

Způsob výběru a zajištění kurzů a vzdělávacích aktivit

Cíl vzdělávacích aktivit



Cílem kurzu je motivovat účastníky k aktivnímu hledání pracovního uplatnění prostřednictvím ujasnění si vlastní pozice na trhu práce, napomoci znovuzískání sebevědomí o vlastních schopnostech, uvědomit si své silné i slabé stránky, prohloubit sebepoznání a schopnosti sebereflexe rozvojem sociálních kompetencí, komunikačních dovedností a praktické orientace na trhu práce obnovit či aktivovat vzdělávací návyky. V poslední části kurzu je cílem napomoci účastníkům získat základní počítačové dovednosti, požadované ze strany zaměstnavatelů.

Zajištění kvality kurzů a vzdělávacích aktivit



Zázemí a organizační podpora

bfz působí v Ústeckém, Plzeňském, Jihomoravském, Jihočeském a Karlovarském kraji v oblasti vzdělávacích aktivit pro nezaměstnané již 10 let. Stálý personál v pracovním poměru má několikaleté zkušenosti s vedením a organizací kurzů. Všechny zkušenosti pracovníků v krajích, kde v současné době bfz působí, budou v plné míře přeneseny i do Libereckého kraje, noví zaměstnanci budou zaškoleni, vzdělávací prostory budou mít i v Libereckém kraji srovnatelnou úroveň s učebnami v ostatních krajích. Celá zakázka bude řízena jedním zkušeným projektovým manažerem, který má 3 leté zkušenosti s řízením veřejné zakázky se vzděláváním účastníků a zprostředkováváním pracovních míst.

Odborní lektori

Kurzy jsou vedeny lektory s vysokoškolským vzděláním a praktickými zkušenostmi z oboru psychologie a sociologie. Garant poradenských kurzů je členem Asociace bilanční diagnostiky, kde zastupuje bfz a má kvalifikaci a oprávnění pro práci v poradenském systému pro bilanční diagnostiku Diaros.

Použité prostory a technika

Školící prostory jsou připraveny na pobočkách bfz, vybavené školící technikou: dataprojektory, notebooky s připojením k internetu, tabulemi, flipcharty, nástěnkami, schematickými plakáty, potřebami pro účastníky, tiskárnami, kopírkami, scannery, telefony. V každém středisku je nejméně jedna učebna plně vybavena počítačovou technikou pro potřeby realizace PC kurzů a pro potřeby poradenských programů.

Orientace na pracovním trhu

Pracovníci bfz mají navázány kontakty s místními zaměstnavateli a znají místní podmínky a specifika trhu práce. Ty vycházejí z úspěšné realizace grantových projektů a veřejných zakázek realizovaných pro úřady práce ve výše uvedených krajích.

Řízení kurzu

Všechny činnosti firmy podléhají Systému řízení kvality. Bfz je certifikovanou vzdělávací institucí dle normy ČSN EN ISO 9001. Řízení a organizace vzdělávacích kurzů, včetně lektorské činnosti, byly prověřeny nezávislým certifikačním orgánem.

Výběr kurzů a vzdělávacích aktivit je přizpůsoben specifikům vzdělávacích potřeb skupiny nad 50 let a zároveň vychází ze specifik jednotlivých krajů (viz "**Analýza trhu práce v Karlovarském, Ústeckém a Libereckém kraji**" uvedená v části Popis způsobu výběru a zajištění rekvalifikací).

:

- Neznalost fungování pracovního trhu (pokud byli propuštěni po několika desetiletích práce u jedné společnosti)
- Neochota ke změnám
- Neschopnost sebe prezentace (vlivem věku je člověk soustředěn na překážku věku a neumí odprezentovat svá pozitiva)
- Uvědomělé nebo neuvědomělé pocity nevýhody oproti mladým uchazečům – zdravotní problémy, zhoršený zrak, pomalejší vnímání, horší paměť, zažitá praxe, zhoršená schopnost změnit své zvyky
- Nízké sebevědomí (pocit, že všichni ostatní mohou nabídnout více)
- Pocity marnosti a neúspěchu ze své situace, pocity selhání v situaci, na kterou je nikdo nepřipravil: evidence na úřadu práce jako uchazeč
- Ztráta motivace, stáhnutí se do sebe po několika neúspěších
- Pocity hořkosti z nepochopení celé situace: přestože byli dobrými zaměstnanci, jsou nyní v evidenci na ÚP – práce s motivací, sdílení podobných zkušeností a především dobrých zkušeností. Jak zvládat opakovaně neúspěšné pohovory.

Vzdělávací aktivity budou řešit tyto situace a stavy účastníků a to tak, aby účastníci kurzů v rámci vzdělávání přehodnotili svou situaci a naučili se zvládat své pocity a postoje.

Velký důraz bude kladen na motivační prvky vzdělávacích modulů, které budou zařazeny vždy na úvod, aby další výklad a probíraná témata byly vnímány pozitivně jako možnost řešení situace a výzva ke změně.

Další důraz u této cílové skupiny bude kladen na zvládnutí schopnosti přijmout změnu a odpoutat se od starých zvyků a především práce s tím, co nového a užitečného může změna každému účastníkovi přinést..

Při vzdělávání této cílové skupiny budou zohledněna specifika práce s dospělými osobami nad 50 let

- Stagnační fáze, to znamená potřebu přestávek na zafixování nově získaných informací. Při poradenství to znamená, že výklad nových informací bude rozdělený na několik částí a po každé části budou zopakovány důležité body pro účinnou fixaci.
- S věkem klesá lehkost učení, proto během poradenství budou informace předávány srozumitelnou formou s ohledem na účastníky, bez zbytečných cizích slov a odborných výrazů.
- Myšlení dospělých je již méně pružné, ale je obohaceno řadou životních zkušeností, proto je důležité nové informace demonstrovat na příkladech z praxe.
- Fyziologický stav účastníka, například horší zrak (nad 40 let - 48% s poruchou zraku). Lektor toto zohledňuje při přípravě prezentací a výukových materiálů použitím většího písma a dostatečného osvětlení.

Obsah vzdělávacích kurzů

1) MĚKKÉ DOVEDNOSTI

Modul Motivace

1. Potřeby jako nástroj motivace, vnitřní a vnější motivace. Jak motivovat sám sebe, práce jako motivační stimul, profesní motivace, psychosociální trénink
2. Kdo jsem, kam směřuji, co umím: co nabízím zaměstnavateli, profesní dovednosti. Sebepoznání, získání přehledu o vlastních schopnostech na základě psychologických testů kognitivních schopností, pozornosti, potřeb.
3. Charakteristika osobnosti, cíle jako motivy, potřeby, zájmy, hodnoty
4. Proč jsem nezaměstnaný, jak mohu svou situaci řešit. Rozbor příčin, hledání vlastních zdrojů k vyřešení situace.
5. Motivace k řešení, dynamismy adaptace - udržování a obnova vnitřní pohody rovnováhy, užitečné a efektivní způsoby, jimiž čelíme situacím a úkolům
6. Proces adaptace v novém zaměstnání: udržení si zaměstnání, získání finanční soběstačnosti a nezávislosti na dávkovém systému státu.

Modul Týmová spolupráce

1. Zásady práce v týmu
2. Týmová spolupráce a komunikace
3. Skupinová komunikace a týmová práce

Modul Komunikace

4. Lidská komunikace podle transakční analýzy, situační hry v transakční analýze. OK stavy. Verbální, neverbální znaky. Pozitivní rozvoj osobnosti.
5. Bariéry v komunikaci. Jak komunikovat efektivně při vyhledávání zaměstnání. Manipulativní komunikace a jak jí čelit.
6. Asertivita, agresivita, pasivita. Kritika, vyjadřování a přijímání: práce s kritikou na pracovišti, zásady konstruktivní kritiky jako nástroje vlastního rozvoje.
7. Zásady sebe prezentace, jak zaujmout a udržet pozornost
8. První dojem, image osobnosti, zvládání stresu v procesu ztráty práce a jejího hledání na trhu práce.
9. Aktivní naslouchání a zpětná vazba.
10. Emoce a vypořádání se s nimi. Schopnost porozumět druhým, empatie.

2) ÚSPĚŠNÉ HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Modul Výběrové řízení a pracovní pohovory

1. Zásady sebe prezentace, jak zaujmout a udržet pozornost. Vliv a vytváření prvního dojmu. Image osobnosti. Etiketa. Stres a zvládání stresu.
2. Proces výběrových řízení. Přehled nejčastějších otázek a dotazníků
3. Příprava a předpoklady úspěchu: osobnostní styl a image, jejich přizpůsobení se poptávce zaměstnavatelů.
4. Zásady telefonování a korespondence v procesu oslovování zaměstnavatelů
5. Techniky psaní životopisu (CV) a motivačního dopisu (MD)
6. Praktický trénink pracovních pohovorů a jejich rozbor
7. Charakteristika pracovních míst, požadavky na pracovníky. Eventuální nabídka volných pracovních míst.

Modul Změna a její zvládnutí

1. Změny v našem životě a jak je zvládat
2. Motivace k řešení, dynamismy adaptace - udržování a obnova vnitřní pohody, způsoby, jimiž čelíme situacím a úkolům
3. Adaptace v novém zaměstnání
4. Videonahrávky cvičných pohovorů a jejich rozbor

Modul Právní minimum s orientací na pracovní právo

5. Zákoník práce, povinnosti a práva zaměstnanců a zaměstnavatelů, pracovní poměr, dokumenty pracovně právních vztahů, mzda, plat
6. Bezpečnost práce
7. Zákon o zaměstnanosti
8. Úřady práce - působnost a náplň, evidence uchazečů, práva a povinnosti, podpora v nezaměstnanosti, nekolidující zaměstnání
9. Aktivní politika zaměstnanosti
10. Občanský zákoník, právní úkony, smlouvy

3) POČÍTAČOVÝ KURZ

Modul PC kurz

1. Základy práce s PC, ovládání počítače, správa složek
2. Word – základy a jeho využití při psaní životopisu
3. Excel – základy a jeho využití v pracovní činnosti
4. Internet, E-mailová pošta a její využití při komunikaci na pracovním trhu

Modul Orientace na trhu práce s využitím PC a internetu

1. Používání PC a internetu při hledání zaměstnání
2. Portály MPSV a ISTP a jejich praktické využití
3. Trénink technik hledání zaměstnání s využitím online služeb zaměstnanosti
4. Další možnosti hledání zaměstnání, vlastní nabídky, vkládání životopisů do pracovních portálů
5. Ovládání tiskárny, kopírování, scanování
6. Seznámení s dalšími moderními technologiemi, iPad, Tablet, chytré telefony
7. Inzerce, přímý kontakt, pracovní a personální agentury
8. Soukromé agentury práce, jejich služby, výhody a nevýhody

Modul Praktické ověřování získaných dovedností s využitím PC

9. Vyhledání vhodné pracovní nabídky a reálné kontaktování zaměstnavatele nebo agentury
10. zaslání životopisu a motivačního dopisu na konkrétní nabídku
11. reálný telefonický kontakt

Ověřování získaných znalostí



Znalosti účastníků získané na kurzu jsou průběžně ověřovány po celou dobu výuky dotazováním lektora a v diskusních skupinách. Lektor průběžně aktivně reaguje na aktuální skutečnosti a podle nich přizpůsobuje formy práce s účastníky a metody práce tak, aby byl kurz efektivní a pro účastníky užitečný.

Praktickým ověřováním získaných poznatků jsou zejména nácviky praktických situací v rámci modulu 2 a 3 nebo způsob vyplnění konkrétních pracovních listů. Na závěr kurzu je zařazen souhrnný průřezový test v rozsahu 30 otázek. Test bude bodově ohodnocen na max. 60 bodů. Úspěšný účastník získá min. 45 bodů.

Nástroje používaných metod výuky, soulad profilu absolventa (účastníka) programu s požadavky ZD



- Výklad
- Prezentace
- Práce ve skupinách
- Sebereflexe
- Sdílení příkladů dobré praxe
- Uvedení modelových situací
- Praktické ukázky
- Hraní rolí
- Rozbor ukázek, příkladů
- Diskuze k tématům
- Samostatné zpracování úkolů
- Vyhodnocení přínosu témat
- Vyhodnocení očekávání

Poskytnutí výukových materiálů do vlastnictví všem účastníkům kurzu



- Soubor textů k probíraným tématům kurzu ve svázané podobě s barevnými schématy, vč. slovníčku pojmů z oblasti trhu práce
- Soubor pracovních listů k praktickému procvičování probíraných témat s řešením, vč. přehledu webových portálů – inzerce pracovních nabídek
- Úplné znění Zákoníku práce, Zákona o zaměstnanosti a Živnostenského zákona
- Zpracované osobní portfolio
- Poznámkový blok, propiska a 4 barevné fixy

Přínos pro účastníky



Vzdělávací program reaguje na potřeby cílové skupiny. CS se často v situaci bez zaměstnání nalézá poprvé v životě. Při žádání o zaměstnání se často setkává s odmítáním. Opakovaný neúspěch působí snížení sebevědomí, důvěry ve své kvality, ztrátu motivace. Dlouhodobá nezaměstnanost vede u mnoha nezaměstnaných ke zhoršení psychického stavu, ekonomické situace, ztrátě sociálních kontaktů atd.

Absolvováním kurzu si účastníci uvědomí svou situaci ve vztahu k trhu práce. Obnoví nebo upevní si návyky dochvilnosti, udržení pozornosti, skupinové práce a plnění zadaných úkolů. Uvědomí si vlastní hodnotu a své schopnosti. Jsou schopni pracovat na svých nedostacích.

Účastníci mají přehled o trhu práce a jsou si vědomi své pozice na něm. Orientují se v možnostech hledání zaměstnání, umí samostatně vyhledat pracovní příležitost, kontaktovat zaměstnavatele a prezentovat svou osobu jako hodnotnou pracovní sílu. Jsou motivováni ke změně své situace, k aktivnímu hledání zaměstnání a k setrvání v něm.

Popis způsobu výběru a zajištění rekvalifikací

Analýza trhu práce v Karlovarském, Ústeckém a Libereckém kraji



Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2012:

Počet uchazečů nad 50 let i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů meziročně vzrostl, k 31. 12. 2012 nezaměstnaní starší 50 let tvořili 26,5 % uchazečů o zaměstnání (z nich cca tři pětiny jsou starší 55 let). Důvodem nezaměstnanosti této věkové skupiny je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodů nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce.

1. Situace Karlovarský kraj:

Největší zaměstnavatelé: Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s., WITTE Nejdek, spol. s r.o., Karlovarská krajská nemocnice a.s., Lázně Františkovy Lázně a.s., Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s., Wieland Electric s.r.o., Imperial Karlovy Vary a.s., Thun 1794 a.s., České dráhy, a.s., Momentive Specialty Chemicals, a.s., PEKOSA CHODOV s.r.o.

Nezaměstnanost uchazečů starších 50 let ovlivňuje celá řada faktorů. Lidé si nevěří, velmi často si stěžují na věkovou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, a to se odráží i na jejich ochotě pokusit se změnit svou situaci. Na trhu práce se stále ještě setkáváme i s předsudky ze strany zaměstnavatelů. Tito zaměstnavatelé obvykle propouštějí jako první právě osoby starší 50 let věku. Jako důvod uvádějí pomalost, nízkou flexibilitu, neochotu se učit nové věci, neznalost světových jazyků, nových trendů, informačních technologií, neschopnost rychlého a pohotového řešení problému apod. Velmi často se setkáváme i s tím, že zaměstnat absolventa školy je pro zaměstnavatele mnohem levnější a ekonomičtější, než zaměstnat člověka s dlouholetou praxí. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou pak mnohonásobně nižší. Bohužel málokterý manažer si uvědomí, že dlouholeté pracovní zkušenosti starších pracovníků a jejich minimální fluktuace a oddanost firmě se mu v budoucnu mnohonásobně vrátí. Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost osob starších 50 let jsou i zdravotní potíže.

• Okres Karlovy Vary

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Karlovy Vary:

- doznívající ekonomická krize,
- neexistence průmyslové zóny,
- nedostatečná dopravní obslužnost do některých obcí,
- nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Karlovy Vary:

- lázeňství,
- cestovní ruch.

• Okres Sokolov

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Sokolov:

- výrobní omezení v roce 2009 prudce ovlivnilo poptávku po pracovní síle a následovalo razantní snížení nabídky volných pracovních míst a ani během roku 2010 a 2011 se situace nezměnila,
- velký vliv na situaci na trhu práce v okrese Sokolov má kurz koruny vůči euru a dolaru, zahraniční investoři projevují zájem především o lokality, kde je pracovní síla levnější např. Rumunsko a Čína,

- i přes všechna omezení v této oblasti zaměstnavatelé často eliminují svá rizika vůči zaměstnancům sjednáváním pracovních poměrů na dobu určitou,
- zaměstnavatelé, kteří se ocitli v dlouhodobé platební neschopnosti a ti kteří v důsledku toho zanikli (např. SAMETEX, spol. s r.o., společnost zabývající se výrobou elastického, bavlněného a viskóзовého oděvního sametu a dekorační vlasové tkaniny, v současné době podala společnost návrh k soudu o insolvenční řízení),
- nedostatečné dopravní spojení v obcích ležících mimo spádová města, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání zaměstnání (např. obce Rovná a Nová Ves),
- nedostatečná finanční motivace uchazečů pro rutinní dělnické profese (např. práce v šicích dílnách apod.),
- existence pouze jedné menší průmyslové zóny,
- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst,
- nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání,
- nedostatek volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- vazba evidence na výplatu sociálních dávek a pojištění (účelové evidence na úřadu práce),
- vyšší podíl společensky nepříznivých skupin obyvatelstva,
- nízká mzdová úroveň oproti jiným regionům v České republice.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Sokolov:

- pestrá struktura hospodářských odvětví s dlouholetou tradicí (těžba hnědého uhlí, energetika, chemický a strojírenský průmysl, výroba skla a porcelánu, výroba hudebních nástrojů apod.),
- např. společnost Amati – Denak s.r.o. zaměstnávala k 31. 12. 2011 celkem 170 osob, Amati – Denak, s.r.o. se zabývá výrobou hudebních nástrojů a její výroba má dlouholetou tradici, tato výroba je soustředěna do dvou závodů – Kraslice a Hradec Králové, zároveň je společnost největším evropským výrobcem dechových hudebních nástrojů, jsou přijímáni do pracovního poměru právě této společnosti,
- výhodná poloha (blízkost hranic se Spolkovou republikou Německo), levnější pracovní síla pro německé investory, (v regionu působí 109 společností se zahraniční nebo mezinárodní majetkovou účastí, a to v chemickém průmyslu, ve strojírenství, v textilním nebo elektrotechnickém průmyslu či v dopravě),
- průmyslová „Vintířovská“ zóna na okraji Chodova.

• Okres Cheb

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb:

- nízký počet volných pracovních míst nahlášených zaměstnavateli,
- dopady hospodářské krize,
- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- nízká vzdělanostní úroveň uchazečů o zaměstnání,
- nízká mzdová úroveň regionu ve srovnání s ostatními regiony ČR.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb:

- lázeňství,
- stavebnictví,
- lesnictví či zemědělství,
- možnost pracovat v nedaleké Spolkové republice Německo,
- realizace nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti či možnost čerpání finančních prostředků z ESF na projekty podporující rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost.

(zdroj: Analýza trhu práce v Karlovarském kraji za rok 2012)

2. Situace Ústecký kraj:

Poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů všech okresů Ústeckého kraje přetrvává především po vyučených uchazečích. Mezi nejčastěji poptávané profese patřili v uplynulém roce zejména obchodní zástupci, lékaři, řidiči v mezinárodní kamionové dopravě, svářeči a zámečníci, číšníci a servírky, kuchaři, obsluha šicích a vyšívacích strojů, čalouníci, mechanici a opraváři, automechanici, elektromechanici a elektrikáři, strojírenští technici, prodavači, zedníci, pomocní pracovníci a dělníci, pracovníci ostrahy a strážní, pojišťovací a finanční poradci, operátoři telefonních panelů, programátoři počítačových aplikací, obráběči kovů a další vyučení řemeslníci. V některých profesích je nadále cítit nedostatek pracovníků i přesto, že uchazeči těchto profesí jsou dlouhodobě zastoupeni v evidenci úřadů práce.

Uchazečů ve věku 50 let a výše mohou nabídnout pracovní zkušenosti a návyky i přesto, že pro některé zaměstnavatele to mohou být pracovní návyky „negativně zaběhlé“. Vzhledem k blížícímu se důchodovému věku se dá předpokládat i vyšší nemocnost a nižší schopnost učit se novým věcem. Ke konci roku 2012 bylo v evidenci úřadů práce v kraji 14 898 uchazečů ve věku nad 50 let, což meziročně znamená nárůst o 1 126 osob. Podíl občanů nad 50 let na celkovém počtu se meziročně zvýšil o 0,5 % na 24,2 %.

Mezi charakterizující faktory, které příznivě/nepříznivě ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, patří:

- výhodná geografická poloha
- zásoby nerostných surovin a vybudovaná průmyslová aglomerace s vodohospodářskou a energetickou infrastrukturou (zavedený těžební, energetický, chemický a potravinářský průmysl),
- vybudovaná dopravní infrastruktura (nadprůměrně hustá silniční i železniční síť), která je však limitována dostavbou chybějícího úseku dálnice D8 přes České středohoří,
- vysoký počet disponibilní pracovní síly s příznivou věkovou strukturou a relativně nízkými mzdovými náklady i náklady na bydlení,
- vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním či bez vzdělání a zároveň nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity),
- nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva, vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů,
- silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s materiálovou náročností, koncentrace ekonomických subjektů v centrech kraje a malý počet dlouhodobě prosperujících středních a malých podniků,
- chování zaměstnavatelů při přijímání zaměstnanců, uzavírání krátkodobých smluv (dohody o provedení práce, pracovní činnosti, pracovní poměry na dobu určitou),
- nevhodná skladba učňovských a studijních programů, které často chrlí absolventy, kteří jsou na současném trhu práce nepotřební či dokonce nepoužitelní.

(zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013)

3. Situace Liberecký kraj:

Poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů v Libereckém kraji přetrvává především po vyučených uchazečích (680 míst v roce 2012). Relativně malý počet míst je naopak pro osoby s vysokoškolským vzděláním (71 míst v roce 2012).

Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2012 u skupiny uchazečů ve věku 60-64 let (oproti předchozímu roku přibýlo v evidenci 234 osob z této skupiny)

a skupiny uchazečů 55-59 let (o 185 více než v roce 2011). To naznačuje, že nalézt pracovní uplatnění v předdůchodovém věku je v tomto kraji stále složitější.

Nejvíce realizované kurzy v uplynulém roce byly v oblasti počítačových dovedností a dále v oblasti profesních rekvalifikací, následovali rekvalifikace rozšiřující kvalifikaci, jako např. získání svářečského průkazu, řidičských průkazů sk. „C“ a „E“ včetně profesních průkazů. Další požadované a realizované kurzy byly v oblasti administrativní. Jednalo se zejména o účetnictví, personalistiku apod.

Problémové regiony v této oblasti jsou:

- **Novoměstsko** - spolu s Frýdlantskem je z hlediska nezaměstnanosti nejproblematictější územím okresu Liberec. Problémy zde způsobil útlum textilního průmyslu a zemědělství po roce 1989 a „geografická izolace“, nedostatečná dopravní obslužnost. Jedinými velkými zaměstnavateli v regionu jsou německá firma CiS SYSTEMS s.r.o. v Novém Městě pod Smrkem (montáž mechanických součástek, kabelových svazků), Lázně Libverda a firma STV GROUP a.s. (výzkum, výroba, zneškodňování, zpracování, nákup a prodej střeliva).
- **Frýdlantsko** - kde je dlouhodobě míra nezaměstnanosti téměř dvojnásobná oproti zbylé části libereckého okresu. Oblast se potýká s nedostatkem větších zaměstnavatelů. Vysoká míra nezaměstnanosti je řešena především pomocí veřejně prospěšných prací. Mezi významné zaměstnavatele patří firma TRW Automotive Czech, s.r.o., která vyrábí automobilové bezpečnostní systémy. Dále firma DAMINO CZ s.r.o. ve Frýdlantu (výroba stolního a ložního prádla. Posledním významným zaměstnavatelem je firma Malex s.r.o., která vyrábí plážové koše.
- **Doksko** - Dopravní obslužnost není zcela uspokojivá. Z hlediska zaměstnanosti je tato oblast výrazně ovlivněna sezónností pracovních míst v oblasti cestovního ruchu. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele tohoto mikroregionu patří firma FOL-Obal, s.r.o. (výroba plastových desek, fólií apod.) a firma INGSTAV Doksy s.r.o. (výstavba bytových a nebytových prostor).
- **Cvikovsko** - Problémy v tomto mikroregionu způsobuje především špatná dopravní obslužnost v souvislosti s jeho polohou. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele mikroregionu patří firmy MORTON TRADE, a.s. (výroba polygrafických strojů a zařízení), firma INTEDOOR, spol. s r.o. (výroba koupelnového nábytku) a firma AJETO spol. s r.o. Czech Glass Craft.
- **Novoborsko** - Jedná se o průmyslový region s převažujícím tradičním sklářským průmyslem, ve kterém dochází k útlumu hromadné produkce. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele mikroregionu patří firmy EGERMANN, s.r.o. (výroba ručně zdobeného skla), firma SCA Packaging Česká republika, s.r.o. (spotřební obaly, prodejní displeje, ochranné obaly, průmyslové obaly a obaly pro vysoké zátěže), firma Crystalex CZ, s.r.o. (výroba specifického křišťálového skla) a firma AKTIVIT, spol. s r.o.
- **Tanvaldsko** - Relativně vysoká nezaměstnanost je ovlivněna především omezenou nabídkou pracovních příležitostí, nepříznivá skladba obyvatelstva s větším podílem sociálně slabších vrstev společnosti a osob s nižším stupněm vzdělání, špatná dopravní obslužnost některých horských částí obcí a další faktory. a.s.
- **Semilsko** - Pro region je typický trvalý nedostatek pracovních příležitostí. Nové průmyslové subjekty zde nevznikají a rozvoj podnikatelských aktivit je na minimální úrovni. Špatnou situaci v zaměstnanosti ovlivnily organizační změny a realizované snižování stavu v kategorii hromadného propouštění u největšího zaměstnavatele tohoto regionu textilní firmy Hybler spol. s r.o.

(Zdroj: Zpráva o plnění zaměření APZ v roce 2012 v Libereckém kraji)

Výběr rekvalifikací bude probíhat na základě potřeb a schopností jednotlivých účastníků a zároveň na základě konkrétních požadavků jednotlivých zaměstnavatelů v místě, nabízejících volné pracovní místo. Smyslem rekvalifikace bude vyřešit situaci účastníka a nabídnout zaměstnavateli vhodného pracovníka.

Při výběru rekvalifikací je neúčelné vycházet pouze z potřeb účastníka bez návaznosti na konkrétní volné pracovní místo. A naopak nelze ani vycházet pouze z potřeb zaměstnavatelů, když absolventi rekvalifikace pak nebudou schopni nebo ochotni práci vykonávat.

Kvalitní výběr rekvalifikací je asistovaná shoda mezi přáním a možnostmi účastníka a požadavkem zaměstnavatele.

Specifika pracovního trhu



Specifika pracovního trhu v jednotlivých krajích jsou tvořeny konkrétními požadavky místních zaměstnavatelů s jejich specifickými požadavky na pracovníky. Tyto požadavky se mění spolu se situací v kraji a jako nejvhodnější nástroj jejich sledování je stálý monitoring trhu práce a komunikace s jednotlivými firmami.

Dodavatel působí v oblasti vzdělávání dospělých již 10let a po stejnou monitoruje trh práce a místně spolupracuje se zaměstnavateli. Konkrétní aspekty pracovního trhu v místě bydliště účastníků má dodavatel podchyceny komunikací s místními zaměstnavateli a znalostí jejich situace.

Potřeby a specifika cílové skupiny



Základem pro výběr rekvalifikace ze strany účastníka je zhodnocení situace účastníka a to tak, aby rekvalifikace skutečně vyřešila jeho situaci.

Výběr rekvalifikace bude navazovat na výstupy Bilanční diagnostiky a zpracovaný plán osobního rozvoje účastníka.

Pro výběr rekvalifikace bude směrodatné doporučení z bilanční diagnostiky, dále přání účastníka, jaké povolání by chtěl vykonávat a následující údaje:

- sociální situace účastníka – náklady na dojíždění do zaměstnání
- zdravotní stav – předpoklady pro výkon povolání
- dosavadní praxi – možnost složení kvalifikační zkoušky před autorizovanou osobou stupeň vzdělání – podmínka vstupu do konkrétního rekvalifikačního kurzu
- časové možnosti budoucí práce – směnný provoz, noční směny
- osobnostní předpoklady pro výkon práce – např. pomáhající profese jsou částečně i posláním
- skutečný zájem účastníka o obor – nejen zájem o zvýšenou podporu při rekvalifikaci
- skutečný zájem o použití rekvalifikace k výkonu povolání – nejen zájem o zajímavý kurz pro osobní potřebu (vazačky květin, masér apod.)
- zohlednění vstupních předpokladů účastníka rekvalifikace dle požadavků platné akreditace s požadavky zaměstnavatelů a trhu práce: jedná se např. o vstupní požadavky v rekvalifikačním kurzu Účetní a daňová evidence, kdy účastník má

mít ukončené středoškolské vzdělání, tj. vyučen nebo odmaturoval. Přitom požadavek zaměstnavatele na účetní je, aby měl ukončené středoškolské vzdělání s maturitou. V tom případě je možné nabídnout tuto rekvalifikaci jen těm vyučeným účastníkům, kteří ji po skončení využijí při sebe zaměstnání jako OSVČ.

Postup při výběru rekvalifikací



1. Na základě monitoringu trhu práce, aktualizací pracovních nabídek a požadavků konkrétních zaměstnavatelů bude zpracován přehled aktuálních volných pozic pracovního trhu.
2. Na základě přehledu volných pozic vybere dodavatel vhodné akreditované kurzy ze svého seznamu cca 100 prováděných rekvalifikací. V případě požadavku na rekvalifikaci, na kterou nemá dodavatel akreditaci, poptá cenovou nabídku nakupovaných rekvalifikačních kurzů pro danou lokalitu.
3. S využitím výstupu aktivity Bilanční diagnostika a výstupu Plán osobního rozvoje bude zpracován prvotní přehled zájmu účastníků projektu o získání kvalifikace - druh rekvalifikačního kurzu, nebo rozšíření stávající kvalifikace.
4. Jedním z hlavních úkolů dodavatele bude také zvýšit zájem účastníků o doplnění nebo obnovení kvalifikace, motivovat je ke změně situace, maximálně podpořit snahu být zaměstnán, udržet je v určitém rytmu, aby neztratili pracovní návyky, zlepšit jejich psychiku, aby nedošlo k absenci sociálního kontaktu a existenční nejistotě, najít novou perspektivu. U některých klientů bude důležité vybrat takový obor, který je nejen na trhu práce žádaný, ale dobře zapadne i do jejich dosavadního vzdělání a praxe. Tam, kde nebude možné tímto způsobem s klientem spolupracovat, bude rozhodující jeho motivace k absolvování takové kvalifikace, která bude odpovídat jeho schopnostem a zdravotnímu stavu. Případně bude zvolen vhodný druh rekvalifikace pro již konkrétního zaměstnavatele a s jeho spoluprací.
5. Na základě zájmu účastníků dojde ke komunikaci s konkrétními zaměstnavateli a zahájení rozhovorů o jednotlivých účastnících a jejich rekvalifikacích. Fungujícím prvkem v realizaci rekvalifikačních kurzů a následném uplatnění účastníků rekvalifikace je realizace praktické části rekvalifikačního kurzu právě u těch zaměstnavatelů, kteří mají zájem po skončení rekvalifikačního kurzu účastníka zaměstnat. V praxi to funguje tak, že účastník rekvalifikace vykonává praxi právě u takového zaměstnavatele, má možnost ukázat, jaký je pracovník a na druhou stranu zaměstnavatel vidí, jakého budoucího zaměstnance může mít. Pokud účastník rekvalifikace má opravdu zájem o práci a to předvede právě v praktické části rekvalifikačního kurzu, obvykle dochází k dohodě mezi zaměstnavatelem a účastníkem a vznikne nový pracovní poměr – ke spokojenosti obou stran. V rámci své dosavadní činnosti má dodavatel navázány úzké vazby na zaměstnavatele daných regionů. V jejich součinnosti lze lépe vytipovat vhodnou kvalifikaci pro konkrétního vybraného účastníka a tu pak následně zajistit. Tento způsob výběru kvalifikace a účastníka se jeví jako nejvíce účelný a hospodárný a zároveň podporuje zprostředkovatelské aktivity.
6. Na základě příslibu zaměstnání dojde k realizaci rekvalifikace, její administraci a dohledu nad jejím průběhem dle interní směrnice „SM 04 Řízení kurzů“ zpracované v rámci systému řízení kvality dodavatele dle ČSN EN ISO 9001.

Dodavatel působí v oblasti vzdělávání dospělých již 10 let a po stejnou dobu monitoruje trh práce a místně spolupracuje se zaměstnavateli. Konkrétní aspekty pracovního trhu v místě bydliště účastníků má dodavatel podchyceny komunikací s místními

zaměstnavateli a znalostí jejich situace a také činností vlastní pracovní agentury. Dodavatel vlastní okolo 200 akreditací na rekvalifikační kurzy, dílčí kvalifikace a jiné vzdělávací kurzy (viz Příloha č. 2 – Platné akreditace bfz o.p.s.).

Popis způsobu provádění činnosti individuální pracovní poradenství

1. Individuální pracovní poradenství

Zdůvodnění potřeby aktivity



Aktivita bude realizována v celém průběhu účasti klienta v projektu a osobní poračce tak bude účastníkům k dispozici i během vzdělávacích aktivit. Po ukončení vzdělávacího modulu bude aktivita probíhat dvakrát týdně jednu hodinu. Čas schůzky bude odvozen od aktuálních potřeb klientů.

Poskytnutí důvěrného prostředí bez přítomnosti ostatních účastníků a hlavně podpory a vyjádření zájmu o jeho situaci, dává prostor pro řešení problémů klienta, o kterých by nerad hovořil před ostatními účastníky projektu, nebo členy realizačního týmu.

Předpokladem funkčního individuálního poradenství je tedy zejména hlouběji proniknout do situace každého účastníka a pokusit se navodit důvěrné prostředí, které bude otevřeným prostorem vzájemné spolupráce. Pak je možné díky soustavnému působení, časovému rozsahu se věnovat jednotlivým problémům každého účastníka. V počátku individuálního poradenství je potřeba nejprve proniknout do situace klienta. Pomocí informací uvedených ve formuláři „Dotazník pro osobní poradce“, dojde k lepšímu navázání kontaktu s klientem a na základě zjištěných informací se dále tento vztah rozvíjí. Jednotlivé části dotazníku je možné tedy využít jako záchytné body pro rozvoj komunikace s klientem, ale také jako odhalení slabých míst a následné stanovení osobních cílů. Po postupném poznání účastníka se bude při pravidelných schůzkách postupovat v odstraňování popř. zmírnění negativních stránek bránících v zahájení pracovního procesu klienta. Konkrétně se může jednat o pomoc ve zjištění o možnostech doplnění kvalifikace, zjištění nároku na poskytnutí finanční podpory, předání informací o aktuální situaci na trhu práce, monitoringu zaměstnavatelů, navázání na získané znalosti v průběhu vzdělávacích aktivit, atd.

Výsledkem této průběžné činnosti by mělo být stanovení priorit účastníka, kterých chce dosáhnout, a postupně se dopracovat společně s osobním poradcem k odpovědím na otázky, v čem je možné klientovi poradit či pomoci, ale také, které je nutné zvládnout z jeho strany vlastními silami a přičiněním.

Po té, co účastníci projdou modulem vzdělávacích aktivit, je poradenství zaměřeno dále na rozšíření osvojených znalostí, ale také poznání sebe samotné. Právě rozvoj vlastní osobnosti s uvědoměním si vlastní ceny, ale také okolností, které jim brání v sebe rozvoji, bývají častou překážkou k úspěchu při pracovním pohovoru a trhu práce jako takového.

Pokud účastník rozumí důvodu, proč byl do projektu zařazen a sám chce svou situaci řešit, pak může být, právě výše popsany průběh poradenství, úspěšnou spoluprací.

Specifika práce s dospělými osobami nad 50 let, na které bude brán zřetel



Vzdělávání dospělých má svá specifika a vyžaduje jiný přístup než vzdělávání dětí a mládeže. Mezi daná specifika patří např.:

- Stagnační fáze, to znamená potřebu přestávek na zafixování nově získaných informací. Při poradenství to znamená, že výklad nových informací bude

rozdělený na několik částí a po každé části budou zopakovány důležité body pro účinnou fixaci.

- S věkem klesá lehkost učení, proto během poradenství budou informace předávány srozumitelnou formou s ohledem na účastníky, bez zbytečných cizích slov a odborných výrazů.
- Myšlení dospělých je již méně pružné, ale je obohaceno řadou životních zkušeností, proto je důležité nové informace demonstrovat na příkladech z praxe.
- Fyziologický stav účastníka, například horší zrak (nad 40 let - 48% s poruchou zraku). Osobní poradce toto zohledňuje při přípravě pracovních listů a výukových materiálů použitím většího písma a dostatečného osvětlení.

Struktura individuální poradenské činnosti



Časová dotace:

- 2x týdně, jedna hodina (dle potřeby možno individuálně přizpůsobit potřebám účastníka). Třetí schůzka v týdnu je nahrazena skupinovým poradenstvím (popis a zdůvodnění viz níže)

Pokud má účastník na termín schůzky individuálního poradenství objednané např. lékařské vyšetření, nebo jinou neodkladnou záležitost, bude sjednána schůzka v jiném čase, aby nebyl pozadu za ostatními účastníky a splnil časovou dotaci aktivity (2x týdně).

Formy metody přenosu informací:

- Monologické metody (např. vysvětlování, výklad, přednáška).
- Dialogické metody (např. rozhovor, dialog, diskuse).
- Metody písemné (např. pracovní listy, vědomostní testy)
- Metody práce s tištěným materiálem (učebnice, kniha, informační letáček, výukový materiál.
- Praktické ověřování znalostí a dovedností na PC (vyhledávání volných pracovních míst, sepsání CV a motivačního dopisu, procvičování práce v MS Word, atd.)

Metody se záměrně střídají, aby nedocházelo k stereotypu a účastníci tak neztratili zájem o účast na aktivitách.

Úvod:

- Na začátku poradenství osobní poradce spolu s účastníky shrne a zopakuje informace nabyté na předchozím poradenství.

Průběh:

- Určení cíle poradenského dne. To znamená, jaké informace a ze které oblasti si osvojí, nebo si zopakují. A hlavně v čem jsou pro ně přínosem a kdy je uplatní. Důležité při vzdělávání dospělých je dosažitelnost cíle.

- Osobní poradce rozdá pracovní listy, které navazují na témata vzdělávacího modulu, která byla přednesená odbornými lektory.
- Po vypracování pracovních listů osobní poradce projde společně s účastníky odpovědi a zjistí jejich úspěšnost. Nejasné informace znovu vysvětlí účastníkům.
- Diskuze na dané téma.
- Účastníci získají od osobních poradců informace o volných pracovních místech a zároveň budou mít k dispozici PC a mobilní telefon k samostatnému vyhledávání zaměstnání na webových stránkách agentur a organizací, a kontaktování zaměstnavatele.

Závěr:

- Dodatečné stručné shrnutí důležitých bodů nových poznatků.
- Na závěr osobní poradce zapíše vykonanou výukovou činnost do evidenční karty účastníka a nechá jí spolu s návštěvní knihou účastníkovi podepsat. Vypracované pracovní listy založí do osobní složky účastníka.

2. Skupinové poradenství

Zdůvodnění potřeby aktivity



Podle praktických zkušeností z předchozí práce s nezaměstnanými osobami se velmi osvědčilo i skupinové poradenství realizované jednou týdně. Účastníci si mohou sdělovat své pozitivní i negativní zkušenosti s oslovováním zaměstnavatelů, zkušenosti z pracovní praxe, z jednání na úřadech, atd. Při aktivitě se účastníci navzájem podporují a povzbuzují a tím se udržují v motivaci v jejich nelehké situaci na trhu práce.

Ta to forma poradenství bude realizována formou interaktivních her zaměřených na témata předchozích vzdělávacích aktivit a společné diskuze.

Struktura skupinové poradenské činnosti



Časová dotace:

- 1x týdně, jedna hodina

Formy metody přenosu informací:

- Interaktivní hry (např. Cesta komunikace – jak je důležité umět komunikovat)
- Názorné scénky (např. komunikace se zaměstnavatelem)
- Instruktažní video (např. pracovní pohovor)

Úvod:

- Vytyčení a určení cíle skupinového poradenství. Informování o oblasti získaných informací, které si osvojí, nebo zopakují. Stanovení v čem jsou pro ně přínosem a kdy je uplatní při hledání zaměstnání.

Průběh:

Aktivita se realizuje se zapojením všech účastníků. Osobní poradce stále sleduje průběh aktivity a doplňuje potřebné informace účastníkům, pomáhá a povzbuzuje účastníky.

V předem stanovených termínech se při vedení setkání skupiny aktivně zapojí jednotliví

účastníci. Přednesou zvolené téma, připraví si společnou aktivitu pro skupinu a podobně. Skupina dále umožní účastníkům rozbor a zpětnou vazbu od zbytku skupiny k jejich problému, nejasné situaci apod. Za tímto účelem bude do skupinového poradenství zařazována opakovaně zejména Bálintova metoda.

V případě, že poradce zaregistruje mezi účastníky obdobné zkušenosti nebo problémy, se kterými si neví rady, nabídne účastníkům facilitované setkání, jehož cílem bude společně ve skupině nalézt cesty k řešení prostřednictvím hledání možností a sdílení příkladů dobré praxe. Facilitátor setkání bude s účastníky pracovat podle principů učení se dospělých a jako stěžejní metodu využije práci dle Kolbova cyklu, kdy se v práci s účastníky postupuje následujícím způsobem:

1. Popis akce – zážitek, zkušenost
2. Ohlédnutí – Co se děje?
3. Zhodnocení – Co jsme dělali dobře? Co mělo být jinak?
4. Plán pro příště – Jak budeme postupovat v další (podobné) akci?

Tento princip zážitkového učení umožní účastníkům nalézt vlastní cesty řešení a inspirovat se zážitky a zkušenostmi ostatních, z nichž přijímá stejně jen to, co je mu vlastní. Proto řešení vycházející z těchto postup jsou pro účastníky nejvíce užitečná a fungující. Z dalších metod bude využívat práci ve skupině a ve dvojicích, brainstorming, práci s reflexí a sebereflexí.

Skupinový poradenský program bude využívat metod výcviku sociálních dovedností, posilovat týmovou spolupráci, schopnost efektivní komunikace, naslouchání, poskytnutí zpětné vazby, vzájemného pochopení, empatie. Cílem je motivace a aktivizace účastníků, podpora jejich vědomí sounáležitosti se skupinou, posílení sebedůvěry, motivace ke změně situace nezaměstnaného.

Závěr:

- Závěrečné shrnutí a zhodnocení proběhlé aktivity. Poukázání na důležité body dosaženého výsledku.
- Osobní poradce na konci aktivity doplní obsah aktivity a vykonanou činnost do formuláře Prezenční listina skupinového poradenství a nechá ji podepsat přítomnými účastníky.

Příprava osobního poradce



Časová dotace:

- Denně 1 hodina – sledování volných pracovních míst na webových portálech nabízejících volné pracovní pozice, včetně portálu MPSV pro včasné kontaktování zaměstnavatelů.
- Den před poradenstvím 1-2 hodiny – příprava podkladů a výukových materiálů pro účastníky, případné doplnění a aktualizace a evidenčních listů přímé podpory.

Před realizací poradenství bude mít osobní poradce připravené téma navazující na vzdělávací aktivity, pomůcky (dataprojektor, notebook, flipchart, magnetická tabule), podklady pro poradenství (pracovní listy, informační materiály, letáčky, instruktážní video) a formu metody předávání informací (přednáška, prezentace, diskuze, písemný

projev).

Důležité je informace obsažené ve výukových materiálech průběžně kontrolovat, zda nedošlo ke změně, nebo zda nepozbyly platnosti a podle toho je aktualizovat.

Všechny výukové materiály jsou připravovány s ohledem na cílovou skupinu účastníků a je brán zřetel na přiměřenost, jasné a jednoznačné formulace ale také na zajímavost a přitažlivost podání informací pro účastníka.

Na úspěšnost aktivity má vliv i nastolená atmosféra v učebně a chování osobního poradce k účastníkům.



Pracovní listy

- Každý pracovní list má dvě části. První je určená účastníkům a doplňují do ní správné odpovědi. Druhá část obsahuje správné řešení daného úkolu a slouží k závěrečnému zhodnocení a kontrole.
- V zásobě je připraveno cca 55 pracovních listů, které jsou průběžně aktualizované a doplňované. Seznam pracovních listů je uveden v Příloze č. 1



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

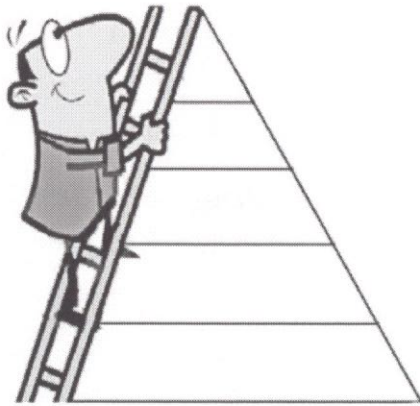
PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz

Lidské potřeby – pracovní prostředí

 Vypiš odspoda základní potřeby člověka v pracovním prostředí (od nejnižších po nejvyšší potřeby)

- Jaké upřednostňujete pracovní podmínky

Maslowova pyramida potřeb člověka převedená na pracovní oblast



Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a spolufinancováno z jiných zdrojů

 **Řešení úkolu:**

Maslowova pyramida potřeb člověka převedená na pracovní oblast



tvůrčí příležitost, úspěšnost v práci, povýšení

uznání jako pracovníka, pocit naplnění z odvedené práce

soudržnost pracovního týmu, přátelské vedení

jistota práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní výhody

plat, příjemné pracovní prostředí

Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a spolufinancováno z jiných zdrojů

Ukázka pracovního listu č. 7

Seznam pracovních listů:

- 1 Pracovní list - Víím co chci
- 2 Pracovní list - Co chci dělat
- 3 Pracovní list - Jaká jsem
- 4 Pracovní list - Tabulka schopností
- 5 Pracovní list - Mé silné stránky
- 6 Pracovní list - Učím se hovořit o tom co prožívám
- 7 Pracovní list - Lidské potřeby – pracovní prostředí
- 8 Pracovní list - Hierarchie lidských hodnot
- 9 Pracovní list - Zdroje hledání zaměstnání
- 10 Pracovní list - Význam zkratk
- 11 Pracovní list - Důvěryhodnost pracovních inzerátů
- 12 Pracovní list - Žebříček pracovních hodnot
- 13 Pracovní list - Motivační dopis
- 14 Pracovní list - Poskládej CV
- 15 Pracovní list - Co mohu udělat pro získání práce
- 16 Pracovní list - Způsoby kontaktování zaměstnavatelů
- 17 Pracovní list - Písemný kontakt se zaměstnavatelem
- 18 Pracovní list - Telefonicky rozhovor - výrazy
- 19 Pracovní list - Odpovědi na otázky u pohovoru
- 19 Pracovní list - Otázky u pracovního pohovoru
- 20 Pracovní list - Pojmy z nabídek zaměstnání
- 21 Pracovní list - Sebe prezentace při hledání zaměstnání
- 22 Pracovní list - Trénink sebe prezentace
- 23 Pracovní list - Pravidla komunikace
- 24 Pracovní list - Komunikace - test
- 25 Pracovní list - Doklady potřebné při nástupu do zaměstnání
- 26 Pracovní list - Hledání zaměstnání
- 27 Pracovní list - Nastupuji do práce
- 28 Pracovní list - Druhy pracovních poměrů
- 29 Pracovní list - Skončení pracovního poměru
- 30 Pracovní list - Školení s personalistou
- 31 Pracovní list - Pracovně právní vztah

- 32 Pracovní list - Novinky pracovního práva od ledna 2012
- 33 Pracovní list - Komunikace - základy slušného chování
- 34 Pracovní list - Klávesnice PC
- 35 Pracovní list - Funkce úřadů
- 36 Pracovní list - Půjčky
- 37 Pracovní list - Kalkulačka rodinného rozpočtu
- 38 Pracovní list - Test finanční gramotnosti
- 39 Pracovní list - Test finance
- 40 Pracovní list - Vyznáte se ve financích
- 41 Pracovní list - Řeč těla
- 42 Pracovní list - Emoce
- 43 Pracovní list - Čtení z lidské tváře
- 44 Pracovní list - Bankovní účet
- 45 Pracovní list - Slovníček pojmů
- 46 Pracovní list - Druhy bydlení
- 47 Pracovní list - Životní prostředí - test
- 48 Pracovní list - Formy zaměstnání 1
- 49 Pracovní list - Formy zaměstnání 2
- 50 Pracovní list - Formy zaměstnání 3
- 51 Pracovní list - Co mě hřeje u srdce
- 52 Pracovní list - Finanční pojmy
- 53 Pracovní list - Najdi chyby v životopise
- 54 Pracovní list - Doručovací adresa
- 55 Pracovní list - Kladné pracovní vlastnosti