



# INFORMACE PRO **ÚČASTNÍKY** PILOTNÍHO OVĚŘENÍ PROCESU HODNOCENÍ KOMPETENCÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ PROJEKTU IMPROVE

Leonardo Evangelista  
Zuzana Freibergová

Praha, 2011



## Obsah

<b>1 Projekt IMPROVE.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Pilotní ověření hodnotícího procesu kompetencí kariérových poradců .....</b>	<b>3</b>
2.1 Účastníci pilotního ověření procesu hodnocení.....	4
2.2 Cíle pilotního ověření hodnotícího procesu .....	4
2.2.1 Ověření vhodnosti metody řízeného rozhovoru v procesu hodnocení.....	4
2.2.2 Ověření vztahu mezi vzděláním a délkou praxe a výsledkem hodnocení.....	4
2.2.3 Zjištění zájmu kariérových poradců o hodnocení poradenských kompetencí .....	5
2.2.4 Vytvoření týmu hodnotitelů .....	5
2.3 Struktura pilotního hodnocení kompetencí kariérových poradců .....	5
2.3.1 Úvodní rozhovor .....	5
2.3.2 Hodnotící rozhovor .....	5
2.3.3 Závěrečný rozhovor .....	6
2.3.4 Předání výsledků hodnocení .....	7
2.3.5 Zpětná vazba od hodnocených.....	7
2.3.6 Zpětná vazba od hodnotitelů .....	7
2.4 Průprava hodnotitelů .....	7
2.4.1 Příprava na úvodní setkání hodnotitelů .....	7
2.4.2 Úvodní setkání hodnotitelů.....	8
2.4.3 Praktická průprava hodnotitelů.....	8
<b>3 Jak se zapojit do pilotního hodnocení .....</b>	<b>8</b>

---

Tento dokument byl vytvořen v rámci projektu IMPROVE – Improving Validation of Non-Formal Learning in European Career Guidance Practitioners. Autorem podkladových materiálů je Leonardo Evangelista ([Levangelista@orientamento.it](mailto:Levangelista@orientamento.it)) ze společnosti ASEV, Empoli, Itálie. Ostatní partneři projektu IMPROVE se na tvorbě podkladových materiálů podíleli připomínkami a náměty ke zlepšení. Pro potřeby pilotního ověření v České republice přepracovala se souhlasem autora Zuzana Freibergová ze Střediska podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, Praha, které je partnerem projektu IMPROVE.

Tento dokument odráží názory partnerů projektu IMPROVE nikoliv Evropské komise.

## 1 Projekt IMPROVE

IMPROVE „Zlepšení uznávání neformálního učení kariérových poradců v Evropě“ je mezinárodní projekt financovaný Evropskou komisí v rámci programu celoživotního vzdělávání Grundtvig č. 510640-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP (2011-2012). Jeho cílem je příprava a pilotní ověření postupů pro ověřování výsledků neformálně získaných kompetencí kariérových poradců. Do projektu jsou zapojeny instituce ze šesti zemí: Bulharsko, Česká republika, Itálie, Německo, Řecko, Španělsko. Koordinátorem je italská vzdělávací a poradenská společnost ASEV<sup>1</sup>. Českým partnerem je Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu.<sup>2</sup>

Více informací o projektu a produktech lze najít na <http://www.improveguidance.eu/cz>. Jsou zde např. ke stažení první verze *Studie o existujících rámcích uznávání kompetencí kariérových poradců* ([http://www.improveguidance.eu/sites/default/files/Evangelista\\_2.pdf](http://www.improveguidance.eu/sites/default/files/Evangelista_2.pdf)) a *Rámce hodnocení kompetencí kariérových poradců* (<http://www.improveguidance.eu/sites/default/files/GuidelinesCZ.pdf>).

## 2 Pilotní ověření hodnoticího procesu kompetencí kariérových poradců

V souladu se zadáním projektu IMPROVE bude probíhat **pilotní ověření hodnoticího procesu kompetencí** kariérových poradců pro výkon **individuálního kariérového poradenství**. Hodnocení kompetencí pro *podávání kariérových informací* nemající poradenský charakter a poskytování *skupinového kariérového poradenství* nebude vzhledem k omezeným možnostem projektu pilotně ověřováno.

Hodnocení vychází ze zásad, které jsou popsány v dokumentu *IMPROVE: Rámec pilotního hodnocení kompetencí kariérových poradců* (viz výše). Zvoleným přístupem hodnoticího procesu je metoda **strukturovaného rozhovoru** zkoumající různé aspekty pracovních postupů a metod, kdy jsou všem účastníkům hodnocení kladeny stejné otázky. Aspekty **individuálního kariérového poradenství**, které budou hodnoceny, byly převzaty z Evropského akreditačního rámce (EAF, European Accreditation Framework), produktu předchozího evropského projektu<sup>3</sup>.

Zvolený přístup k hodnocení se liší od tradičních metod, ve kterých se klade důraz zejména na dosažené formální vzdělání, na absolvování dalších odborných kurzů a odborného výcviku a na odpovídající zkušenosti při poskytování kariérového poradenství. Na rozdíl od tohoto přístupu budou v rámci projektu IMPROVE hodnoceny kompetence účastníků, **aniž by hodnotitelé znali jejich profesní životopis**.

---

<sup>1</sup> <http://www.asev.it>

<sup>2</sup> <http://www.nvf.cz>

<sup>3</sup> Viz <http://orientamento.it/orientamento/1e.htm>

V každé partnerské zemi se předpokládá pilotní ověření na 20 kariérových poradcích, pro které bude účast zdarma.

## 2.1 Účastníci pilotního ověření procesu hodnocení

Do pilotního ověření procesu hodnocení kompetencí kariérových poradců se mohou zapojit poradenští pracovníci poskytující individuální kariérové poradenství, kteří mají zájem:

- a) **stát se hodnoceným:** tj. podrobit se hodnocení svých odborných kompetencí – bez ohledu na instituci, které poskytují své služby, na pracovní pozici, kterou zastávají, na délce praxe a na dosaženém vzdělání.
- b) **stát se hodnotitelem:** Účastníci pilotního ověření v roli hodnotitelů musí mít přiměřenou praxi v poskytování individuálního kariérového poradenství a být v metodě hodnocení proškoleni (viz kap. č. 2.4). Každý z hodnotitelů nese odpovědnost za:
  - jakýkoliv případ možného střetu zájmů vůči každému z jím hodnocených účastníků,
  - důvěrné zacházení s informacemi, které získá v průběhu hodnoceního procesu.

## 2.2 Cíle pilotního ověření hodnoceního procesu

Pilotní ověření má několik cílů. Patří mezi ně ověření vhodnosti metody strukturovaného rozhovoru v procesu hodnocení, ověření vztahu mezi vzděláním a délkou praxe a výsledkem hodnocení, zájmu kariérových poradců o hodnocení odborných kompetencí a vytvoření týmu hodnotitelů.

### 2.2.1 Ověření vhodnosti metody řízeného rozhovoru v procesu hodnocení

Cílem je ověření, zda je v procesu hodnocení kompetencí vhodné používat metodu strukturovaného rozhovoru pro zjištění, do jaké míry je kariérový poradce kompetentní pro poskytování **individuálního kariérového poradenství**.

### 2.2.2 Ověření vztahu mezi vzděláním a délkou praxe a výsledkem hodnocení

Cílem je prověřit, zda a do jaké míry ovlivňuje dosažené formální a neformální vzdělání odborné poradenské kompetence. Při analyzování údajů shromážděných v pilotním ověření bude posuzován vztah mezi údaji:

- a) vzdělání a délka praxe a
- b) výsledek hodnocení.

Zkoumáno bude, jak se v rámci zvolené metody hodnocení odráží získané formální a neformální vzdělání a délka poradenské praxe. Z tohoto důvodu bylo stanoveno, že hodnotitel může znát o hodnoceném jen jeho kontaktní údaje (jméno, příjmení, identifikační číslo, které mu bylo přiděleno). Další údaje, které lze vyčíst ze vstupního formuláře (dotazník

IMPROVE-01), týkající se délky praxe a dosaženého vzdělání hodnoceného, budou hodnotiteli zpřístupněny až po stanovení výsledku hodnocení (uspěl/a – neuspěl/a) před závěrečným rozhovorem. Od hodnocených účastníků je požadováno, aby v úvodním ani v hodnoticím rozhovoru záměrně neuváděli přehled ani délku své předchozí praxe a vzdělání. Pokud hodnocený tento požadavek poruší (s výjimkou odvolávání se na praktické příklady z poradenské praxe), bude z pilotního ověření vyloučen.

### **2.2.3 Zjištění zájmu kariérových poradců o hodnocení poradenských kompetencí**

V neposlední řadě je cílem zjistit zájem kariérových poradců o hodnocení svých poradenských kompetencí.

### **2.2.4 Vytvoření týmu hodnotitelů**

Dalším cílem je vytvoření skupiny zkušených kariérových poradců – hodnotitelů – pro další rozvoj tohoto systému.

## **2.3 Struktura pilotního hodnocení kompetencí kariérových poradců**

Pilotní hodnocení kompetencí bude probíhat v rámci tří rozhovorů, které mohou být uskutečněny osobním setkáním nebo formou Skypové videokonference v průběhu 1-3 týdnů. Z rozhovoru může být pořízen video nebo audio záznam v případě, že k tomu poskytne hodnocený svůj souhlas. Záznam bude sloužit výhradně k výukovým účelům. V závěru bude zjišťována zpětná vazba od účastníků a hodnotitelů. Každý účastník bude seznámen s výsledkem svého hodnocení.

Hodnocení bude mít následující průběh:

### **2.3.1 Úvodní rozhovor**

Hodnotitel v rámci úvodního rozhovoru poskytne hodnocenému informace o průběhu procesu hodnocení. Dohodnou se spolu na termínech dalších dvou rozhovorů. V případě, že bude hodnocení probíhat formou Skype video konference, bude zkontrolována funkčnost spojení a kamery.

Úvodní rozhovor je plánován na 15 až 20 minut.

### **2.3.2 Hodnoticí rozhovor**

Hodnoticí rozhovor bude probíhat formou strukturovaného rozhovoru. Hodnotitel bude pokládat hodnocenému otázky přesně podle předem stanovené struktury rozhovoru.

**Scénář hodnoticího rozhovoru** obsahuje následující **tematické okruhy hodnocení:**

- 1) Technika vedení individuálního kariérového poradenského rozhovoru
- 2) Vedení klienta při identifikaci kariérového (profesního a vzdělávacího) cíle
- 3) Vedení klienta při sestavování kariérového akčního plánu

- 4) Vedení klienta při realizaci kariérového akčního plánu a hledání zaměstnání
- 5) Vytváření sítí spolupracujících organizací ve prospěch klienta
- 6) Poskytování kariérových informací
- 7) Posilování kompetencí klientů pro řízení své kariérní dráhy
- 8) Etika v poradenské praxi
- 9) Zvyšování vlastních kompetencí v oblasti kariérového poradenství

Pro každý tematický okruh byla připravena sada otázek, které bude hodnotitel pokládat doslovně, aby bylo zaručeno, že všichni pilotní účastníci odpovídají na stejně znějící otázku. Hodnotitel může:

- v případě potřeby klást i dodatečné dotazy (např. pro upřesnění odpovědi nebo postoje hodnoceného),
- hodnocenému pomoci pochopit otázku, ale nesmí mu nastítnit správnou odpověď,
- hodnoceného přerušit v případě, že již vyřčená odpověď byla dostatečná a nezbyl by čas na další otázky a odpovědi.

Hodnocení odpovědí může být velice subjektivní, přesto je potřeba hodnocení co nejvíce standardizovat tak, aby hodnocení prováděná různými hodnotiteli bylo srovnatelné nejen v rámci ČR, ale i v rámci celého projektu. Proto je potřeba, aby byly otázky kladeny přesně tak, jak jsou napsány a aby se hodnotitel držel i požadavků na zodpovězení každé z otázek.

Hodnocena bude odpověď na každou z otázek následující hodnoticí škálou:

- 1) **nedostatečně:** nedostatečná odpověď na více než jednu otázku.
- 2) **dostatečně:** jedna nedostatečná odpověď,
- 3) **dobře:** odpovědi jsou naprosto přesvědčivé z hlediska praktického výkonu poradenských činností s klienty, ale teoretické znalosti nejsou dostatečné,
- 4) **výborně:** odpovědi jsou naprosto přesvědčivé z hlediska teorie i praktického výkonu poradenských činností s klienty,

Hodnoticí rozhovor bude trvat 60 až 90 minut. Pokud bude potřeba na jeho realizaci více času, mohou se obě strany dohodnout na jeho přerušování a stanovit termín jeho pokračování.

U hodnoticího rozhovoru může být přítomen také druhý hodnotitel z důvodu jeho zaškolení.

### 2.3.3 Závěrečný rozhovor

Závěrečný rozhovor slouží k seznámení hodnoceného s výsledkem hodnocení.

Hodnoticí výrok „**uspěl/a**“ bude vyneseno v případě, že hodnocený:

- zodpoví uspokojujícím způsobem otázky dané tematickými okruhy hodnocení a prokáže tak své teoretické znalosti poskytování individuálního kariérového poradenství,

- Popíše adekvátním způsobem své postupy při práci s klientem a tím prokáže své poradenské dovednosti.
- Má odpovídající šíři znalostí o kariérových informacích z oblastí a) vzdělávacích příležitostí a vzdělávacích drah, b) technik hledání zaměstnání, c) profesí a povolání, d) legislativy zaměstnanosti, e) místních podmínek a hlavních aktérů na trhu práce, f) kariérových poradenských informačních zdrojích.
- Je schopen pomoci klientovi:
  - a. Identifikovat kariérový cíl.
  - b. Vypracovat plán kariérového rozvoje.
  - c. Podpořit klienta při realizaci plánu kariérového rozvoje.
- Aplikuje etické principy a neustále se snaží zlepšit svoje znalosti, dovednosti a profesní výkon a své služby.

Závěrečný rozhovor může trvat půl až jednu hodinu a může u něj být také druhý hodnotitel z důvodu jeho zaškolení.

#### 2.3.4 Předání výsledků hodnocení

Do dvou týdnů po třetím rozhovoru bude hodnocenému předán výsledek hodnocení. V případě kladného výsledku bude hodnocenému předán nebo zaslán poštou **certifikát** vydaný Střediskem podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu.

V případě, že hodnocený neuspěl, bude mu e-mailovou formou předán **protokol hodnocení** se specifikací nedostatečně prokázaných kompetencí.

#### 2.3.5 Zpětná vazba od hodnocených

Součástí pilotního ověření hodnotícího procesu je zpětná vazba od hodnoceného. Hodnocený bude požádán o vyplnění on-line dotazníku. Připomínky k průběhu hodnotícího procesu i k hodnotiteli a k jeho postupu budou použity pro zlepšení celého hodnocení. Kromě toho může být hodnocený kontaktován se žádostí o dodatečné informace o průběhu hodnocení.

#### 2.3.6 Zpětná vazba od hodnotitelů

Na konci pilotního ověření se uskuteční **setkání hodnotitelů**, během něhož si hodnotitelé vymění své názory na průběh hodnotícího procesu. Toto setkání může být uskutečněno také prostřednictvím Skypové konference.

### 2.4 Průprava hodnotitelů

Hodnotitelé budou proškoleni prostřednictvím následujících aktivit:

#### 2.4.1 Příprava na úvodní setkání hodnotitelů

Vzhledem k tomu, že se jedná o pilotní běh hodnocení, bude úlohou každého z hodnotitelů navrhnout seznam teorií, které se vážou k jednotlivým tematickým okruhům hodnocení. Pře úvodním setkáním společně tyto teorie vyhodnotí, sestaví jejich seznam a dohodnou se, kdo kterou část připraví a na setkání odprezentuje.

#### 2.4.2 Úvodní setkání hodnotitelů

Setkání proběhne v malé skupině max. 8 osob a bude mít následující bloky:

- Teoretické základy kariérového poradenství – 3 hodiny: Jednotliví hodnotitelé přednesou podle dohody zpracované teorie.
- Průběh hodnotícího procesu – 1 hodina: Hodnotitelé prodiskutují jednotlivé fáze hodnotícího procesu, dokumenty a formuláře s cílem sjednocení pohledu na věc, identického vedení rozhovoru a jeho hodnocení.
- Praktický nácvik hodnotícího procesu – 3 hodiny: Nácvik bude probíhat podle stanoveného scénáře ve dvojicích. Každý z hodnotitelů bude vystupovat jak v roli hodnotitele, tak i hodnoceného. Nácvik se bude týkat i vypracování závěrů a jejich předání hodnoceným. Závěrem proběhne diskuse o jednotlivých krocích, formulářích, a pokud bude potřeba, bude proces hodnocení upraven.

#### 2.4.3 Praktická příprava hodnotitelů

Praktická příprava bude probíhat s reálnými účastníky hodnocení. Z tréninkových důvodů budou u každého hodnocení dva hodnotitelé. Jeden bude vést rozhovor, druhý bude jen naslouchat. Praktická příprava může být vedena také pomocí Skypové konference.

### 3 Jak se zapojit do pilotního hodnocení

Pilotní ověření bude probíhat v prosinci 2011 a lednu 2012.

Kariéroví poradci, kteří mají zájem zúčastnit se pilotního ověření svých odborných kompetencí, se mohou přihlásit prostřednictvím linku:

<http://surveys.nvf.cz/index.php?sid=97213&lang=cs>

Na základě této přihlášky Vám bude zasláno identifikační číslo a další link na dotazník, který je potřeba vyplnit před zahájením hodnocení.

#### Kontakt:



Ing. Zuzana Freibergová  
Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s.  
Opletalova 25, 110 Praha 1  
E-mail: [freibergova@nvf.cz](mailto:freibergova@nvf.cz)  
Tel: 224 500 580  
[www.nvf.cz](http://www.nvf.cz), <http://www.improveguidance.eu/cz>