z nabídky studijních modulů dle svého zájmu a vzdělávacích požadavků a neměli již další potřebu absolvovat celé studium. Někteří frekventanti ukončili studium předčasně z pracovních důvodů či nedostatku času. Pokud neúspěšní absolventi projeví zájem, byli přesunuti do dalšího studijního běhu.

Učitelé na studiu nejvíce oceňovali fakt, že se mohli seznámit s aktuálními informačními zdroji a že jim byla poskytnuta metodika využitelná při poradenské práci s žáky i ve vyučování. Pochvalovali si také časovou dostupnost, bezprostřední přístup k potřebným informacím a individuální přístup do studijního prostředí.

Vzdělávání pedagogů v oblasti kariérového poradenství bude dále pokračovat v půlročních intervalech až do poloviny roku 2008. Nejbližší termín je stanoven na říjen 2006 a další na konec ledna 2007. Zájemci o e-learningové studium se mohou hlásit prostřednictvím on-line přihlášky na webových stránkách <http://ekariera.nuov.cz> nebo e-mailem na adrese [poradci@nuov.cz](mailto:poradci@nuov.cz).

#### Kontakt:

Mgr. Marek Velas, manažer pro eKariéru  
e-mail: [marek.velas@nuov.cz](mailto:marek.velas@nuov.cz),

Národní ústav odborného vzdělávání  
Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10  
Tel.: 274 022 112



## Optimalizace uplatnitelnosti studentů na trhu práce prostřednictvím udržování kontaktu studentů s praxí v průběhu jejich studia

**Vypracovaly:** Mgr. Iva Tahová, Profesně poradenské centrum Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci  
Mgr. Diana Hověžáková, Profesně poradenské centrum Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci

*Autorky v příspěvku představují hlavní činnosti Profesně poradenského centra Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, a to s důrazem na ty aktivity, které navyšují kontakt studentů s praxí. Nejvíce se autorky věnují představení procesu poskytování asistovaných a kreditovaných odborně zaměřených praxí.*

Profesně poradenské centrum Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci (PPC FF UP) bylo založeno v roce 2004, působí pod Filozofickou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci (UP), nicméně své služby poskytuje i studentům a absolventům dalších fakult - zejména fakulty Právnické, Lékařské či Přírodovědecké. Na chodu centra se personálně a finančně podílí TARA Professionals o.p.s. Hlavním cílem PPC FF UP je optimalizace vstupu absolventů na trh práce a jejich následné integrace, a to především prostřednictvím udržování kontaktu studentů s praxí již v průběhu jejich studia. Nabídka služeb zahrnuje vzdělávací, tréninkový, poradenský, informační a zprostředkovatelský servis. Aby centrum mohlo úspěšně realizovat své aktivity, je potřeba úzké spolupráce s akademiky a vedoucími pracovníky UP a především s externími subjekty trhu práce.

### Mezi průběžné aktivity PPC FF UP patří:

- Profesní a studijní poradenství
- Informační servis
- Monitoring pracovních příležitostí v regionu
- Aktualizace databáze spolupracujících externích organizací
- Podporování outreach aktivit
- Poskytování asistovaných odborných praxí a stáží
- Zprostředkovávání krátkodobých i dlouhodobých pracovních příležitostí
- Participace na programu Stínování manažerů ve spolupráci s Business Leaders Forum

Za účelem intenzifikace kontaktu studentů s praxí a navýšení dovedností, které od absolventů vyžaduje trh práce, PPC FF UP realizuje také mnohé jednorázové aktivity, a to například:

- Tréninkové kurzy, např. Prezentační dovednosti; Sebeprezentační dovednosti a jak uspět při pohovoru; Jak napsat životopis atd.
- Workshopy, např. Pohovory na nečisto
- Veletrhy pracovních příležitostí; Prezentace firem na půdě UP v Olomouci

- Diskusní setkání se studenty, absolventy a regionálními zaměstnavateli
- Informační semináře na téma studium a práce v zahraničí
- Akce propagující strategii outreach: „Spolupráce univerzit s firmami a organizacemi veřejného a neziskového sektoru“; outreach seminář pro vedení univerzit a firem
- Dny mobility Olomouc 2006; Mezinárodní kulatý stůl na téma pracovních mobilit v rámci EU

**Studijní poradenství** je poskytováno především ve spojitosti s budoucím pracovním uplatněním studentů - např. ve vztahu s výběrem studijní profílance, výběrem tématu diplomové práce atd. **Profesní poradenství** zahrnuje konzultace v mnoha oblastech - podporu orientaci na trhu práce, jak v oblasti zaměstnavatelů, tak personálních agentur, dále přípravu na pohovor včetně korekce CV a motivačního dopisu, identifikaci/diagnostiku schopností a motivací studenta/absolventa, asistenci při výběru firmy/organizace pro absolvování praxe či výběru budoucího zaměstnavatele atd. Za účelem optimalizace těchto dovedností jsou poskytovány **profesně orientované vzdělávací aktivity** jako jsou např. tréninky v oblasti měkkých dovedností (prezentační a sebeprezentační dovednosti, práce s programem Microsoft PowerPoint atd.) **Informační servis** centra nabízí informace o možnostech využití EU a jiných programů nabízejících praxi v zahraničí či poskytujících finance na krytí menších projektových záměrů, dále pracovníci centra informují o personálních agenturách a zaměstnavatelích v regionu, o jejich zaměření, specifikách či nabízených službách. PPC FF UP podporuje i individuální projektové aktivity studentů, např. ve formě asistence při zpracování vlastních projektových záměrů.

Mezi důležité aktivity PPC FF UP patří zajišťování a poskytování asistovaných profesně orientovaných praxí. Za tímto účelem centrum spolupracuje s širokým okruhem firem a organizací v celé České republice, a může tak nabízet praxe studentům téměř z jakéhokoli oboru. Byl také navázán kontakt s personálními agenturami v regionu. PPC FF UP disponuje rovněž databází studentů různých oborových zaměření. Zajišťování praxí mají v kompetenci dvě zaměstnankyně centra.

Po prvotním kontaktu se studentem, kdy je vymezen účel konzultace, proběhne obvykle osobní pohovor, jehož cílem je jak identifikace schopností a motivace studenta, tak jeho konkrétních potřeb či zájmů. Na základě informací, které jsou získány při pohovoru, je definováno spektrum vhodných profesních oblastí či konkrétních firem/organizací, kde by student mohl absolvovat svou praxi či kde bude absolvent hledat své pracovní uplatnění. Student je veden k tomu, aby sám vyjádřil své preference.

Student/absolvent ještě před samotným pohovorem při návštěvě PPC FF UP poskytne své CV. Základním předpokladem pro možnost umístění ve firmě je kvalitně zpracovaný životopis, tudíž student je upozorněn na případné nedostatky, které si sám následně opraví. V některých případech student chce oslovit firmu sám (má-li s ní osobní kontakt) a žádá poradenství pouze při sepsání motivačního dopisu či poradenství jak uspět při pohovoru. Jedná-li se o kreditovanou praxi, firmu oslovují vždy přímo pracovníci PPC FF UP, a to i v případě dřívějšího osobního kontaktu studenta s danou firmou/ organizací.

V rámci většiny nabízených praxí je to obvykle pracovní centra, kdo firmu vyhledá, zajistí spolupráci, spolupodílí se na stanovení oblastí práce studenta/plánu praxe a udržuje s firmou následně kontakt. Nicméně student komunikuje s firmou také sám (domluva termínu pohovoru, zajištění nástupu na praxi, atd.). PPC FF UP však nadále zůstává s firmou i studentem v kontaktu a monitoruje průběh praxe. Každý student má osobní kartu, kde jsou zaznamenány jeho základní údaje a informace o plánované praxi, je přiložen také životopis a samostatné formuláře, které jsou určeny jak studentovi, tak zástupci firmy a zahrnují především následnou evaluaci realizované praxe. Na základě získaných informací je připravena zpráva o odborné praxi, která slouží jako potvrzení o absolvování praxe.

Pokud je firma se studentem spokojena, v mnoha případech mu nabídne dlouhodobější spolupráci či možnost další příležitostné spolupráce. Obvykle je také firma nakloněna přijetí dalších zájemců o praxi z řad studentů UP. Výsledky o průběhu praxí PPC FF UP monitoruje, získává tak poznatky o potřebách firem i studentů a na základě těchto zjištění rozvíjí spolupráci s dalšími firmami.

V případě praxí, které jsou realizovány formou externí spolupráce studenta se zástupcem firmy, probíhá komunikace se studentem na dálku formou zadávání úkolů, které student zpracuje, následně zašle osobě, která ve firmě zodpovídá za jeho praxi, a v případě potřeby zkonzultuje nedostatky. Tato forma praxe není optimálním způsobem realizace praxe, nicméně v některých případech zaměstnavatelé (obvykle se jedná např. o advokátní kanceláře) nemohou studentovi jiný způsob spolupráce nabídnout. Důvodem bývá např. nedostatečný prostor, nedostatečné technické vybavení či personální zajištění.

Praxi či pracovní zkušenost je možno získat také přímo v rámci PPC FF UP, studenti vypomáhají např. při sociologických výzkumech, organizování akcí atd.

V současné době PPC FF UP zajišťuje také kreditované praxe zahraničním studentům, kteří na UP studují v rámci EU programu Euroculture. Praxe je součástí jejich studia a její délka byla stanovena na dobu 3 měsíců. Praxe může probíhat ve firmách/organizacích nejen v České republice, ale i v zahraničí.

Studenti si náklady musí hradit sami či částečně z prostředků, které získávají jako studijní stipendium. Firmy, které umožňují studentům praxe, jsou oslovovány i s nabídkou další spolupráce, jako jsou již zmíněné akce Veletrh pracovních příležitostí, Diskusní setkání studentů s absolventy a zaměstnavateli, sociologické průzkumy atd.

Vedle zprostředkování praxí PPC FF UP spolupracuje s firmami a organizacemi také v jiných oblastech. Firmy PPC FF UP oslovují s konkrétní poptávkou po pracovní síle. Zde se jedná vždy o placenou brigádu (v případě praxí nebývá práce finančně ohodnocena, poněvadž jejím hlavním cílem je získání pracovních zkušeností, a tím i snaha PPC FF UP o snadnější orientaci studentů/ absolventů na trhu práce či snadnější kontakt s praxí po absolvování univerzity). V závislosti na povaze pracovní nabídky jsou osloveni studenti a absolventi jednotlivých oborů. Studentům jsou mnohdy zprostředkovávány také prázdninové pracovní nabídky – náhrada za dovolenou a následně dlouhodobější spolupráce. V případě, že databáze spolupracujících studentů není dostatečná, je využívána propagace v univerzitním časopise či roznos plakátů v univerzitních prostorách. Dále jsou osloveny také samotné katedry jednotlivých fakult, které mohou pomoci při vytipování vhodných studentů.

PPC FF UP se snaží prostřednictvím studentů podporovat také outreach aktivity univerzity, tzn. expertní aktivity, které univerzita poskytuje externím subjektům. Studenti se zapojují do těchto odborných aktivit na základě vlastního oborového zaměření. Tato činnost je velmi přínosná jak pro univerzitu, tak pro studenty, kteří na těchto projektech participují. Příkladem mohou být následující aktivity:

- Zapojení UP do projektu programu IS Equal „Outplacement pro velké podniky“ - odborné aktivity studentů sociologie a psychologie v rámci realizace a vyhodnocování výzkumů, zpracování psychodiagnostických metodik pro specifické cílové skupiny atd.
- Zapojení studentů do výzkumu vzdělávacích potřeb obyvatel Olomouckého kraje v oblasti cizích jazyků a nových forem vzdělávání
- Participace studentů na činnosti PPC FF UP - podpora při organizaci akcí, propagace akcí a odborně zaměřené aktivity jako např. sociologické výzkumy a odborné analýzy

Jedním z cílů PPC FF UP je rozšířit pole působnosti o spolupráci se všemi fakultami UP a do procesu kreditovaných praxí zapojit více kateder. Byla započata nabídka praxí v zahraničí (především v zemích EU), i ta by v nadcházejícím období měla být prohloubena. Je potřeba zajistit síť spolupracujících institucí v zahraničí a nastavit oficiální pravidla pro absolvování zahraničních praxí. V oblasti profesního poradenství a poskytování praxí by do budoucna bylo vhodné zvýšit intenzitu komunikace a spolupráce jak mezi českými, tak i zahraničními univerzitami.

Vypracovali: Ing. Ladislav Skořepa, Ph. D.,  
Ing. Jitka Vejvodová, Ing. Jiří Dušek  
VŠERS České Budějovice

### Odborná praxe a posílení kontaktů s budoucími zaměstnavateli jako nástroj lepšího uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce

K prvotní myšlence realizace projektu „Blíže k zelenému stromu“ přispělo zejména zjištění, že odborná praxe studentů v organizacích neodpovídá současným požadavkům přípravy studentů na budoucí povolání. Průběh a organizace praxe je ve většině případů věcí živelnou, bez dostatku času a vhodných forem koordinace této činnosti. Výsledkem je fakt, že mnoho studentů není po ukončení studia připraveno na přechod do zaměstnání, chybí jim nejen odborné znalosti, ale hlavně komunikační schopnosti, tvůrčí zapojení, flexibilita a pohotovost. Při tvorbě projektu „Blíže k zelenému stromu“ byly využity dlouhodobé zkušenosti předkladatelů, závěry z vyhodnocení dílčího modelu a konzultace s řadou odborníků na oblast vzdělávání a řízení lidských zdrojů. Z diskuse nebyli vynecháni ani studenti vysokých škol.

Bylo zjištěno, že řízení odborné praxe se na jednotlivých školách velice liší. Jsou vysoké školy, které velmi podrobně organizují odborné praxe např. lékařské fakulty, ale existují vysoké školy, které nechávají zajištění a průběh odborné praxe na studentovi. Výsledky analýzy nás utvrdily v tom, že tento projekt, který poskytne rámec systému odborné praxe má smysl a může mít četné multiplikační efekty.

Hlavním cílem projektu je zefektivnit vztahy mezi vysokými školami a praxí. Cílem je zlepšit komunikaci mezi zaměstnavateli, vysokými školami a studenty. Umožnit studentům, kteří projeví zájem, vstoupit do tohoto projektu, profilovat se do svého budoucího povolání a získat první pracovní zkušenosti již během studia na vysoké škole. Projekt úzce souvisí s vytvořením nových společných projektů škol a organizací, které by měly být řešeny za účasti studentů a pracovníků vysokých škol na základě objednávky zaměstnavatelů. Významnou součástí je i podíl odborníků z praxe na výuce studentů.

Víme, že některé podniky mají již zkušenosti se spoluprací s vysokými školami, a to veskrze pozitivní. Chceme pomoci těm, kteří budou mít zájem o tuto spolupráci, ale okolnosti jim neumožnily tento kontakt vytvořit. Jedná se o malé a střední podniky a další instituce, kde jsou předpoklady pro tuto spolupráci méně příznivé. V zájmovém území je situována řada významných potravinářských i průmyslových podniků, které nemají v regionu významného partnera v oblasti vysokoškolského vzdělávání. Personalisté v podnicích postrádají efektivní komunikaci se studenty, kteří by mohli mít zájem o práci v jejich podniku. [3]

Zaměstnavatelé velmi dobře chápou, že základem jejich úspěšné činnosti jsou schopní a loajální spolupracovníci. Velká podpora je věnována nejrůznějším formám vzdělávání to svědčí o jeho rostoucím významu pro celou společnost. Touto cestou nabízíme zaměstnavatelům ovlivňovat přípravu svých budoucích zaměstnanců již během jejich studia na vysoké škole a přijímací proces rozložit do několika let, při minimálních nárocích na zdroje.

Vynikajícím studentům může být nabídnuta profesionální spolupráce na projektech organizací (odborné zaměření u části seminárních, bakalářských i diplomových prací mohou navrhnout odborní pracovníci organizací, stejně tak se student může podílet na řešení projektů organizací, praxe v organizacích může být součástí výzkumu vysoké školy apod.). Spolupráce studenta a organizace již během studia dává předpoklady pro úspěšný začátek jeho pracovní kariéry.

### REALIZACE PROJEKTU

#### Evropský sociální fond jako hlavní zdroj financování

Pro financování projektu „Blíže k zelenému stromu“ bylo využito možnosti čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), který je jedním ze čtyř strukturálních fondů a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF pro Českou republiku na programovací období 2004-2006 činil 456,98 mil. . Využili jsme Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, celkový rozpočet projektu byl vyčíslen na 4 485 800,- Kč, přičemž z ESF může přispívat ke krytí této částky 75%, zbývajících 25% je financováno ze Státního rozpočtu ČR. Od zahájení projektu v roce 2005 jsou z těchto zdrojů postupně čerpány finanční prostředky. [2] První část byla použita na zřízení kontaktních míst na vysokých školách, další pak na tvorbu informačního systému, sociologické výzkumy, přípravu a realizaci odborných předmětů i materiální a personální zajištění celého projektu. Jednotlivé etapy realizace projektu probíhají podle podrobně rozpracovaného harmonogramu projektu podloženého plány finančními a personálními. Projekt „Blíže k zelenému stromu“ koresponduje s cíli ESF zejména v oblastech:

- rozvíjení zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti,
- podpory sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů,
- rovnosti příležitostí pro všechny při přístupu na trh práce,
- rozvoje kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- boje se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. [5]

## Odborná praxe

Absolventi Vysoké školy evropských a regionálních studií (dále jen VŠERS) a ostatních partnerských vysokých škol budou, vzhledem k zaměření studia, hledat uplatnění zejména v oblastech veřejné správy, podnicích, u bezpečnostních složek a dalších institucí. Projekt jim poskytuje možnost zaměřit svou činnost na problematiku, jež je zajímavá. Mohou si vyzkoušet práci u institucí, které se v budoucnu stanou jejich zaměstnavateli, a připraví se tak na svou budoucí kariéru. [1]

Vysoká škola evropských a regionálních studií o.p.s. navázala v novém modelu řízení odborné praxe studentů na úspěšnou spolupráci s Krajským úřadem Jihočeského kraje. Studenti 1. ročníků jsou umisťováni na recepci úřadu a v informačním středisku EU „Europe Direct“, kde získávají první zkušenosti zejména s chodem organizace a jednáním s veřejností. V dalších ročnících si student volí místo výkonu praxe sám, dle svých preferencí a plánovaného zaměření, jednou z možností je výkon praxe na některém z odborů Krajského úřadu, kdy studenti plynule navazují na praxi absolvovanou v prvním ročníku studia a dále se specializují. [3]

Podstatným rysem nového pojetí odborné praxe studentů je rozložení praxe do celého akademického roku, kdy studenti trvale zajišťují obsazení vytvořených pracovních míst na Krajském úřadě Jihočeského kraje, nabídka a objednávková praxe probíhá prostřednictvím informačního systému VŠERS. Výkon studentů je jednoduchým a přehledným způsobem na konci odborné praxe vyhodnocen odpovědným pracovníkem organizace. Student si vede v průběhu praxe deník a má možnost její průběh, přínos i případná negativa zhodnotit na tiskopise, který na konci praxe předkládá kontaktnímu pracovníkovi projektu „Blíže k zelenému stromu“ na VŠERS. Toto hodnocení je zdrojem cenných informací a formou zpětné vazby pro školu. Mnozí studenti díky této možnosti vyjadřují připomínky a postřehy, které jsou cenným podkladem pro další koordinaci praxí.

Krajský úřad spolupracuje se VŠERS na zajištění výuky některých odborných předmětů, na které se podílejí specialisté z Krajského úřadu, kteří přispívají k propojení praxe a studia rovněž přípravou témat a konzultacemi bakalářských a diplomových prací. Vlastní vedení bakalářských a diplomových prací zajišťuje VŠERS.

## Informační systém

Významnou částí projektu je již zmíněný informační systém odborné praxe, který umožňuje vzájemnou komunikaci mezi studenty, zaměstnavateli a vysokými školami. Bylo zřízeno šest kontaktních míst – na vysokých školách (VŠERS, ČZU v Praze, VŠP Jihlava, ZČU v Plzni), Hospodářské komoře Plzeň a studentské organizaci AIESEC ČZU Praha, na kterých funguje pracovník, který koordinuje praxi studentů, spravuje informační systém, poskytuje informace a zajišťuje propagaci projektu. [4]

Zúčastnění studenti a organizace se registrují do elektronického formuláře, kde vyplňují své kontaktní údaje a požadavky na zaměstnavatele resp. studenta. Z nabídnutých pracovních míst mohou studenti vybrat zaměstnavatele a termín dle svých požadavků, firmy mohou v systému vyhledávat dle filtru studenty, kteří odpovídají jejich požadavkům na pracovní místo. Informační systém na rezervaci praxí je v provozu od 1. 6. 2006 a nyní registruje přes 100 organizací zajišťujících praxe studentům partnerských vysokých škol. Projekt není omezen na současné partnery. Bez možnosti účasti dalších organizací a prohlubování vzájemné spolupráce, kterou předpokládáme, by se cíle projektu nepodařilo naplnit. [4]

## Vyučované předměty

V rámci projektu jsou na jednotlivých partnerských školách vyučovány nové předměty. „Kariérní poradenství“ je zaměřeno na doplnění celého projektu po stránce odborné a praktického získávání zaměstnání. Předměty „Institut rovnosti pohlaví na příkladu České republiky a vybraných zemí EU“ a „Tvorba a ochrana životního prostředí“ byly zařazeny z důvodu aktuálnosti problematiky životního prostředí a postavení žen a mužů ve společnosti. Výukové předměty „Modernizace veřejné správy“ a „Marketing měst a obcí“, obohatily studijní program Vysoké školy evropských a regionálních studií. Ke sblížení teoretických poznatků a odborné praxe velkou měrou přispívají přednášky odborníků z podnikové praxe. [2]

## Výzkumná činnost

Dalším z dílčích cílů projektu je navázání spolupráce vysokých škol a organizací v rovině vědecké a výzkumné činnosti. V rámci projektu „Blíže k zelenému stromu“ proběhlo několik vědeckých výzkumů, jejichž výsledky byly podkladem pro další fáze realizace projektu. Z prostředků ESF a státního rozpočtu byly realizovány dva výzkumy.

Výzkumem, který proběhl v období od 21.1.2006 - 31.10.2006 byla „Analýza zájmu a potřeb organizací o společné vědecké a výzkumné projekty s vysokými školami“. Tento výzkum byl proveden v krajích Západočeském, Jihočeském, Středočeském a v kraji Vysočina. Výsledky tohoto výzkumu jsou pro vysoké školy zúčastněné v projektu cenným podkladem, z něhož mohou v budoucnosti vycházet při tvorbě strategie rozvíjení další spolupráce s organizacemi za účelem naplnění hlavního poslání a vytvoření fungujícího propojeného systému student-vysoká škola-zaměstnavatel. [2]

Dalším výzkumem je „Institucionalizace rovnosti šancí žen a mužů ve veřejné správě“ s termínem realizace 21.1.2006 - 30.11.2006. Jako cíl výzkumu bylo stanoveno posouzení vyrovnanosti podílu mužů a žen ve vedoucích funkcích veřejné správy a jeho korelace s kariérním růstem a úspěšností mužů/žen v podnikatelské sféře (výzkum probíhal v regionu Vysočina). Výzkumem byla zpracována základní databáze, se kterou je možné dále pracovat ve prospěch řešení problematiky genderových



vztahů a genderově integrované společnosti. Tento výzkum posloužil zároveň jako podklad pro studijní materiál k předmětu „Institut rovnosti pohlaví na příkladu České republiky a vybraných zemí EU“. [2]

Na tyto výzkumy provedené v rámci podpory ESF a Státního rozpočtu ČR plynule navázaly další projekty, které vyplynuly z úzké spolupráce s partnerskými univerzitami a organizacemi.

### Partneři projektu

Všech partnerů projektu „Blíže k zelenému stromu“ si velice vážíme za jejich spolupráci ať již ve sféře výzkumné činnosti nebo odborné zástity praxe a výuky. Projektu se účastní 16 oficiálních smluvních partnerů, patří k nim instituce a podniky se kterými Vysoká škola evropských a regionálních studií dlouhodobě spolupracuje: Západočeská univerzita v Plzni, Česká zemědělská univerzita v Praze, Krajský úřad Jihočeského kraje, Magistrát města České Budějovice, městské úřady v Písku a Jindřichově Hradci, spotřební družstvo Jednota České Budějovice, ČSAD Jihotrans, a. s., Vysoká škola polytechnická Jihlava, Krajský úřad Karlovarského kraje, Hospodářské komory v Plzni a Jihlavě, Úřad práce v Jihlavě, Agrostroj Pelhřimov, a. s., Dimenze, s. r. o. a AIESEC Praha. Oceňujeme ale spolupráci a aktivitu všech organizací, které se v průběhu realizace k naplňování poslání projektu připojily. Je nutné zdůraznit, že projekt je pro zájemce ze strany organizací stále otevřen a vítáme další spolupráci.

### Propagace projektu

Prostřednictvím VŠERS, partnerských vysokých škol a hospodářských komor je realizována propagace projektu mezi studenty, organizacemi a veřejností. Jedná se zejména o zajištění publicity projektu prostřednictvím tisku a dalších médií a cestou osobního setkávání s potenciálními účastníky projektu. Zveřejňujeme zkušenosti studentů i organizací a umožňujeme setkávání účastníků úspěšných projektů se studenty vysoké školy.

K propagaci projektu na tiskových materiálech používáme letáků a monotematického čísla časopisu „Věc veřejná a vnitřních prostor VŠERS (plakáty, nástěnky). Součástí propagace je také prezentace projektu na internetových stránkách školy [www.vsers.cz](http://www.vsers.cz). Průběžné výsledky výzkumu organizací v rámci tohoto projektu jsou prezentovány na workshopech a konferencích odborné veřejnosti. [2]

12. prosince 2006 proběhne v Třeboni workshop partnerů projektu „Blíže k zelenému stromu“, kde bude vyhodnocen průběh a úspěšnost realizace projektu na straně jednotlivých partnerů.

## VYHODNOCENÍ

Na projektu „Blíže k zelenému stromu“ si vážíme především jeho komplexnosti. Získání odborné praxe a posléze získání vhodného zaměstnání přispěje k růstu produktivity práce absolventů vysokých škol. Absolvent nastoupí k zaměstnavateli a na pracovní místo, ve kterém již působil resp. získával praxi, tudíž jeho pracovní výkon bude od začátku pracovního poměru stoprocentní. Může plně využívat své schopnosti, protože bude vykonávat povolání, které si sám vybral na základě praktických zkušeností, tudíž se dá předpokládat, že bude pro zvolenou práci resp. pracovní obor zapálen. [3]

Vybudování informačního systému, který by měl sloužit jak studentům tak organizacím, přispěje k rozvoji informační společnosti.

Organizace ušetří náklady spojené s vyhledáváním nové pracovní síly (náklady na inzeráty v tisku a ostatních médiích, náklady na pořádání výběrových řízení apod.) Organizace zapojené do projektu, si mohou díky výhodám informačního systému odborné praxe vybrat a vyškolit kvalifikovaného pracovníka, který se může plně zapojit do dění v podniku a být tak plnohodnotným členem pracovního týmu. Znalost osoby pracovníka – absolventa přispívá současně k volbě vhodných motivačních prostředků jeho nadřazeného pracovníka.

Tím, že je do projektu zapojeno velké množství partnerů, je možné vzájemně předávat velké množství zkušeností a znalostí z různých oblastí vysokého školství, což vede zejména ke zkvalitňování výuky na vysokých školách. Součástí projektu jsou také přednáškové akce odborníků z praxe zajišťující sblížení teoretických poznatků a odborné praxe a vedoucí ke stejnému efektu.

Organizace zapojené do projektu získávají kontakt na studenty, kteří se mohou později stát jejich klíčovými pracovníky. Organizace také může zahrnout odbornou praxi do svých plánů. Bezprostřední schopnost operativně zahájit spolupráci na řešení aktuální problematiky organizace (formou bakalářské, diplomové práce ze strany studenta) nebo šetření či výzkumu (ze strany vysokoškolských vědeckých pracovišť) je dalším významným přínosem projektu.

Ke všem přínosům projektu nutno přičíst fakt, že efektivní trvalá spolupráce s vysokými školami přispívá k prestiži organizací i jejich pracovníků a je společensky velmi pozitivně vnímána. Registrace organizací a zprostředkování praxe v informačním systému probíhá po dobu trvání projektu bezplatně, po skončení projektu bude však účast v informačním systému logicky placenou službou a umožní tak nejen studentům a organizacím, ale i zřizovateli, profitovat z poskytovaných služeb a vytvořit prostředky pro kvalitní projektovou a výzkumnou činnost vysoké školy. Projekt splní účel, jestliže položí pevný základ fungujícímu a efektivnímu systému spolupráce zúčastněných subjektů.

## Literatura

- [1] DOLISTA, J. Věc veřejná 5/2005: „Projekt blíže k zelenému stromu je pro VŠERS velkým přínosem“, 2005.
- [2] DUŠEK, J. Průběžná Monitorovací zpráva o realizaci projektu OP Řízení lidských zdrojů, 2006.
- [3] SKOŘEPA, L. Odborná praxe a posílení kontaktů s budoucími zaměstnavateli jako nástroj lepšího uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce, 2005.
- [4] Blíže k zelenému stromu. [www.strom.vswers.cz](http://www.strom.vswers.cz)
- [5] Evropský sociální fond v ČR. [www.esfr.cz](http://www.esfr.cz)
- [6] Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s. Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ, 2006.
- [7] Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s. [www.vswers.cz](http://www.vswers.cz)

## Kontakty

Ing. Ladislav Skořepa, Ph. D.  
VŠERS České Budějovice  
Žižkova 6, 370 01 České Budějovice  
tel.: 386 116 821  
e-mail: [skorepa@vswers.cz](mailto:skorepa@vswers.cz)

Ing. Jitka Vejvodová  
VŠERS České Budějovice  
Žižkova 6, 370 01 České Budějovice  
tel.: 386 116 834  
e-mail: [vejvodova@vswers.cz](mailto:vejvodova@vswers.cz)

Ing. Jiří Dušek  
VŠERS České Budějovice  
Žižkova 6, 370 01 České Budějovice  
tel.: 386 116 834  
e-mail: [dusek@vswers.cz](mailto:dusek@vswers.cz)

## Spolupráce Vysoké školy ekonomické s praxí ve výuce komerčních komunikací

**Vypracoval:** Ing. Milan Postler, Ph.D.

Katedra obchodního podnikání a komerčních komunikací Fakulty mezinárodních vztahů Vysoké školy ekonomické v Praze

Katedra obchodního podnikání a komerčních komunikací Fakulty mezinárodních vztahů Vysoké školy ekonomické v Praze nabízí od roku 2002 studentům v magisterském stupni studia výuku vedlejší specializace „Komerční komunikace“ v úzké spolupráci s praxí. V roce 2007 oslaví tato specializace 5 let své existence a úspěšného fungování. Během 9ti semestrů absolvovalo tuto specializaci celkem 245 studentů. Myšlenka nabídnout studentům možnost studovat problematiku komerčních komunikací vyvstala na základě úzké spolupráce Katedry obchodního podnikání a komerčních komunikací s praxí – konkrétně s Asociací reklamních agentur (ARA) dnes Asociací komunikačních agentur AKA. Tato spolupráce začala v roce 1995 ve výuce mimosemestrálního kurzu „Reklama“, kdy celou výuku tehdy zajišťoval bývalý ředitel Asociace reklamních agentur (ARA) pan Ing. Jiří Mikeš. Hned pro další semestr výuka probíhala v řádném kurzu předmětu „Reklama“ a od té doby se v ní postupně vystřídali a střídají významní odborníci z praxe reklamních agentur, médií, mediálních agentur a profesních sdružení z praxe komerčních komunikací a marketingu. Pro velký zájem studentů jsme rozšířili původní kapacitu tohoto volitelného předmětu z 25 na 30 studentů v každém semestru, tzn. že nyní studuje 60 studentů v každém školním roce.

V roce 2001 jsme navázali úzkou spolupráci s Asociací Public Relations Agentur (APRA) ve formě výuky mimosemestrálního kurzu „Public Relations“ organizovaného jako Akademie PR. V roce 2007 proběhne již 7. ročník této úspěšné výuky. Akademie PR se koná každým rokem na přelomu ledna a února, kdy výuku absolvuje vždy 20 studentů. Akademie PR je otevřena

studentům všech vysokých škol. Před zahájením probíhá přísné výběrové řízení, na jehož základě jsou studenti přijímáni. Studenti absolvují týdenní intenzivní teoretickou přípravu na VŠE, na jejímž konci prezentují v týmech případovou studii. Praktická část je realizována formou měsíční stáže studentů v PR agenturách, kdy každý student je přidělen jedné PR agentuře, v níž má svého mentora. Studenti se podílí na přípravě PR kampaní a aktivně se do nich zapojují. Výstupem praxe je zpracování případové studie a její zaslání k posouzení do APRA. Studie posuzuje tým odborníků z oblasti Public Relations. Akademii PR dosud absolvovalo celkem 122 studentů, z nichž rozhodující většina obdržela Certifikát APRA jako osvědčení o absolvování a znalostech z oblasti Public Relations. Mnozí absolventi PR akademie nastoupili po vystudování Vysoké školy ekonomické do PR agentur, kde našli své uplatnění po studiu.

Na základě spolupráce s Asociací komunikačních agentur (AKA) v předmětu „Reklama“ a na základě zkušeností s intenzivní formou výuky v propojení s praxí v rámci spolupráce s Asociací Public Relations Agentur (APRA) jsme se rozhodli založit vedlejší specializaci „Komerční komunikace“. Vedla nás k tomu snaha dát výuce celé problematice určitý řád a systém formou logické návaznosti jednotlivých předmětů a tím poskytnout studentům komplexní vzdělání v oboru komerčních komunikací.

Výuka vedlejší specializace „Komerční komunikace“ byla zahájena v zimním semestru školního roku 2002/2003. Skladba výuky komerčních komunikací vychází z doporučení EACA (Evropské asociace komunikačních agentur), která se snaží od roku 2002 ve spolupráci s vybranými univerzitami EU standardizovat výuku komerčních komunikací. Vysoká škola ekonomická je v této souvislosti zakládajícím členem European Foundation of Commercial Communications Education.

Předpokládá se, že na kongresu k výuce komerčních komunikací, který se bude konat v dubnu příštího roku v Bruselu, se akademici dohodnou s evropským komunikačním průmyslem o jednotném systému výuky. Od roku 2008 se uskuteční výměna studentů a profesorů v rámci EU. Absolventi jednotné výuky obdrží Certifikát EACA a IAA (International Advertising Association), což jim umožní vybudovat si pozici v komunikačním průmyslu nejen v EU, ale i v USA, Kanadě a Austrálii.

Výuka specializace probíhá formou blokované intenzivní výuky po dobu jednoho semestru. Původně měla 9 předmětů z nichž 4 byly povinné a 5 předmětů bylo povinně volitelných. Od letního semestru šk. r. 2005/2006 jsme ve výuce vedlejší specializace „Komerční komunikace“ přešli na systém evropských kreditů ECTS, což se odrazilo ve struktuře předmětů, kdy celá specializace zahrnuje celkem 5 povinných čtyřkreditových předmětů. Jednotlivé předměty včetně jejich garantů za praxi jsou uvedeny v tabulce.

Název předmětu	ECTS (kredity)	Garanti za praxi
Komerční komunikace a jejich efektivnost	4	Ing. Jiří Mikeš ( <i>AKA – konzultant</i> ) RNDr. Jan Herzmann, CSc. ( <i>Factum Invenio – ředitel</i> )
Chování spotřebitele a psychologie trhu	4	doc. PhDr. Ing. Vladimír Bárta, CSc. ( <i>Psyma</i> ) doc. PhDr. Jitka Vysekalová, Ph.D. ( <i>ČMS – předsedkyně</i> )
Média a mediální strategie	4	RNDr. Zbyněk Gabriel, CSc. ( <i>Starcom MediaVest – ředitel</i> )
Řízení značky a Account Management	4	Ing. Marie Raková ( <i>samostatný konzultant</i> ) Ing. Miro Lukáč ( <i>Fabrika – ředitel</i> )
Právo a etika v komerčních komunikacích a PR	4	JUDr. Filip Winter ( <i>AK Winter a spol.</i> ) Ing. Luďka Raimondová ( <i>APRA – ředitelka</i> )

Bloková forma výuky znamená intenzivní způsob výuky, kdy studenti studují v blocích vždy pouze jeden předmět, a to v pořadí uvedeném v tabulce. Výuka probíhá od pondělí do čtvrtka, každý předmět vždy v době 14,30–19,30 hod. tj. 6 výukových hodin denně. Každý předmět má rozsah 52 hodin přímé výuky. Kromě toho jsou na studenty kladeny požadavky na přípravu na cvičení (samostatné studium z literatury), na přípravu a prezentaci případových studií a na přípravu na písemný test a ústní zkoušku. Celková zátěž u každého předmětu činí 156 hodin. Na výuce celé specializace se podílí v každém semestru cca 50 lektorů, z nichž rozhodující většina jsou uznávaní odborníci z praxe. V souvislosti s výukou spolupracujeme s profesními asociacemi jako například AKA (Asociace komunikačních agentur), RPR (Rada pro reklamu), ČSZV (České sdružení pro značkové výrobky), ADMAZ (Asociace Direct Marketingu a zásilkového prodeje), APSV (Asociace provozovatelů soukromého vysílání), UVDT (Unie vydavatelů tisku), Česká marketingová společnost (ČMS) atd. Kromě uvedených profesních sdružení spolupracujeme v předmětu „Média a mediální strategie“ s Českou televizí, kam studenti chodí na exkurzi spojenou s výukou. Dále naši studenti v rámci předmětu „Komerční komunikace a jejich efektivnost“ absolvují exkurzi s výukou v reklamní agentuře McCann Erickson a ve výzkumné agentuře Factum Invenio, kde se účastní mj. skupinové diskuse (Focus Group). Výuky se též účastní zástupci významných firem z řad marketin-gových pracovníků jako například výrobců - firem Henkel, Danone, Unilever a též společnosti Centrum.cz apod., výzkumných agentur (Factum Invenio, GfK, Millward Brown, Psyma/Mareco, Median, Mediaresearch), komunikačních agentur (McCann Erickson, Leo Burnett Advertising, Young &

Rubicam, Ogilvy & Mather, Euro RSCG, MARK/BBDO, Fabrika reklamní agentura, Lowe GGK, Publicis Prague, Screenvision, WTL, Tanagra, Event Concept a další), mediálních agentur (OMD Czech, Starcom MediaVest Group, Aegis Media Group, JCDecaux), mediálních zastoupení (ARBOMedia, RRM, MMS) a samotných médií (Česká televize, TV Óčko, vydavatelství Economia a Stratosféra). Do výuky se též zapojují samostatní konzultanti z oblasti marketingu a komerčních komunikací. Do výuky jsou rovněž zapojeni zahraniční lektori obvykle z reklamních či mediálních agentur. Vlastní výuka probíhá s využitím moderních didaktických pomůcek a to především interaktivní formou s aktivním zapojením studentů do výuky.

Všichni studenti specializace „Komerční komunikace“ se vždy v letním semestru účastní veletrhu „Reklama Polygraf“ na základě naší spolupráce s agenturou M.I.P. group zaměřené na pořádání výstav a veletrhů. Navíc letos studenti obdrželi od mediální agentury OMD Czech 10 volných vstupenek na konferenci Forum Media 2006 na níž se postupně všichni vystřídali.

Ve spolupráci se společností Screenvision, která zastupuje Českou republiku na světovém festivalu reklamy ve francouzském Cannes, vysíláme každým rokem jednoho studenta na vzdělávací program v rámci uvedeného festivalu nazvaném Roger Harchuel Lions Academy. Z vedlejší specializace již byli vysláni na uvedený vzdělávací program 3 studenti. Máme informace od EACA (Evropské asociace komunikačních agentur), že naši studenti patří v konkurenci studentů z celkem 22 zemí k nejlepším. Každým rokem je vyslán jeden zástupce z řad studentů z každé země.

Systém ověřování znalostí na vedlejší specializaci „Komerční komunikace“ zahrnuje písemný test, týmové, eventuelně individuální zpracování a prezentace případových studií a ústní zkoušku. Případové studie zpracovávají studenti v týmech s různým počtem členů týmu v jednotlivých předmětech. Například v předmětu „Komerční komunikace a jejich efektivnost“ zpracovávají studenti 2 případové studie. U první studie tvoří tým 3 studenti – v tomto semestru máme 9 týmů. Každý tým má stejné zadání od firmy L'OREAL. Studenti již prezentovali dílčí výstupy před zástupci uvedené firmy s tím, že 18.12. proběhne závěrečná prezentace přímo v uvedené firmě. Druhá případová studie je zaměřena na efektivnost komerčních komunikací, kdy studenti vytvořili celkem 5 týmů po 5 – 6ti studentech. Na závěrečné prezentaci se musí podílet minimálně 3 studenti z každého týmu s tím, že dotaz hodnotitelské komise složené z odborníků z praxe a zástupců školy může být směřován na kteréhokoli člena týmu. Nejlepší tým má šanci na účast ve světové soutěži firmy L'OREAL, která proběhne v roce 2007 v Paříži. Co se individuálního zpracování případové studie týče – například v předmětu „Právo a etika v komerčních komunikacích a PR“, obdrží každý student 2 zadání reklamy. Úkolem každého studenta je posoudit reklamu z hlediska práva a Etického kodexu RPR. Při prezentacích případových studií je řešení studentů konfrontováno s řešením profesionální agentury, což je pro studenty velmi cenné z hlediska zpětné vazby. Hodnotící komisi vždy tvoří kromě pedagogů školy odborníci z praxe včetně garantů kurzů. Prezentace případových studií probíhá formou soutěže mezi jednotlivými týmy.

Studenti mohou vypracovat a obhájit na vedlejší specializaci „Komerční komunikace“ svou diplomovou práci na vybrané téma zadané z praxe komerčních komunikací. Za 4,5 roku existence předmětné specializace bylo úspěšně obhájeno celkem 72 diplomových prací, další jsou ve fázi zpracování. Oponenty diplomových prací jsou především odborníci z praxe z řad našich lektorů či jejich spolupracovníci.

Po absolvování vedlejší specializace „Komerční komunikace“ skládají studenti státní závěrečnou zkoušku, která zahrnuje celkem 5 předmětů tak, jak jsou obsaženy v dříve uvedené tabulce. Každý předmět obsahuje 25 otázek, student si vždy losuje jednu otázku ke každému předmětu, tj. státní zkouška z komerčních komunikací zahrnuje celkem 5 otázek.

Pokud student složí státní závěrečnou zkoušku z vedlejší specializace „Komerční komunikace“ s hodnocením „výborně“ a zpracuje a obhájí svou diplomovou práci v rámci této specializace s hodnocením též „výborně“, získá Certifikát AKA (Asociace komunikačních agentur), který mu vytváří prostor pro vstup do praxe komerčních komunikací. Dosud získalo Certifikát AKA celkem 59 studentů.

Naši studenti nacházejí velmi dobré uplatnění především v marketingových odděleních významných firem působících na trhu v České republice, dále v reklamních agenturách a to především v pozici Account managera. Někteří se již propracovali na pozice vedoucích pracovníků, dokonce působí u nadnárodních společností v zahraničí. Například náš absolvent pracuje v centrále firmy Proctle & Gamble pro střední a východní Evropu v Budapešti, jiný absolvent se nachází v současné době v Jihoafrické republice v pobočce mediální agentury Aegis Media Group. Dále máme absolventku v mediální agentuře OMD Czech, v reklamní agentuře Euro RSCG máme 2 studenty a pod.

Naše vize do budoucna směřuje ke standardizaci výuky komerčních komunikací podle doporučení EACA a IAA a dalšímu prohlubování spolupráce s praxí, ať už našimi stávajícími spolupracovníky, tak i novými. Podle mého názoru může Česká republika konkurovat v mezinárodním prostředí především vzdělanými, schopnými mladými lidmi, kteří najdou po vystudování vysoké školy velmi dobré uplatnění v praxi a k tomu směřuje náš vzdělávací program komerčních komunikací na Vysoké škole ekonomické v Praze.

## Příprava řídicích pracovníků VŠ na spolupráci s průmyslovou praxí

Vypracoval: Mgr. Jakub Kyloušek, Institut svazu průmyslu ČR

### Co je to Fórum průmyslu a vysokých škol?

Neformální sdružení Fórum průmyslu a vysokých škol České republiky bylo založeno 24. října 1996 pěti vedoucími představiteli průmyslových firem a pěti rektory českých (technických) vysokých škol. Zakladateli Fóra jsou ČKD PRAHA HOLDING, a.s., IBM Česká republika, s.r.o., Siemens Group., ŠKODA a.s., ŠKODA Auto a.s., České vysoké učení technické v Praze, Technická univerzita v Liberci, Vysoké učení technické v Brně, Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava a Západočeská univerzita v Plzni. Hlavním iniciátorem založení Fóra byl bývalý rektor ČVUT v Praze pan Prof. Ing. Stanislav Hanzl, CSc, který se však aktu samotného založení bohužel nedožil.

Posláním Fóra bylo od samého začátku přispět k posílení dlouhodobé konkurenceschopnosti českého průmyslu prostřednictvím spolupráce firem a vysokých škol v oblasti rozvoje lidských zdrojů a vědy a výzkumu. Fórum bylo založeno jako platforma, která má přitom pomáhat zprostředkovat výměnu informací a názorů na aktuální problémy v oblasti rozvoje národního hospodářství, vědy, techniky a vysokého školství. Na základě takovéto konfrontace názorů má Fórum za úkol formulovat stanoviska k aktuálním problémům vzdělání a hospodářského, vědeckého a politického života ČR, tato stanoviska používat pro vlastní rozhodování, předkládat je státním orgánům a seznamovat s nimi veřejnost.



## Rozšíření Fóra v roce 2006

Nutno konstatovat, že ambiciózní projekt Fóra průmyslu a vysokých škol vlivem již zmíněných tragických okolností krátce po svém založení na dlouhou dobu upadá. K renesanci Fóra dochází kolem roku 2004, kdy se členové začínají zhruba dvakrát do roka setkávat v rámci tzv. poradního sboru paní ministryně školství, mládeže a tělovýchovy Petry Buzkové. Neformální předsedou Fóra se stává generální ředitel Siemens ČR Ing. Pavel Kafka. Pod vedením pana Kafky dochází v březnu 2006 na zasedání Fóra v Brně k významným změnám: počet členů se zvyšuje na osm zástupců průmyslu a osm zástupců technický vysokých škol. Na straně vysokých škol se nově členy stali rektori Univerzity Pardubice, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a Vysoké školy chemicko-technologické v Praze. Na straně průmyslu přibyl předsedové Svazu chemického průmyslu, Sdružení automobilového průmyslu, Svaz podnikatelů ve stavebnictví, Českomoravské elektrotechnická asociace a Českého svazu zaměstnavatelů v energetice.

V říjnu 2006 se v Brně v rámci veletrhu Inxev uskutečnila k příležitosti 10. výročí založení Fóra průmyslu a vysokých škol první konference otevřená široké odborné veřejnosti.

## Příprava řídicích pracovníků VŠ na spolupráci s průmyslovou praxí

Na tzv. velké Fórum nepřímo navazuje projekt „Příprava řídicích pracovníků VŠ na spolupráci s průmyslovou praxí“ (CZ.04.1.03/3.2.15.1/0087). Projekt je financovaný z grantu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v rámci opatření 3.2 operačního programu rozvoje lidských zdrojů.

**Financování:** operační program RLZ, opatření 3.2

**Doba trvání projektu:** leden 2006 až červenec 2007

**Cílová skupina:** řídicí akademičtí a vědeckí pracovníci vysokých škol

**Nositel projektu:** Svaz průmyslu a dopravy ČR

**Partneři projektu:** Institut svazu průmyslu ČR, Vysoké učení technické v Brně

Přestože se projekt ve zkrácené formě jmenuje Fórum průmyslu a vysokých škol, jeho poslání je v podstatě širší. Snahou projektu je podpořit a obsáhnout různé formy spolupráce vysokých škol a zaměstnavatelů (jak z průmyslu, tak například z oblasti služeb). Na semináře, pořádané v rámci projektu jsou proto kromě zástupců „členských“ vysokých škol zvány i další vysoké školy (již dnes například Masarykova univerzita, Vysoká škola polytechnická v Jihlavě a Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem).

Dlouhodobým cílem projektu je vytvoření systémového prostředí pro další efektivní spolupráci mezi technicky zaměřenými vysokými školami a průmyslovými podniky. Podpůrným nástrojem tohoto systémového prostředí by se mohl a dle názorů realizátorů projektu měl stát webový portál.

## Co by měl (bude) portál obsahovat?:

- přehledné informace o vysokých školách zpracované dle jednotné šablony
- názorné příklady, jak české vysoké školy úspěšně spolupracují s praxí
- analýza modelů spolupráce doplněná o příklady ze zahraničí
- informace o financování z dotačních programů českého státního rozpočtu, fondů EU a jiných zdrojů doplněný o užitečné odkazy na jiné stránky a konkrétní instituce

Z důvodu synergického efektu a snahy nezatěžovat reprezentanty vysokých škol opakovaně podobnou problematikou je projekt realizován v úzké spolupráci s agenturou CzechInvest, která má taktéž jako jeden z důležitých cílů své činnosti koncepčně podporovat spolupráci vysokých škol a podniků. Zástupci agentury CzechInvest jsou neformálním účastníkem seminářů a své aktivity v dané oblasti koordinují s projektem FPVŠ, aby nedocházelo ke zbytečným překryvům a duplicitním aktivitám.

Samotný internetový portál, jako podpůrný nástroj celého projektu, je připravován samostatným projektem, jehož nositelem je naopak CzechInvest. Vše se však vyvíjí v úzké spolupráci nositelů obou projektů (SP ČR, CzechInvest), účastníky projektu z vysokých škol a potenciálními uživateli ze stran podniků. Projekt je primárně zaměřen na akademické a řídicí pracovníky vysokých škol. Proto nejsou v počáteční fázi na seminářích a workshopech zástupci podniků. S nimi však jsou všechny náležitosti tvorby portálu průběžně diskutovány prostřednictvím Institutu svazu průmyslu ČR či agentury CzechInvest.

## Hlavní semináře v rámci projektu v jeho první polovině (místo konání: VUT Brno)

Datum	Kdo	Problematika
25. 5. 2006	Proreктоři a pracovníci pro strategii a rozvoj	Spolupráce VŠ a podniků, struktura webovského portálu
21.9. 2006	Proreктоři a pracovníci pro studium	Spolupráce v oblasti studentů a absolventů (diplomové práce, praxe, profil absolventa atd.)
30.11. 2006	Proreктоři a pracovníci pro oblast výzkumu a vývoje	Spolupráce v oblasti výzkumu a vývoje
25.1. 2007	Proreктоři a pracovníci pro oblast dalšího vzdělávání	Spolupráce v oblasti dalšího vzdělávání

## Realizace projektu

Na úvod projektu se 9. března 2006 v rektorském salónku budovy rektorátu Vysokého učení technického v Brně konalo první zasedání rozšířeného Fóra průmyslu a vysokých škol (zminěno dříve). Současně s přípravou konference zahájil projekt ve spolupráci s externími experty analýzu spolupráce průmyslu a vysokých škol. Na analýzu navázalo zpracování případových studií o jejichž vypracování byly v rámci prvního pracovního workshopu v květnu 2006 požádáni přímo zúčastnění zástupci vysokých škol. Projektový tým připravil vzorovou případovou studii podnikatelské univerzity Twente Enschede, podle které začali určení zástupci vysokých škol zpracovávat případovou studii existujícího příkladu spolupráce v jedné ze čtyř dohodnutých oblastí: spolupráce v oblasti studentů, spolupráce ve vědě, výzkumu a inovacích, spolupráce při nabídce dalšího vzdělávání firmám a nabídka dalších aktivit (konferenční prostory, ubytování, aj.).

Dle plánu se v květnu, září a listopadu 2006 se v Brně uskutečnily tři ze zatím čtyř naplánovaných workshopů. Workshopy jsou tématicky rozděleny na oblasti: strategie a PR (25.5), studentů (21.9) a vědu, výzkum a inovace (30.9). Na workshopy jsou z každé vysoké školy zváni dva účastníci tak, aby jeden byl zástupcem rektora pro danou oblast a druhý byl pro diskutované téma výkonným pracovníkem. Cílem workshopů je diskuze nad připravovanými interaktivními stránkami z pohledu dané oblasti. Workshopů se zatím zúčastnilo přes 40 zástupců z 10 vysokých škol.

Realizace projektů je v plném proudu a zpuštění webového portálu je plánováno na první čtvrtinu roku 2007.

Pozn.: Autor příspěvku je manažerem projektu Příprava řídicích pracovníků VŠ na spolupráci s průmyslovou praxí (CZ.04.1.03/3.2.15.1/0087). Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



## Studenti lékařské fakulty UK v Plzni v roli tazatelů sociologického šetření

**Vypracovali:** Ing. František Lavička, doc. MUDr. Helena Závázalová, CSc., MUDr. Květuše Zikmundová, CSc., prof. MUDr. Vladimír Zaremba, DrSc., MUDr. Jaroslav Kotrba Univerzita Karlova v Praze, Lékařská fakulta v Plzni, Ústav sociálního lékařství

Na začátku našeho rozhodování bylo zpracovávání grantů Fondu rozvoje Vysokých škol v letech 1996 a 1998 „Uplatnění absolventů vysokých škol“ (5,6). Základní náplní řešení grantového úkolu bylo zjištění s jakými výsledky se uplatňují absolventi lékařské fakulty v praxi, jaké jsou nabídky na trhu práce, zda a s jakou časovou prodlevou našli zaměstnání, zda odpovídá jejich představám atd. Současně jsme analyzovali sociální a mzdové a pracovní podmínky za nichž pracují. Současně jsme kontaktu s absolventy využili k získání informací hodnotících studia na lékařské fakultě. Dalšími respondenty, které jsme oslovili byli současně ředitelé a primáři zdravotnických zařízení do kterých převážně absolventi nastupují. Byli požádáni o zhodnocení úrovně našich absolventů v praxi. Zejména jsme je požádali o zhodnocení připravenosti absolventů pro medicínskou praxi a upozornění na problémy s kterými se absolventi setkávají. Pro náš ústav bylo inspirující, že absolventi ne vždy jsou připraveni přesně komunikovat s pacienty, někdy i spolupracovníky. Základním problémem je, že role studenta a role lékaře jsou rozdílné.

Student je v subalterním postavení, pod kontrolou učitele, který je odpovědný za studenta. Tomu je podřízena i komunikace medika, zaměřená spíše ke kladnému hodnocení učitele. V zaměstnání lékaře dochází k základním změnám, lékař přebírá odpovědnost za zdravotní stav pacienta a vyžaduje samostatné jednání a rozhodování.

Vyhodnocení grantových úkolů nás přivedlo na myšlenku připravit sociologické šetření. Zaměřili jsme jej na sledování spokojenosti občanů se zdravotnictvím. Tuto základní ideu jsme rozpracovali do souboru otázek v kterých odpovědi na problematiku zdravotní péče jsou též otázky sociální, příjmové a posléze též hodnocení kvality života respondentů. Předpokládali jsme, že problematika zdravotnictví, zdravotní a sociální péče je tématem, které je společensky zajímavé a bude respondentům svým tématem blízké. Současně plně zapadá do profese studentů lékařské fakulty, jejichž zapojení do šetření jsme předpokládali, cílem bylo zlepšit komunikační dovednosti studentů.

Naš ústav se dlouhodobě profesně zabývá zdravotní a sociální problematikou seniorů (7,8,9). Při přípravě sociologického šetření jsme z původní koncepce šetření zdravotní a sociální problematiky seniorů metodicky vyšli. Vzhledem k možnostem, které dávala početná skupina studentů jako potenciálních tazatelů jsme šetření rozšířili na celou populaci.

### Od počátku byly sledovány dva cíle

- hledat způsoby, jak zlepšit komunikační dovednosti studentů
- zjišťovat spokojenost občanů s úrovní českého zdravotnictví.

Bylo třeba studenty seznámit s programem sociologického šetření, jeho potencionálním významem jak společenským tak pro ně prospěšným.. Studenti byli instruováni o základech a cílech sociologického šetření. Mají volnost výběru respondentů a mohou oslovovat každého občana o němž předpokládají, že by mohl být ochoten se stát respondentem. Základním omezením při výběru respondentů bylo neoslovovat mladistvé asi do 15 let a z naší strany byla jistá snaha nevyhýbat se kontaktu se seniory. (odtud profesionální zaměření ústavu). Současně byli studenti upozorněni na možná rizika neúspěchu a seznámeni s pravidly, která musí tazatel respektovat(1).

Po formální stránce musí respektovat pravidla obecné slušnosti, které u studentů bereme jako samozřejmost, představit se jako studenti lékařské fakulty, popřípadě se prokázat průkazkou, seznámit potencionálního respondenta s obsahem šetření, požádat jej o spolupráci, seznámit s předpokládanou časovou prodlevou. Pokud občan spolupráci přijme, seznámit jej jak bude s šetřením naloženo a po ukončení rozhovoru poděkovat. Složitější je problematika jednání. Student musí vyvinout jisté úsilí respondenta získat. Současně však při rozhovoru musí zachovávat dvě pravidla, která není jednoduché uplatňovat:

- profesionální neutralitu
- empatii k respondentovi.

Tato komunikační pravidla mají podstatně širší uplatnění a jsou naprosto nepostradatelná v budoucí profesionální praxi.

Poměrně širokým možností výběru respondentů byla zvolena forma náhodného výběru respondentů. Rozsah otázek a jejich formulace byla přizpůsobena jak časovému omezení, tak i možnostem respondentů. Zejména byly koncipovány otázky jednoduché, které respondenti jsou schopni bez velkých úvah zodpovědět. Pro ty, kteří mají potřebu své problémy, chvály či nářky šířeji vysvětlit jsou připraveny volné otázky, které student zaznamená. Po metodické stránce jsme museli zvolit jinak formulované otázky, neboť jsme byli limitováni časem a zejména jsme sledovali informace o našem zdravotnictví a sociálních službách, ale nezatižených bezprostředními návštěvami nebo pobytem v nich. Jak dílčí výsledky (3,4) tak souhrnné výsledky (2) již byly publikovány a byly přijaty do programů několika konferencí a kongresů. Současně jsou výsledky studentům prezentovány.

V letošním akademickém roce jsme vstoupili již do osmého roku realizace záměru s kterým jsme začali v roce 2000. Z informací, které odevzdávají spolu se záznamovými listy je možné konstatovat že šetření je studenty přijímáno velmi dobře. Zejména starší lidé jsou potěšeni tím, že je oslovují mladí lidé, studenti lékařské fakulty. Jejich informace pak leckdy daleko přesahují rozsah požadovaných informací.

### Závěr

Z našeho hlediska je nejdůležitější, že byla zvolena forma aktivizace studentů rozšiřujících jejich komunikační schopnosti v několika směrech:

- Hledání vhodných komunikačních prostředků jak oslovit respondenty a získat je pro spolupráci.
- Akčním přístupem se studenti se stávají součástí širšího realizačního týmu.
- Poznání rozdílných, někdy i protichůdných povah a charakterů, kteří se stanou za čas jejich pacienty.
- Obtížnost skloubení profesionální neutrality a empatii a nutnost volby jejich vzájemného vyvažování.

### Literatura

1. Bártlová, S. a Hnilicová, H. Vybrané metody a techniky výzkumu zjišťování spokojenosti pacientů. Brno 2000, ISBN 80-7013
2. Lavička, F., České zdravotnictví v hodnocení občanů. 2004, / www.apra.ipvz.cz/ Signatura: Pt-238
3. Lavička, F., Zavázalová, H., Zikmundová, K. Sociální postavení českých seniorů ve společnosti. Sdělení na XXII. Gressnerove dni a XXIX. Reimanove dni Prešov.4,5, říjen 2001
4. Lavička, F., Zavázalová, H., Zikmundová, K. Vliv společenských změn na život starší populace. Sborník abstraktů. Pražské gerontologické dny15.-18.5.2002, str.23-25
5. Lavička, F., Zavázalová, H., Vožehová, S., Zikmundová, K. Uplatnění absolventů vysokých škol, Fond rozvoje vysokých škol, č.projektu 1032, Plzeň 1996
6. Lavička, F., Zavázalová, H., Vožehová, S., Zikmundová, K., Uplatnění absolventů vysokých škol, Fond rozvoje vysokých škol, č.projektu 1399, Plzeň 1998
7. Zaremba, V., Zavázalová, H., Vožehová, S., Zikmundová, K.: Nemocnost osob ve věku 60-64 let. Vědecká konference MEDI 97, Sborník Abstrakt. Plzeň 6.-8.3. 1997
8. Zavázalová, H. a kol. Sociální lékařství a veřejné zdravotnictví. Učební texty. Karolinum, Praha 2002
9. Zikmundová, K., Zavázalová, H., Lavička, F., Zaremba, V. Aging of Czech Population in Sociological Surveys. Health and Society in Europa, ESHMS Groningen. 29.-31.8.2002. Netherlands, str.84

Podpořeno grantem MŠMT č.237 563

**Vypracovali:** MUDr. Květuše Zikmundová, CSc.,  
Doc. MUDr. Helena Zavázalová, CSc.,  
Ing. František Lavička

Ústav sociálního lékařství, Středisko služeb pro studenty,  
Univerzita Karlova Praha, Lékařská fakulta Plzeň

Moderní medicína přinesla mnoho technických vymožeností pro lepší a efektivnější prevenci, diagnostiku a léčbu (např. kardiochirurgické operace). Zvýšila se střední délka života (naděje, pravděpodobnosti dožití) na 76 let pro obě pohlaví. Bohužel se zvyšující se pravděpodobností dožití vysokého věku přibývá osob s disabilitou, nesoběstačností a závislých na pomoci jiné osoby.

### Rozprava

Lékařská fakulta se snaží dobře připravit absolventy nejen po odborné stránce, ale i vybavit je schopností adekvátně komunikovat se všemi pacienty, ať už jsou handicapovaní nemocí nebo stáří. Podle dosavadních zkušeností a podle názoru zaměstnavatelů jsou absolventi medicíny velmi dobře připraveni odborně. Často si ale nevědí rady, jak komunikovat s pacientem samotným, s rodinou a někdy i se spolupracovníky a nadřízenými. V dnešní superspecializaci medicíny je nutné si uvědomit v denní praxi jedinečnost každého člověka, souvislosti zdravotní, psychické a sociální, znát pacientovo zázemí a možnosti případné péče v domácnosti.

Lékař se ve své praxi denně setkává s nemocnými a handicapovanými lidmi. Ne vždy lze v rámci povinné výuky studenty připravit komplexně na budoucí praxi a na všechny problémy, s nimiž se při výkonu povolání mohou setkat. Z hlediska znalostí handicapů, života a potřeb handicapovaných a vhodné komunikace s handicapovanými lidmi se snaží škola a středisko služeb pro studenty nabízet možnosti k rozvíjení znalostí a dovedností cestou krátkodobých návštěv ve zdravotnických i sociálních zařízeních, také ve speciálních školách a domácnostech handicapovaných osob. Nejlepší je dlouhodobý kontakt s chronicky nemocným a možnost poznat pacienta v jeho domácnosti. Vhodné pacienty pro tuto službu vyhledávají praktičtí lékaři, agentury domácí péče a Charita.

Z nejvyššího hodnotového systému moderní doby se vytrácejí a nebo ne dostatečně doceňují některé hodnoty jako je úcta k lidem bez ohledu na jejich pohlaví, věk, rasu, handicap, postavení apod. Moderní společnost je uznávaný mladý, dobře vypadající, sebevědomý, vzdělaný jedinec. O mladých lidech se obecně hovoří jako o necitlivých, nerespektujících názory starších, nevychovaných v úctě ke starším, někdy až agistických. „ Jsou opravdu všichni **mladí lidé** sobečtí, necitelní a zistišní, uznávají jen peníze a chtějí se jen bavit a užívat si nebo mají i jiné, vyšší hodnoty a ideály?

Jsou všichni **staří nebo handicapovaní lidé** nevrlí, zatrpklí, nepřístupní, nesnášenliví, svárliví a nepřizpůsobiví nebo i v těžké nemoci a nesoběstačnosti lze brát život s humorem a nadějí?

Mohou si mladá a stará generace najít **společná témata** hovoru a společné aktivity, dovedou se vzájemně pochopit a tolerovat ?

Jaké může být **stáří**, jaké jsou jeho podoby a jeho prožívání? Jak lze starým lidem zajistit kvalitnější stáří a **zabránit sociální izolaci** osamělých osob? Uvědomujeme si dostatečně **jedinečnost každého člověka**, ať už mladého a nebo starého a nutnost respektování jeho osobnosti a důstojnosti ?

Naši studenti navštěvují v rámci **volitelného předmětu komplexní péče o nemocné**, osobní asistence nebo pečovatelské služby – sociální rehabilitace nebo dobrovolnictví (zprostředkováno pracovníky ústavu a střediska služeb pro studenty) handicapované a chronicky nemocné nebo osamělé osoby v jejich domácnostech. Studenti dokazují, že některé mýty, předsudky a tvrzení jak o mládí, tak o stáří nelze zobecňovat. Jsou schopni zhodnotit nejen zdravotní a psychický stav, ale i sociální situaci svých pacientů-klientů. Velmi profesionálně vyjadřují svoje postřehy ze života handicapovaných a starých lidí.

Dlouhodobý kontakt studenta s chronicky nemocným v jeho vlastním prostředí má i další prospěšné **cíle profesní přípravy**. Vlastní praktické zkušenosti, poznání kvality života chronicky nemocného, handicapovaného člověka, jeho potřeb a přání je nezastupitelné v budoucí praxi. Studenti si uvědomí význam zabezpečení zdravotní a sociální péči a hlavně rodinným zázemím a individualitu každého nemocného, stejně tak jako **holistický přístup k nemoci a osobnosti nemocného**. Budou umět ocenit péči v rodině a považovat za samozřejmé **spolupracovat s rodinou** a pomáhat jí zlepšit kvalitu života pečováním i pečujících. Učí se touto cestou **komunikačním dovednostem** s osobami se smyslovými nebo mentálními poruchami. Získávají **schopnost empatie**, vcítit se do problémů, chápat, tolerovat speciální potřeby druhých a pomáhat jim v řešení svízelných situací.

Semestrální seminář s prezentací případů umožňuje ostatním studentům zprostředkovaně, jako předávaná zkušenost, poznat problémy chronicky nemocných v různém věku. Mohou si udělat představu, jaký vliv na kvalitu života s nemocí nebo handicapem má kromě poskytované zdravotní péče také stupeň zdravotního postižení, sociální zajištění rodinou, sousedskou výpomocí, pečovatelskou službou, charitou nebo komunitou. Často jsou překvapeni jak optimisticky a relativně dobře může žít člověk s těžkým handicapem za pomoci a podpory rodiny a okolí. Zjišťují, jak moc se na prožívání nemoci podílí povahové vlastnosti a přístup k životu u jednotlivých pacientů. Diskutují o problémech, které některá postižení provázejí a jaké jsou způsoby řešení svízelné sociální nebo zdravotní situace. Uvědomují si individuální vnímání zdravotního problému a schopnosti přizpůsobit se dané situaci. Hodnotí význam společenských kontaktů s okolím a hlavně s rodinou zejména v případech imobilních pacientů.



Největší riziko sociální izolace a problémů signalizace pomoci je u osob žijících osaměle nebo u osaměle žijících dvojic. Stáří je záležitost hlavně osamělých žen, vdov. Ženy se dožívají průměrně vyššího věku než muži. Osoby nad 80 let jsou označeny jako rizikové, věk nad 90 let je označován jako dlouhověkost. Největším problémem ve stáří je osamělost a nesoběstačnost, která pramení často z omezené pohyblivosti. Časté jsou mentální a smyslové poruchy. Kombinace těchto rizik ve stáří může vyústit v sociální izolaci nemocného nebo i jeho pečujícího (např. pečující partner). Osamělé staré ženy jsou rizikovými starými osobami podle Světové zdravotnické organizace. V těchto vybraných případech jsou představeny osamělé, chronicky nemocné ženy vyššího věku.

## PŘÍBĚH PRVNÍ

91letá paní žije zcela osaměle, je bezdětná a velmi uzavřená, díky trpkým minulým zkušenostem dovolí do svého soukromí vstoupit jen málo lidem. Byla nucena vyměnit byt v důsledku úrazu za přízemní. Stalo se to před rokem a její život se velmi radikálně změnil k horšímu. Omezenou hybnost způsobily následky pádu na schodech a špatně se hojící zlomeniny horní a dolní končetiny. Do té doby byla pacientka vcelku bez problémů, trpěla pouze vysokým krevním tlakem a lehkou chudokrevností. Nyní přetrvávají velké bolesti, které někdy způsobují její plačtivé, smutné nálady. Vzhledem k nehybnosti, upoutání na lůžko a osamělosti by bylo vhodné umístění do ústavního zařízení. Paní má ale ráda soukromí a velmi těžce snášela hospitalizaci. V tomto případě by byla z psychologického hlediska absolutně nevhodná jakákoliv institucionalizace. Paní postupně začala chodit s pomocí chodítka. Studentka měla možnost sledovat vývoj zdravotního stavu, v tomto případě k lepšímu. Viděla během roku velké pokroky ve zlepšení hybnosti nemocné. Během dlouhodobého vztahu si mohla i ona uvědomit skutečnost, že za pokrok mohou být považovány zdánlivě běžné činnosti. V tomto případě i schopnost se sama najíst a napít, podepsat se, sama, sice s obtížemi vstát z lůžka, dojít si na toaletu a ohřát si jídlo nebo uvařit kávu. Všechny tyto činnosti zcela běžné pro zdravého člověka jsou pokrokem, zlepšením soběstačnosti nemocného po úrazu, posílením a motivací osobní vůle nemocné. Přes tento handicap je zájem staré paní o kulturní, společenské dění a sport velmi obdivuhodný. Studentka obdivovala její snahu vypadat dobře a být pokud to jen trochu jde upravená v každé situaci, což je zřejmě často pro ni velmi namáhavé. Postupnou rekonvalescenci měla studentka možnost pozorovat a hodnotit tak i vliv profesionálů a neprofesionálů i osobnostních kvalit nemocné na úspěchu rehabilitace. Vzhledem k absenci rodiny je péče o klientku zajištěna 3x denně agenturou domácí péče a pečovatelskou službou. Vrstevníci nebo sousedi často nahrazují chybějící rodinnou péči. Velkou podporu a pomoc nemocné poskytuje sousedka, která jí denně obstarává co je potřeba (nákupy, pomoc v domácnosti apod.). Blízký vztah má pacientka i ke svému ošetřujícímu lékaři, plně mu důvěřuje.

## Zhodnocení

Jak je vidět z uvedeného případu těžce handicapované staré osoby, může i zcela osamělý člověk navíc v těžkém zdravotním stavu a imobilní setrvat co nejdéle ve své vlastní domácnosti. A to díky sousedské výpomoci, dobré a dostupné zdravotní a sociální péči. Důvěra v lékaře a ošetřující personál pomáhá ke zlepšení kvality života chronicky nemocných. Nic z uvedeného nemůže být úspěšné bez osobní motivace nemocného, jeho vlastní snahy ke zlepšení. Dlouhodobý kontakt se studentkou byl i pro paní z hlediska psychologického jistě velmi přínosný, prožívala její změny nálady a snažila se je pochopit, jak sama vyjádřila: „držela jsem ji za ruku, když jí bylo smutno, když plakala a měla jsem radost, když se moje paní smála“.

Zdravotní stav nepochybně velmi výrazně ovlivňuje kvalitu života ve všech etapách a tím výrazněji ve stáří. **Provozování přiměřené aktivity je nejlepší preventivní prostředek nesoběstačnosti.** Pacient musí ale svoje činnosti, životní styl, vybavení bytu a celý svůj život uzpůsobit aktuálním zdravotním možnostem. Důležité je, aby se snažil i přes zdravotní handicap najít vhodné naplnění volného času a uměl prožívat i drobná zlepšení a malé radosti života.

## PŘÍBĚH DRUHÝ

Příběhem obrovské vitality, která i přes vážné krevní onemocnění nebrání prožít relativně kvalitní život, je i další klientka. 80letá vdova žijící osaměle. Je dokonale zajištěná rodinnou péčí dvou synů (miluje své děti a oni milují ji). To doplňuje také péče sousedky a přátel. Zdravotní péče je dobře zajištěna. Před 37 lety byla zjištěna porucha krevního systému (nízké hodnoty červených krvinek, krevního barviva a destiček). Následovala dlouhá hospitalizace (8 měsíců) s následnou kortikoterapií. Před 23 lety jí byla odňata slezina, každoročně je dvakrát hospitalizována (léčba). Již 4 roky má krevní obraz vcelku v pořádku. V důsledku léčby kortikoidy se objevilo řídnutí kostí a vředová choroba žaludku a dvanáctníku. „Paní se pohybuje o francouzských berličích a pro bolest obtížně pohybuje i horními končetinami.“ Byla původně učitelka a nemůže si stěžovat na nedostatek kontaktů, má často návštěvy, sleduje společenské a kulturní dění u nás i ve světě, čte ráda také literaturu faktů. „Paní je smířená se svou nemocí a s jejími následky. O průběhu své choroby vypráví velmi orientovaně a zasvěceně, používá i odborné termíny. Svým přátelským a vřelým přístupem k okolí si lehce získá lidi, kteří jí rádi pomohou.“ říká studentka.

## Zhodnocení

Pomoc rodiny, sousedská a přátelská výpomoc a dobrý duševní stav i v případě těžkého zdravotního stavu umožňují nemocnému vést relativně kvalitní a aktivní život. Je důležité, aby nemocný byl lékařem srozumitelně informován o svém zdravotním stavu, možnosti přiměřené aktivity a prevence komplikací choroby.



## Závěr

To byly dva příběhy ze života chronicky nemocných starých žen. Jejich prostřednictvím lze dokázat, že je velmi důležité, jak nemocný svoji chorobu vnímá, jak je zabezpečen zdravotně i sociálně, jaké má zázemí rodiny a přátel, sousedů. Tyto všechny skutečnosti, spolu s osobnostními vlastnostmi nemocného, jeho přístupem k životním hodnotám a prožívání života, mohou výrazně ovlivnit kvalitu života ve zdraví, a tím výrazněji v období chronické nemoci, handicapu nebo ve stáří. Tento **komplexní pohled na nemoc, stáří a život s handicapem** by si měli naši studenti vytvořit už během studia. Běžná výuka jim nedává možnost dlouhodobého kontaktu, sledování a poznávání všech stránek života s chronickou nemocí – jak zdravotních, tak sociálních i psychických. Zejména kontakt s nemocnými v jejich domácím prostředí (na rozdíl od nemocniční praxe) dává možnosti poznat i **sociální zázemí (bydlení, rodina, sousedé, služby), důsledky nemoci a jejich odraz v psychice**. Studenti sledují vliv sociálních podmínek, kontaktů a dostupnosti nezbytné zdravotní a sociální péče na další vývoj zdravotního a psychického stavu. Mohou pozorovat další vlivy, jako je zabezpečení zdravotní a sociální péči zejména rodinou a komunitou.

Tyto poznatky jim pomohou v jejich budoucí profesi kromě jiného i k získání důvěry pacientů a lepšímu vcítění, empatii a chápání jejich zdravotních, psychických a sociálních problémů, potřeb a přání. Umožní jim i umět **optimalizovat rozsah péče** poskytované nemocnému (přemíra péče zbavuje pacienta aktivity a motivace). Naučí se jak podporovat přiměřenou aktivitu i při chronické chorobě, motivovat k prevenci, ochraně a posílení zdraví jak nemocného, tak i jeho rodiny.

Dlouhodobý kontakt s nemocným je jedna z cest, které mohou pozitivně ovlivnit chování zdravotnických pracovníků k handicapovaným a starým lidem. Nejčastější jsou stížnosti pacientů právě na chování zdravotníků, na špatnou nebo nevhodnou, často ne dostatečně srozumitelnou komunikaci s pacienty. Poznání života chronicky nemocných přispěje podle dosavadních zkušeností a názorů samotných studentů k rozvoji komunikačních dovedností a lepšímu chápání handicapovaných lidí a jejich potřeb.

Je jasné, že etice a morálnímu chování se nelze od základu pouze učit. Na lékařskou fakultu by měli přicházet studenti s morálním vybavením k péči o křehké handicapované osoby, etiku by měli mít zabudovanou ve svých hodnotách a v postoji k životu, v myšlení. Morální chování a etické principy péče o nemocné je nutno zdůrazňovat, podporovat a rozvíjet výchovou i praktickými zkušenostmi. Všichni jednou zestárneme a chtěli bychom, aby bylo s námi zacházeno s úctou a respektováno naše soukromí a důstojnost v rodině, ve společnosti i ve zdravotnickém zařízení.

Nejvíce člověku práci ve zdravotní a sociální oblasti ulehčí umění **empatie**. Představa, že v roli pacienta, klienta je moje maminka, tatínek nebo někdo blízký, je v kontaktu a komunikaci s handicapovanými nejlepší radou, jak této empatie, vcítění a pochopení dosáhnout.

Literatura je k dispozici u autora.

## Jak může projekt EUROMOBIL podpořit evropskou mobilitu VŠ studentů?

Vypracovala: MUDr. Dominika Benešová Grundová, Ústav jazykové a odborné přípravy, UK Praha

EUROMOBIL je mezinárodní projekt podporovaný Evropskou komisí v rámci programu Socrates / Lingua 2. Cílem tohoto projektu je podpořit evropskou mobilitu vysokoškolských studentů (např. v rámci výměnného programu Erasmus) několika různými způsoby, zejména vytvořením stejnojmenné počítačové aplikace na digitálním nosiči s propojením na internetové komponenty. EUROMOBIL má tedy hybridní povahu, protože obsahuje offline a online součásti a dále pro svou možnost využití jak v samostudiu (to především), tak v kontaktní výuce s učitelem. Jde o multimediální aplikaci využívající text, obraz a zvuk k předání informačního a jazykově-vzdělávacího obsahu uživateli. Cílovou skupinou uživatelů jsou VŠ studenti (bez omezení země původu), kteří se připravují na studijní pobyt v některé z 9 evropských partnerských zemí (Česká republika, Finsko, Francie, Německo, Maďarsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko a Velká Británie).

Podstatnou charakteristikou projektu, která jej odlišuje od jiných obdobných záměrů, je tvůrčí postup vycházející z dotazníkového šetření mezi zahraničními stážístvy v partnerských zemích projektu. Zjištěné údaje jsou v každé zemi podrobeny analýze, kterou provádí příslušný tým složený z jazykových expertů, programátorů, grafika a často také studentů. Výsledky analýzy potřeb jsou pak základním stavebním kamenem pro tvorbu obsahu příslušné jazykové verze programu. Každý program tak odráží jazyková, společenská a kulturní specifika dané země a není tedy pouhou jazykovou mutací jednotného obsahu (což je častý případ komerčního software). Mezinárodní projektový tým je přesvědčen, že úspěšnost a účelnost zahraničního studijního pobytu závisí nejen na kvalitě odborných kurzů, které student v zahraničí absoluuje, ale i na jeho připravenosti vnímat jinou kulturu a pohybovat se v cizojazyčném prostředí. EUROMOBIL proto nabízí budoucím či stávajícím stážístvům podporu v různých podobách:

- interaktivní jazykový kurz (offline);
- informační zdroj (online portál +offline informační materiál);
- online diskusní fórum pro výměnu zkušeností.

Během první fáze projektu,<sup>1</sup> od podzimu 1999 do konce roku 2002, byly vytvořeny 4 multimediální výukové a informační programy o finské, maďarské, německé a britské kultuře a jazyku na CD-ROM (pro každý jazyk jeden). Zároveň byl spuštěn online informační portál v příslušných jazycích na adrese [www.euro-mobil.org](http://www.euro-mobil.org). Tento portál, kromě základních informací o projektu

a jeho průběhu, nabízí sbírku užitečných odkazů pro zahraniční studenty směřující do uvedených cílových zemí, výsledky analýzy potřeb zahraničních stážístů, na jejichž základě je projekt vyvíjen, diskusní fórum pro výměnu zkušeností mezi zahraničními stážístvy navzájem a v neposlední řadě možnost stažení již vytvořených programů v EN, DE, FI a HU verzi **zdarma** (ZIP archiv).

Stávající jazykové kurzy EUROMOBIL mají dvě úrovně: angličtina a němčina jsou zpracovány na pokročilé úrovni, protože studenti v příslušných jazykových oblastech obvykle studují v daných jazycích, a potřebují je tedy ovládat jak v běžném každodenním životě, tak ve specifickém akademickém prostředí. Právě k nácviu a zvládnutí komunikačních dovedností pro akademickou oblast jsou tyto programy určeny. Maďarština a finština jsou určeny pro anglicky mluvící začátečníky, což vyplynulo z analýzy potřeb stážístů v těchto cílových zemích. Zahraniční studenti tam povětšinou studují v angličtině a místní jazyk potřebují nejspíše pro všednodenní komunikaci při pohybu po vysoké škole (knihovna, menza apod.) nebo mimo ni - v obchodech nebo při cestování.

Díky pragmatickému přístupu a zohledňování potřeb studentů není možno jednotlivé jazykové kurzy jednoznačně klasifikovat podle úrovně Společného evropského referenčního rámce. Rozvíjejí totiž jazykové dovednosti různých typů na různých úrovních podle potřeb skutečných uživatelů, nikoliv podle normativně stanovených kritérií.

V říjnu 2005 byla oficiálně zahájena druhá fáze projektu<sup>2</sup> - EUROMOBIL 2, během níž budou programy vzniklé v první fázi adaptovány do dalších jazyků: češtiny, francouzštiny, polštiny, portugalštiny a rumunštiny. Tato fáze bude završena koncem roku 2007. Jazykové kurzy češtiny, polštiny, portugalštiny a rumunštiny budou podle výsledků analýzy potřeb na základní úrovni s podporou angličtiny, francouzská verze bude jednojazyčná a tříúrovňová - od začátečníků přes mírně pokročilé po velmi pokročilé. Českým partnerem v tomto mezinárodním projektu je Ústav jazykové a odborné přípravy Univerzity Karlovy v Praze a autorka článku je koordinátorkou české části projektu. Český program připravovaný pro stážístvy ze zahraničí bude mít tři tematické moduly **Studium, Služby a Volný čas** kombinující výuku jazyka a informace o českém prostředí. Doplňující údaje z jiných oblastí najde uživatel v čistě informačním modulu **Co je dobré vědět**. K dispozici bude mít také ozvučený česko-anglický slovník se slovní zásobou obsaženou v jazykovém kurzu. Česká verze webových stránek [www.euromobil.org/cestina](http://www.euromobil.org/cestina) je již v provozu a nabízí výše vedené informace v českém překladu.

1 grant 72139-CP-2-2000-1-FI-L2

2 grant 225825-CP-1-2005-1-FR-LINGUA-L2

## Představení organizace AIESEC

Vypracoval: Karel Hlavinka

Vice President External Relations, AIESEC

AIESEC je největší mezinárodní vzdělávací plně studentsky řízená organizace, jejímž hlavním posláním je rozvoj lidského potenciálu. AIESEC působí při více než 800 vysokých školách v rámci 95 zemí světa a má přibližně 18000 členů. V České republice působí celkem na 8 vysokých školách a sdružuje více než 250 studentů převážně ekonomického zaměření.

Hlavním posláním AIESEC je vzdělávání lidí a rozvíjení jejich potenciálu. Cílem je v lidech probudit pozitivní myšlení, aby měli kladný vliv na společnost.

AIESEC celosvětově spolupracuje s významnými společnostmi. V České republice dává každoročně možnost přibližně 100 studentům, aby vycestovali na zahraniční odbornou stáž, a zároveň umožňuje více než 100 společnostem získat zahraničního studenta jako zaměstnance s novými názory a schopnostmi.

### Vzdělávání studentů díky možnosti zapojení se do AIESEC

Student vysoké školy má možnost zapojit se do našich aktivit, rozvinout si tak mnoho schopností a naučit se hodně nových věcí. Jelikož je AIESEC strukturován jako reálná firma, člověk si může vyzkoušet práci na projektech (konference, kulturní večery, projekty zaměřené na společnost v daném ekonomickém oboru), obchodní schůzky, vedení lidí, řízení pobočky, může si rozvinout komunikační a prezentační dovednosti, schopnost vést lidi, naučit se trénovat. Díky mezinárodnímu prostředí pozná jiné kultury a názory. Největším přínosem je možnost uplatnění získaných poznatků v praxi, která je nezbytná v reálném životě a v zaměstnání.

### Příležitost vycestovat na stáž

Jednou z hlavních aktivit AIESEC je zprostředkování zahraničních stáží. Student s ukončeným bakalářským vzděláním má možnost vybrat si z 4500 nabídek praxí po celém světě. Rozšíří si tím tak své obzory a získá nenahraditelnou praktickou zahraniční zkušenost, která zvýší jeho hodnotu na trhu práce.

**Manažerská praxe** je nejrozšířenějším druhem praxí, má také nejdelší tradici. Její zaměření je rozmanité, jedná se nejčastěji o marketingové analýzy a průzkum.

trhu, komunikace se zahraničními partnery, pomoc s expanzí na zahraniční trh, obchod, finance, ale i projektové řízení nebo lidské zdroje.

**Technická praxe** je určena pro studenty informačních technologií nebo podobných oborů. Praxe poskytuje příležitost vyzkoušet si např. design a tvorbu webových stránek, vytváření a obsluhu sítí, správu databází a podnikových informačních systémů, tvorbu softwaru, programování apod.

Nejčastějším zaměřením **vzdělávací praxe** je výuka cizích jazyků ve školách, firmách a jiných institucích. Praktikant pracuje buď s celou třídou nebo s určitou skupinou lidí. V poslední době se v AIESEC rozšířil trend výuky zaměřené na zvýšení kulturního povědomí.

**Rozvojová praxe** je organizována s různými nadacemi a neziskovými organizacemi. Náplní praxe může být například vzdělávání negramotných lidí o prevenci AIDS v Africe, pořádání aktivit pro handicapované lidi v Asii, nebo pomoc na různých projektech veřejné správy zaměřených na místní rozvoj.

### Kontakt se zaměstnavateli

AIESEC zprostředkovává také kontakt mezi studenty vysokých škol a společnostmi.

Projekt **Career Days** je pořádán každoročně v Kongresovém centru v Praze. Jeho hlavním cílem je na jedné straně prezentace společností a na straně druhé získání informací o možném budoucím zaměstnání či navázání vzájemné spolupráce v oblasti stáží a diplomových prací. Studenti tak mohou porovnat své schopnosti s ostatními, získat přehled a zjistit požadavky na trhu práce.

Prostřednictvím internetového portálu [tvojekariera.cz](http://tvojekariera.cz) má student možnost sledovat aktuální nabídky pracovních příležitostí více než sedmi desítek významných českých zaměstnavatelů.

Hlavním cílem AIESEC je vzdělání lidí a jejich příprava pro praxi. V těchto několika odstavcích jsem shrnul naše aktivity, kterými chceme přispět k rozvoji studentů i společnosti. Naštěstí nejen naše organizace si klade podobné cíle, rádi s nimi v tomto úsilí spojíme své síly.

Vypracoval: Ing. Petr Hortlík, Ministerstvo práce a sociálních věcí

### Vývoj integrovaného portálu MPSV

Česká republika začala na vývoji samoobslužných systémů v oblasti zaměstnanosti pracovat v roce 1996, kdy začaly být na ÚP instalovány informační kiosky, které byly prostřednictvím speciálního softwaru napojeny na databáze volných míst jednotlivých úřadů práce. Úřady práce také začaly vytvářet samostatné www stránky. Časem však bylo zřejmé, že přestože úřady práce mají v ČR poměrně vysokou autonomii, není možné dál rozvíjet služby klientům služeb zaměstnanosti bez fungujícího celostátního systému, kde by klienti byli schopni získat na jednom místě informace z celé ČR. Proto byl v roce 2001 zahájen vývoj Integrovaného portálu MPSV. Po nezbytném testovacím období byl portál spuštěn do ostrého provozu 1.1.2004. Portál má několik základních sekcí a to informace o MPSV, Zaměstnanost, EURES, Státní sociální podpora atd. Každá sekce má svoji charakteristickou barvu, která odpovídá logům těchto institucí.

### Statistiky návštěvnosti portálu

Z hlediska návštěvnosti je jednoznačně nejnavštěvovanější část týkající se zaměstnanosti. Problematika zaměstnanosti dělá téměř 90 % návštěvnosti, přičteme-li k tomu EURES (Evropské služby zaměstnanosti), pak se dostáváme na 92 %. Tato čísla odpovídají průzkumům na internetu. Ty ukazují, že pokud lidé na internetu hledají informace, pak otázky spojené se zaměstnaností jsou druhé až třetí nejhledanější. Je pravdou, že za vítězem, kterým jsou stránky se sexuální a pornografickou tematikou výrazně zaostáváme, ale s tím se asi musíme smířit.

Zajímavý je i celkový vývoj návštěvnosti portálu. Tady se za poslední dva roky návštěvnost zvýšila z cca 0,5 milionu zobrazených stránek na 7 milionů. Obdobná situace je u požadavků na volná místa hlášená zaměstnavateli prostřednictvím portálu. Tady je nárůst z několika desítek na 2500 v srpnu letošního roku. Průměrně byla jedním požadavkem hlášena přibližně 3 volná místa.

Je zřejmé, že tyto statistiky jsou pro mnoho lidí jenom jakousi hrou suchých čísel. Z hlediska rozvoje elektronického trhu práce však statistiky návštěvnosti portálu nejen že považujeme za velmi důležité, ale dokonce je zveřejňujeme na jednom z nejlepších míst na portále. Proč? Ukazuje se totiž, že mnoho lidí má ostych a určitě obavy například zveřejnit svůj inzerát typu „Hledám práci“. Pokud však zjistí, že v obdobné situaci je spousta dalších lidí, do značné míry to ovlivní jejich rozhodnutí. Proto zveřejňujeme informaci o tom, kolik informací bylo hledáno v jednotlivé měsíce, týdny, dny a hodiny.

### Důvody pro vytvoření elektronického trhu práce

Na otázku Proč vlastně budujeme samoobslužné systémy a snažíme se vytvořit elektronický trh práce? můžeme odpovědět přibližně 3 následujícími způsoby:

- Snažíme se poskytnout našim klientům co nejvíce informací
- Poskytování informací nám ukládá zákon
- Elektronický trh práce budujeme proto, abychom našim klientům dali nástroj umožňující jim nalézt práci vlastními silami, což nám uvolní ruce, abychom se mohli více věnovat těm, kteří naši pomoc skutečně potřebují. Navíc tento nástroj je mnohdy pro klienty daleko výhodnější než osobní návštěva úřadu práce.

A ve chvíli, kdy dokážeme efektivně spojit člověka hledajícího práci se zaměstnavatelem práci nabízejícího a to pomocí elektronických médií, teprve v tu chvíli získává naše konání výraznou přidanou hodnotu.

Jistě je pravdivá námitka mnohých oponentů, že ještě zdaleka ne všichni klienti jsou schopni využívat elektronická média pro hledání zaměstnání. To je jistě pravda. Pokud ale vezmeme za základ studie ze Švédska, podle které je ve Švédsku 70 procent lidí schopno využívat samoobslužné systémy pro hledání zaměstnání, a budeme velkými pesimisty, pak můžeme očekávat, že v České republice je takových lidí oproti Švédsku polovina (přestože pro tento předpoklad není žádný důvod a považujeme jej za výrazně nepravděpodobný). Potom každý třetí člověk si je schopen hledat práci díky tomu, že si doma, v internetové kavárně nebo na úřadu práce sedne k počítači a na portálu si najde vhodné zaměstnání. I toto pravděpodobně výrazně podhodnocené číslo je fantastické. Vždyť pokud se nám tyto naše klienty podaří k elektronickým systémům nasměrovat, potom kolegové na odboru zprostředkování zaměstnání budou mít ušetřeno třetinu času. Ten pak mohou věnovat těm, kteří o práci příliš nestojí, nebo těm, kteří nejsou schopni tyto systémy využívat.

### Technické předpoklady pro fungování elektronického trhu práce

Uvědomujeme si, že pro to, aby elektronický trh práce mohl efektivně fungovat, musí být splněny minimálně 3 základní předpoklady:

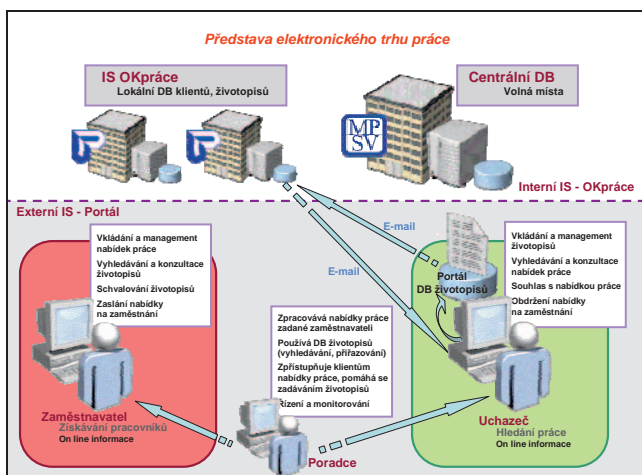
- Musí být vytvořeno dostatečně robustní, jednoduché a uživatelsky přívětivé softwarové řešení provozované na výkonném hardware. Tento požadavek jsme splnili jednak vývojem portálových aplikací s využitím Oracle Portálu a databázového prostředí Oracle a jednak nákupem farmy výkonných serverů provozovaných na operačním systému Linux.
- Portál musí být provozován na takových počítačích, aby doba za jakou náš klient získá informace byla velmi krátká. Samozřejmě pokud si někdo sedne

k počítači a 10 minut mu najíždí na obrazovce hlavní stránka portálu, pak je na tomto portálu poprvé a pravděpodobně také naposled.

- Lidé musí mít dostatečně rychlý přístup k internetu. Tady se situace v ČR podstatně změnila v současnosti má již přes 1 milion osob přístup k vysokorychlostnímu internetu

Protože ne každý náš klient může využívat počítač s takovým připojením k internetu, jsou k dispozici na úřadech práce samoobslužné informační kiosky a počítače. Informační kiosk je vlastně obyčejný počítač, který je dostatečně zabezpečen proti krádeži a vandalismu. Když jsme uvažovali o nákupu těchto „obrněných“ informačních kiosků, měli jsme na zřeteli, že cena takového kiosku je přibližně 7 až 8 násobkem ceny standardního počítače. Proto jsme je instalovali pouze tam, kde to bylo nezbytné a tam, kde existoval alespoň částečný dohled pracovníků ÚP, tam jsme dodali obyčejné sestavy PC. Úvaha byla jednoduchá. Pokud nám naši klienti v průběhu 4 let polovinu těchto počítačů zcizí, potom stejně výraznou měrou ušetříme. Musím uvést, že jsem, opravdu překvapen, že za poslední dva roky máme hlášenu pouze krádež jedné podložky pod myš. To jsme opravdu neočekávali. Navíc úřady práce našly velmi jednoduchý a cenově nenáročný způsob jak alespoň částečně „obrnit“ počítače a přitom mnohdy vtipně odstranit největší problém, který jsme u samoobslužných systémů řešili. Problém totiž nebyl ani tak ve výpočetní technice jako v prostorových možnostech jednotlivých úřadů práce. Mnohé ÚP totiž sídlí v pronajatých budovách a hlavní problém byl, kam samoobslužné počítače vměstnat.

Takže technické předpoklady jsou splněny a nyní si řekněme jaké jsou naše představy elektronického trhu práce v ČR. V horní části obrázku vidíte některé části našeho interního informačního systému, který se nazývá OKPráce. Na každém úřadě práce existuje databáze zájemců a uchazečů o práci a registr volných míst. Tento registr volných míst se každou noc sehrává do centrální databáze volných míst odkud jsou volná místa předávána na portál. A tady jsme už u základního stavebního kamenu elektronického trhu práce.



Na jedné straně elektronického trhu práce stojí zaměstnavatel. Ten má nyní kompletně pod kontrolou systém práce s vlastními volnými místy ( tj. zadávání, úpravu a rušení volných míst přes internet a to včetně kompletní historie jednotlivých požadavků) a dále má přístup k databázi životopisů zájemců o práci, aby sám v nich mohl vyhledávat vhodné kandidáty a tyto kandidáty také elektronicky oslovovat. Portál umožňuje oslovit vhodného kandidáta i tehdy pokud nemá telefon ani elektronickou adresu – prostě mu zaměstnavatel nechá na portálu vzkaz.

Na druhé straně stojí člověk, který hledá práci. Ten může sám na portále zadávat vlastní inzeráty týkající se hledání zaměstnání. K inzerátům je možné přiložit profesní životopis. Tvorbu strukturovaného profesního životopisu portál nabízí, přičemž klient je veden interaktivní formou, takže strukturovaný životopis na jaký jsou zaměstnavatele zvyklí, je schopen vytvořit i člověk, který má základní znalosti výpočetní techniky a jemuž je i vlastní pojem „strukturovaný profesní životopis“ naprosto cizí. Důležité je, že u každého údaje klient rozhoduje, zda ho chce nebo nechce zveřejnit. Vyvstává otázka, proč mají být vyplněny nějaké údaje, když je potom klient nechce zdůraznit. Důvody jsou dva:

- Stává se, že klient nechce zveřejnit některé údaje „anonymním“ uživatelům internetu. Ve chvíli, kdy se mu však ozve potenciální zaměstnavatel tyto údaje odkrývá a zveřejňuje vybranému zaměstnavateli kompletní životopis
- Každý klient si může takto vytvořený životopis vytisknout a to v kompletní podobě, tedy se všemi zadanými údaji a tento životopis si potom může vzít s sebou například na pohovor u zaměstnavatele

Samozřejmě, že největší zájem mají ale naši klienti o vyhledávání volných míst. Musím říci, že přestože se zdá, že vytvořit systém pro vyhledávání volných míst je celkem banální záležitost, opak je pravdou. Není totiž vůbec jednoduché vytvořit takový systém, aby klient zároveň našel přesně ta volná místa, která hledá a zároveň, aby ovládání bylo velmi jednoduché. My se o to velmi snažíme a současnosti jsme dospěli k tomu, že máme 3 způsoby vyhledávání volných míst.

- První způsob je tzv. Rychlé vyhledávání. V tomto formuláři se kombinuje pouze teritoriální hledisko, tedy okres v němž chce klient pracovat, případně včetně dalších oblastí, které z daným okresem sousedí, s jedním dalším kritériem. Tím je buď dosažený stupeň vzdělání nebo název profese. Poslední možnou volbou je vybrat všechna volná místa s ubytováním v ČR. Tento formulář je určen především lidem s nižším vzděláním a hlavní důraz je kladen na jednoduchost.
- Druhý způsob je nový a je určen především lidem s vyšším dosaženým vzděláním. Jedná se o vyhledávání podle jednotlivých oborů, tedy např. práce v IT, administrativě a tyto oblasti jsou ještě rozčleněny podle požadovaného vzdělání. To znamená, že například vysokoškolák, který hledá práci v IT hledá v prvním sloupečku, středoškolák ve druhém atd.



- Třetí způsob je kombinací obou předchozích způsobů a je určen lidem, kteří jsou dobře znalí výpočetní techniky. Ty mají také možnost si nastavit automatické každodenní zasílání vybraných volných míst prostřednictvím e-mailu. Tady jsme měli zajímavý problém. My jsme tato volná místa rozesílali mezi 8 a 9 hodinou ránní a měli jsme stížnosti od našich klientů, že jsou zvyklí si prohlížet volná místa hned po příchodu do zaměstnání. Museli jsme tedy změnit čas odesílání volných míst. Nyní je odesíláme mezi 5 a 6 hodinou ránní. Nicméně i tato skutečnost nám potvrdila to, co jsme věděli už dávno – mezi našimi klienty na portálu je výrazné procento těch, kteří dosud pracují a mají třeba výpověď nebo o změně zaměstnání uvažují.

Další službou, kterou portál přináší člověku rozvažujícím o své budoucnosti, je poskytnutí informace o perspektivnosti jednotlivých oborů studia. Kromě toho, že zde může nalézt kompletní seznam středních i vysokých škol a učebních oborů v ČR, může zjistit i úspěšnost těchto škol. Úspěšností školy rozumím údaj, kolik studentů daného oboru skončilo jako klienti úřadu práce. Tento údaj je na portále k dispozici v členění: počet absolventů škol v evidenci úřadu práce, kolik z nich jsou děvčata a kolik zatím nikdy žádnou práci nesehnalo. Domníváme se, že například pro rodiče, kteří uvažují o tom, na jakou školu svou ratolest vyslat, je to velmi důležitý údaj.

Obdobně zajímavá může být jak pro studenty, tak podnikatele, ale i starosty obcí a veřejnost celá řada statistik, která dává detailní informace o různých pohledech na problematiku zaměstnanosti. Velmi poptávanou je například statistika nabídky a poptávky práce v členění dle jednotlivých profesí.

Vzhledem k tomu, že ČR je malou zemí v srdci Evropy, mnozí naši studenti se rozhlížíjí po možnostech studia v Evropě i USA. I tento typ informací je na portálu také k dispozici.

Celkově je možné říci, že se při vývoji portálu snažíme reagovat na ekonomickou a politickou situaci ČR. Vzhledem k vysokému růstu HDP v posledním období

a vysokým zahraničním investicím především v automobilovém průmyslu roste poptávka po pracovní síle, kterou není možné uspokojit z vlastních zdrojů. Proto je třeba provádět nábor pracovních sil v zahraničí, čemuž jsme portál přizpůsobili.

Vytvořili jsme jazykové mutace, do kterých byly hlavní funkcionality portálu přeloženy. V tuto chvíli máme mutaci anglickou, ruskou, ukrajinskou, rumunskou, bulharskou, moldavskou a mongolskou.

V současnosti pracujeme na tom, aby ve všech těchto jazycích bylo dostupné i vyhledávání volných míst a informace o daném volném místě se zobrazovala v příslušném jazyce.

Na závěr bych ještě chtěl ukázat dva zajímavé náměty, které na portálu připravujeme. Jednak bychom chtěli vytvořit databázi dojezdových vzdáleností. Tato databáze by měla být k dispozici u volných míst a nabízela by volná místa v dojezdové vzdálenosti 30,60,90 minut a to hromadnou dopravou.

Druhým námětem je dopracování elektronické komunikace s veřejností všude tam, kde to půjde a kde nám to zákon umožňuje.

Tím jsem se dostal na úplný závěr svého vystoupení. Zde bych chtěl ještě podotknout, že právě absolventy středních a vysokých škol považujeme za velice důležitou cílovou skupinu pro vytvářený elektronický trh práce. Chtěl bych Vás proto požádat, zda byste mohli v rámci své činnosti informace o portále sdělovat Vaším studentům a dále je upozornili, že časová proluka mezi tím, kdy absolvent školy začne hledat práci a kdy ji skutečně získá je ve většině případů několik měsíců. Proto není dobře čekat, až se člověk stane nezaměstnaný, ale naopak aktivně hledat zaměstnání již 3 až 5 měsíců před ukončením školy. A pokud alespoň některý z Vašich studentů práci prostřednictvím našeho portálu najde, budu spokojen.

## Nová generace programu celoživotního vzdělávání

Vypracoval: JUDr. Josef Vochozka a kolektiv,  
Národní agentura pro evropské vzdělávací programy

V roce 2006 bude ukončena druhá fáze vzdělávacích programů EU SOCRATES a LEONARDO DA VINCI. Oba tyto programy od svého vzniku v roce 1995 existovaly jako dva samostatné vzdělávací programy. Výsledkem analýzy provedené všemi zeměmi zapojenými do těchto programů bylo doporučení, aby další fáze vzdělávacích programů EU byla po roce 2006 realizována v rámci společného programu. K tomu také směřovaly všechny

aktivity Evropské komise a výsledkem je návrh nového programu celoživotního vzdělávání (**Lifelong Learning Programme – LLP**) zahrnujícího všechny aktivity předchozích programů Socrates a Leonardo da Vinci, včetně rozšíření o program Jean Monnet.

Pro nově koncipovaný program celoživotního vzdělávání byla vyčleněna částka ve výši 6,97 miliardy €, která bude

čerpána v období let 2007-2013. Nový program celoživotního vzdělávání (LLP) přebírá od ledna 2007 štafetu od programů Leonardo da Vinci a Socrates. Prakticky to znamená, že všechny v současné době realizované projekty budou plynule pokračovat dále pod novým programem a nedojde k žádným změnám pro držitele grantů.

Vytvoření jednoho programu celoživotního vzdělávání (LLP) na úrovni Evropské komise rovněž vyžadovalo vytvoření jedné Národní agentury v České republice. K tomu došlo v červnu 2006, kdy byl program Leonardo da Vinci, na základě jednání MŠMT ČR, MPSV ČR a Evropské komise, převeden z Národního vzdělávacího fondu do Centra pro studium vysokého školství (CSVŠ). V současné době programy Socrates a Leonardo da Vinci existují samostatně v rámci Oddělení evropských vzdělávacích programů CSVŠ, ale od ledna 2007 bude existovat pouze jedna Národní agentura pro celý LLP.

Cílem nového programu je dalším podporováním celoživotního vzdělávání přispívat k rozvoji společnosti a k jejímu trvalému hospodářskému rozvoji, k více pracovním příležitostem a k posílení sociální kompetence občanů. Nový program klade zvýšený důraz na mobilitu občanů a partnerství institucí.

Evropská komise v něm proto spatřuje vhodný nástroj k dosažení následujících dílčích cílů:

- Comenius** – v průběhu existence programu se mají do vzdělávacích aktivit zapojit až 3 milióny žáků,
- Erasmus** – do roku 2012 by se mobilityních projektů mělo zúčastnit nejméně 3 milióny osob,
- Leonardo da Vinci** – do konce programu by se měl počet stáží v podnicích a vzdělávacích centrech zvýšit na 80 000
- Grundtvig** – do roku 2013 by se zahraničních mobilit mělo účastnit až 7000 osob v rámci dalšího vzdělávání dospělých.

#### Struktura nového programu

Nový program celoživotního vzdělávání zahrnuje:

- **čtyři programy zaměřené na:** školní vzdělávání (Comenius), vysokoškolské vzdělávání (Erasmus), odborné vzdělávání (Leonardo da Vinci) a vzdělávání dospělých a celoživotní učení (Grundtvig),
- **průřezový (transverzální) program** zaměřený na rozvoj spolupráce, jazykového vzdělávání, informačních a komunikačních technologií, šíření výsledků – diseminace,
- **program Jean Monnet** zaměřený na evropskou integraci.

PROGRAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (LLP)			
Comenius	Erasmus	Leonardo da Vinci	Grundtvig
Školní vzdělávání	Vysokoškolské vzdělávání	Počáteční a další odborné vzdělávání a příprava	Vzdělávání dospělých a celoživotní učení
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobility</li> <li>• Projekty partnerství škol</li> <li>• Projekty partnerství Regio (od 2008)</li> <li>• Multilaterální projekty</li> <li>• Tematické sítě</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobility studentů</li> <li>• Mobility učitelů a zaměstnanců</li> <li>• Intenzivní programy</li> <li>• Multilaterální projekty</li> <li>• Tematické sítě</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobility</li> <li>• Projekty partnerství (od 2008)</li> <li>• Multilaterální projekty</li> <li>• Tematické sítě</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobility</li> <li>• Projekty partnerství</li> <li>• Multilaterální projekty</li> <li>• Tematické sítě</li> </ul>
<b>Průřezový (transverzální) program - 4 klíčové aktivity:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ICT aktivity</li> <li>• Šíření a využívání výsledků</li> <li>• Jazykové aktivity</li> <li>• Srovnávací studie a analýzy</li> </ul>			
<b>Program Jean Monnet - 3 klíčové aktivity:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Národní projekty</li> <li>• Multilaterální projekty</li> <li>• Tematické sítě</li> </ul>			

Nová generace programu je navržena tak, aby umožňovala na jedné straně navázat na dosažené zkušenosti z minulých let, na druhé straně posílit provázanost jeho složek a tím pozitivně ovlivnit zefektivnit četnost a kvalitu výstupů.

Do další generace programu se budou moci zapojit, kromě členských zemí EU a EFTA, Turecka a nových kandidátských zemí také Švýcarsko a západní balkánské země.

## Rozpočet nového programu

Celkový rozpočet ve výši 6,2 miliardy je navržen k rozdělení mezi jednotlivé programy takto:

Comenius	Erasmus	Leonardo da Vinci	Grundtvig
13 %	40 %	25 %	4 %

## Termíny a možnosti podávání přihlášek

Evropská komise předpokládá vyhlášení výzvy k předložení návrhů projektů LLP ke dni 20. 12. 2006, kdy budou oznámeny priority a další podmínky pro žadatele.

Termíny pro podání přihlášek jsou stanoveny na březen 2007 (některé aktivity na duben 2007).

*Mobility a projekty partnerství se podávají u Národní agentury. Multilaterální projekty, projekty v rámci programu Jean Monnet a projekty tematických sítí se podávají přímo Evropské komisi.*

Výběr projektů bude probíhat formou jednokolového řízení.

### Bližší informace:

Dům zahraničních služeb MŠMT  
Národní agentura pro evropské vzdělávací programy  
pracoviště Senovážné nám. 24, 116 47 Praha

Tel.: +420 234 621 100

Tel.: +420 234 621 136

Fax: +420 234 621 144

E-mail: [info@naep.cz](mailto:info@naep.cz)

[www.naep.cz](http://www.naep.cz)

## Finanční mechanismy EHP/Norska

Vypracovala: Mgr. Barbora Závodská,  
Finanční mechanismy EHP/ Norska

### Možnost i pro vysokoškolské studenty a pedagogy

Tři státy ESVO - Island, Lichtenštejnsko a Norsko - založily v květnu 2004 Finanční mechanismus EHP/Norska, Norské království navíc založilo vlastní finanční mechanismus. Cílem mechanismů je poskytnout finanční pomoc deseti novým členským státům EU, a dále Španělsku, Portugalsku a Řecku, která by měla přispět ke snížení sociálních a ekonomických nerovností v Evropském hospodářském prostoru. Mezi prioritní oblasti pětiletého programu Finančních mechanismů EHP/Norska (2004-2009) patří uchování evropského kulturního dědictví, ochrana životního prostředí, rozvoj lidských zdrojů, zdravotnictví a péče o dítě a vědecký výzkum.

Finanční pomoc určená České republice dosahuje výše 110,91 mil. EURO, z nichž je 2,5 mil. EURO určeno pro Fond podpory spolupráce škol. Prostředky fondu, jehož cílem je podpořit 60 individuálních mobilit a 10 projektů ročně, budou uvolňovány v letech 2006 – 2010.

Fond oslovuje široký počet žadatelů, o granty proto mohou žádat české veřejné i soukromé střední školy, vyšší odborné školy i vysoké školy bez rozdílu oborového zaměření. Vysokoškolští studenti a pedagogové mají možnost vycestovat do jedné z donorských zemí, a to na období od 1 týdne do 6 měsíců. Finanční pomoc je udělována různorodým formám mobilit, jako jsou studijní a pracovní pobyty, praktické stáže, výzkumné pobyty, trainee programy, účast na kurzech, seminářích, workshopech nebo konferencích v jedné z partnerských zemích. Kromě individuálních výjezdů jsou podporovány projekty, na nichž spolupracují české vzdělávací instituce a instituce z donorských zemí.

Další výzva k předkládání žádostí bude vyhlášena dne 1.3. 2007 s dvěma konečnými termíny 15.5. 2007 a 15.10. 2007. Podrobnější informace o podporovaných aktivitách a kritériích pro udělení grantu naleznete na [www.socrates.cz](http://www.socrates.cz) či nově na [www.naep.cz](http://www.naep.cz)

## Program Erasmus Mundus (2004 – 2008)

Vypracovala: Ing. Petra Němečková, Erasmus Mundus

Tento program, zaměřený na podporu **spolupráce a mobility v oblasti vysokoškolského vzdělávání**, a je přímo

řízený Evropskou komisí, byl zahájen v akademickém roce 2004/2005 a podporuje následující čtyři oblasti.

<b>Aktivita 1</b>	Magisterské programy Erasmus Mundus (EM)	realizace integrovaných 1-2letých magisterských programů se společným kurikulem a s podmínkou účasti studentů a akademických pracovníků ze třetích zemí
<b>Aktivita 2</b>	Stipendia	stipendia pro studenty a akademické pracovníky ze třetích zemí k účasti na magisterských programech EM
<b>Aktivita 3</b>	Partnerství	partnerství mezi konsorciem magisterského programu EM a vysokými školami ve třetích zemích; stipendia pro evropské akademiky; studenty magisterských programů EM na výjezd na university ve třetích zemích
<b>Aktivita 4</b>	Zvyšování atraktivnosti	projekty evropské spolupráce zaměřené na zvýšení atraktivnosti, zviditelnění evropského vysokoškolského vzdělávání ve třetích zemích

*\*Aktivita 1, 2 a 3 jsou související aktivity, aktivita 4 – zvyšování atraktivnosti je zcela oddělenou aktivitou.*

### Kterým zemím je program otevřen?

- všem 27 členským státům EU (Aktivity 1, 3, 4)
- zemím Evropského hospodářského prostoru / Evropské zóny volného obchodu: Norsko, Island, Lichtenštejnsko (Aktivity 1, 3, 4)
- kandidátským zemím: Turecko, Chorvatsko a Makedonie (Aktivity 1, 3, 4) Instituce z těchto zemí jsou oprávněny se zúčastnit aktivity 1 za podmínky, že než bude dokončen výběrový proces (tj. říjen 2007), bude s těmito zeměmi oficiální účast v programu formálně schválena
- ostatním zemím světa, tj. třetím zemím (Aktivity 2, 3, 4)

### Možnosti získání grantu pro jednotlivé studenty:

#### 1) Studenti ze zemí EU:

- Evropští studenti mají možnost získat stipendium na absolvování části programu EM (obvykle 3 měsíce) na partnerských univerzitách ve třetích zemích. Jedná se o studium v rámci schválených magisterských programů, které zahrnují i aktivitu 3 – Partnerství
- Ke studiu v rámci schválených magisterských programů mohou evropští studenti využít grantů z programu Socrates/Erasmus za standardních podmínek a postupů daných programem Erasmus. V praxi toto znamená, že vysokoškolská instituce, na které evropský student začíná studium magisterského programu Erasmus Mundus, může udělit stipendium Erasmus/Socrates na absolvování části studia na jiné přijímající vysokoškolské instituci poskytující daný magisterský program. Evropští studenti tedy nemohou získat stipendium na absolvování celého magisterského programu EM, ale pouze části, v maximální délce jednoho roku a to i v případě dvouletých programů.

Stipendium z programu Socrates/Erasmus mohou získat i přesto, že již jako studenti jednou grant z programu Erasmus na studijní pobyt obdrželi.

#### 2) Studenti z kandidátských zemí:

Tito studenti mohou využít grantů z programu Socrates/ Erasmus v případě, že je daná země do tohoto programu zapojena. Jedná se pouze o Turecko. Bohužel ostatní kandidátské země (Chorvatsko a Makedonie) nemají možnost využít grantů z programu Socrates/Erasmus ani stipendií v rámci aktivity 2. Svým způsobem není jejich situace dostatečně ošetřena.

#### 3) Studenti ze třetích zemí:

Studenti ze třetích zemí mají možnost využít grantů v rámci Aktivity 2 – Stipendium a to na celou dobu studia v rámci schválených magisterských programů.

### ZAPOJENÍ ČESKÉ REPUBLIKY DO PROGRAMU ERASMUS MUNDUS

#### Aktivita 1 – Magisterské programy Erasmus Mundus

Během roku 2004 a 2005 proběhla tři výběrová kola, na akademický rok 2004/2005, 2005/2006 a 2006/2007. Výzva k podávání návrhů na akademický rok 2007/2008 byla vyhlášena v únoru 2006 s termínem přijímání přihlášek 30. dubna 2006. V únoru 2007 bude vyhlášena výzva k předkládání návrhů magisterských programů, které začnou přijímat první studenty v rámci tohoto programu od akademického roku 2008/2009.

Následující tabulka uvádí přehled podaných a přijatých návrhů projektů vzhledem k celkovému počtu přijatých a schválených magisterských programů:

Akademický rok	Celkem návrhů (EU)	Z toho s českou účastí	Celkem přijato	Z toho s českou účastí
2004/2005	128	7	19	0 (3 náhradníci)
2005/2006	139	12	17	3
2006/2007	150	10	21	2
2007/2008	156	18	23	4
<b>Celkem</b>	-	-	80	<b>9</b>

Je potěšující, že úspěšnost v rámci všech předložených projektů se pohybuje zhruba do 15%, přičemž úspěšnost projektů předkládaných ve spolupráci s českými vysokými školami byl ve všech třech úspěšných výběrových kolech přes 20%.

Přestože bylo již vybráno 9 projektů s českou účastí, do programu se zapojily pouze čtyři české vysoké školy.

Detailnější popis jednotlivých magisterských programů, včetně odkazu na jejich internetové stránky a obor činnosti, je uveden v následující tabulce.

Název mag. programu EM	Vysoká škola	Obor činnosti	Více informací
European Master in Space Science and Technology (2-letý, 120 ECTS)	ČVUT, Fakulta elektrotechnická	Engineering, technology, Natural Sciences	<a href="http://www.luth.se/spacemaster/">http://www.luth.se/spacemaster/</a>
Special Education Needs (1 rok a 2 měsíce, 90 ECTS)	UK, Pedagogická fakulta	Education, teacher training	<a href="http://www.roehampton.ac.uk/admissions/international/index.html">http://www.roehampton.ac.uk/admissions/international/index.html</a>
EM Master in Adapted Physical Activity (1-letý, 60 ECTS)	UP, Fakulta tělesné kultury	Adapted Physical Activity	<a href="http://www.erasmusmundus.be/">http://www.erasmusmundus.be/</a>
Euroculture (16 měsíců, 90 ECTS)	UP, Filozofická fakulta	Humanities	<a href="http://www.euroculture.upol.cz/">http://www.euroculture.upol.cz/</a>
M.A. Degree in Economics of International trade and European Integration (1-letý, 60 ECTS)	VŠE, Fakulta mezinárodních vztahů	Economics	<a href="http://webhost.ua.ac.be/eitei/">http://webhost.ua.ac.be/eitei/</a>
IMESS – International Masters in Economy, State and Society partner (2-letý, 120 ECTS)	UK, Fakulta sociálních věd	Social Sciences (including economics), Humanities	<a href="http://www.imess.eu">www.imess.eu</a>
LCT – European Masters Program in Language and Communication Technologies (2-letý, 120 ECTS)	UK Matematicko-fyzikální fakulta	Communication and information sciences, Mathematics and Informatics, Language and philological sciences	<a href="http://lct-master.org/">http://lct-master.org/</a>
Philosophies allemande et française dans l'espace européen (2-letý, 120 ECTS)	UK Fakulta humanitních studií	Humanities - Philosophie	<a href="http://w3.univ-tlse2.fr/philo/">http://w3.univ-tlse2.fr/philo/</a>
SAMHC – Advanced Masters in Structural Analysis of Monuments and Historical Constructions (1-letý, 60 ECTS)	ČVUT Fakulta stavební	Engineering, technology, Architecture, urban and regional planning	<a href="http://www.msc-sahc.org/">http://www.msc-sahc.org/</a>

V porovnání s ostatními novými členskými státy si Česká republika stojí docela dobře i v počtu předkládaných a schválených projektů. Z nových členských států nejvíce projektů předkládá Polsko, dále pak Maďarsko, následováno Českou republikou. Polsko je s celkovým počtem 10 schválených projektů je nejúspěšnější z nových členských států, následováno Českou republikou (9 magisterských programů) a dále těsně Maďarskem s 8 projekty. Pro porovnání Slovenské

vysokoškolské instituce uspěly pouze v prvním výběrovém kole s jedním schváleným projektem. Jednalo se o výběrové kolo, kdy naopak žádná česká instituce nebyla úspěšná.

V celoevropském měřítku jsou nejúspěšnějšími institucemi v rámci schválených magisterských programů francouzské a španělské vzdělávací instituce. V celkovém počtu bylo 49 magisterských programů předloženo



s francouzskou účastí, ať již jako partneři, nebo koordinátoři, a 45 magisterských programů se španělskou účastí.

#### **Aktivita 4 – Zvyšování atraktivnosti**

V rámci této aktivity (Zvyšování atraktivnosti) dosud proběhla tři výběrová kola v roce 2004, 2005 a 2006.

Rok	Celkem návrhů (EU)	Z toho s českou účastí	Celkem přijato	Z toho s českou účastí
2004	57	9	7	2
2005	54	7	7	1
2006	69	6	9	1

Dosud byly vybrány čtyři projekty v rámci aktivity 4 - Zvyšování atraktivnosti, jejichž detailnější popis je obsahem níže uvedené tabulky.

Rok	Název projektu	Instituce
2004	LATER: Language Technology Erasmus Mundus Programme	UK
2004	Engancing the attractiveness of Masters programmes at European Universitites in Agriculture, the Applied Life Sciences and the Rural Environment	ČZU
2005	EXAMPLE: Promotion of Selected Examples of Attractive European Master`s programmes to the Wider World	MU
2006	Building capacities of East-Central Europe national agencies to promote Higher Education outside the EU	NA