

Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“

Evropský sociální fond / Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti



Městská část
Praha 10

MANUÁL





Vážení spoluobčané, spolupracovníci, přátelé,

Dostává se Vám do rukou manuál úspěšného projektu Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“, který jsme nastartovali v roce 2010 i díky evropským grantům. Cílem projektu bylo, jak název napovídá, usnadnit rodičům vracejícím se z rodičovské dovolené návrat do zaměstnání, který pro ně bývá z různých příčin komplikovaný. Určen byl primárně pro rodiče na rodičovské dovolené s trvalým bydlištěm na území městské části Prahy 10, jejichž děti se nachází ve věkovém rozmezí 1,5 až 3 roky.

O kurzy byl veliký zájem - doposud jej v Praze 10 absolvovalo na 90 rodičů. K úspěchu přispěl určitě i fakt, že každému účastníkovi projektu jsme věnovali individuální odbornou péči. Vedle toho jsme také umožnili těm rodičům, kteří se rozhodli ke změně svého profesního zaměření, absolvovat v rámci projektu rekvalifikační kurz dle jejich osobního výběru. Významnou součástí projektu byla i doprovodná služba hlídání dětí, nabízená rodičům po dobu jejich vzdělávání a rekvalifikace, přímo v místě konání vzdělávacích aktivit v plně vybavené herně.

V oblasti pomoci rodinám a dětem z Prahy 10 se nicméně naše radnice snaží organizovat a nabízet řadu dalších akcí i projektů. Za zmínku dozajisté stojí naše úspěšné školy v přírodě – pobyty na horách v našem Horském hotelu v Jánských Lázních, na které přispíváme významnými částkami, a kterých se účastnily již tisíce našich dětí. Úspěšný je projekt Strom za každé narozené dítě, vybudovali jsme unikátní sportovně-relaxační park Gutovka, který nemá v ČR jinde obdoby. Pořádáme řadu sportovních turnajů a závodů, poskytujeme granty organizacím a spolkům, které se starají o mládež či průběžně rekonstruujeme dětská hřiště tak, aby vyhověla těm nejvyšším evropským standardům. Obrazně řečeno, snažíme se z těchto střípků složit mozaiku, která dá obraz města starajícího se o své občany. Města, které dává něco navíc těm, jejichž děti znamenají naši společnou budoucnost.

Věřím, že materiál, který se Vám dostává nyní do rukou, pomůže i díky Vám něco z námi nabitých zkušeností předat dalším potřebným.

Ing. Milan Richter, starosta



Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“



S podporou Evropského sociálního fondu
vydala v roce 2011 Městská část Praha 10
© Městská část Praha 10, odbor sociální

Obsah

1. Úvod	5
---------------	---

MOTIVACE

2. Vzdělávání dospělých a jeho současný vývoj.....	7
--	---

PLÁNOVÁNÍ

3. Jak a proč vznikl projekt Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“	9
3.1. Identifikace projektové výzvy.....	9
3.2. Proč podpora rodičů na či krátce po rodičovské dovolené?.....	9
3.2.1. Dotazníkový průzkum	9
3.2.2. Odborné studie	10
3.2.3. Proces komunitního plánování sociálních a návazných služeb na území MČ Praha 10	10

PŘÍPRAVA

4. Naše pojetí příprav projektové žádosti	11
4.1. Vnější faktory při přípravě projektové žádosti.....	11
4.1.1. Situace na trhu práce v hl. m . Praze	11
4.1.2. Překážky ve vzdělávání	12
4.1.3. Role vzdělání při návratu do zaměstnání	13
4.1.4. Strategie návratů rodičů do zaměstnání	13
4.1.5. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují.....	13

REALIZACE

5. Řízení projektu	17
5.1. Organizační struktura realizačního týmu projektu Do práce s „Desítkou“	17
5.2. Realizační tým projektu Do práce s „Desítkou“	17
5.3. Pracovní náplně jednotlivých pozic realizačního týmu zaměřených na přímou podporu cílové skupiny	17
5.3.1. Manažer projektu.....	17
5.3.2. Koordinátor vzdělávacích a poradenských aktivit	18
5.3.3. Psycholog	18
5.4. Pracovní náplně jednotlivých pozic realizačního týmu zaměřených na podporu cílové skupiny – nepřímé náklady	18

5.4.1. Pracovnice dětského koutku	18
5.4.2. Lektori vzdělávacích aktivit.....	19

AKTIVITY

6. Poradenské a vzdělávací aktivity	21
I. etapa projektu (únor 2010 – červenec 2010).....	21
II. etapa projektu (srpen 2010 – leden 2011)	22
III. etapa projektu (únor 2011 – červenec 2011).....	24
IV. etapa projektu (srpen 2011 – listopad 2011).....	25
6.1. Působení psychologa v projektu	25
6.2. Struktura a organizace výuky IT dovedností	30
6.3. Struktura a organizace rekvalifikačních kurzů	32

OBRAZOVÉ PŘÍLOHY

P1-P8	
6.4. Struktura a organizace jazykových kurzů.....	38
6.5. Struktura a organizace kurzů sociálních dovedností a osobnostních předpokladů	42
6.6. Služba hlídání dětí	47
6.6.1. Služba externího hlídání dětí	49

ČASOVÁNÍ

7. Časový harmonogram projektu	50
--------------------------------------	----

VYHODNOCENÍ

8. Výstupy projektu	51
---------------------------	----

PŘÍLOHY

9. Přílohy - záznamy v průběhu projektu.....	53
9.1. Karta zájemce o účast v projektu č. 1	53/54
9.2. Karta účastníka projektu č. 2.....	53/56
9.3. Dohoda o účasti v rekvalifikačním kurzu.....	53/58
9.4. Hodnotící formulář projektu.....	53/62
10. Naše stěžejní doporučení	64
11. Publicita.....	64





1. Úvod

Tento manuál zpracovali pracovníci odboru sociálního ÚMČ Praha 10, kteří realizovali projekt s názvem Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“, který byl zaměřen na podporu rodičů na rodičovské dovolené a rodičů, kteří jsou krátce po jejím skončení a jsou registrováni na Úřadu práce. Projekt byl realizován v období od 1. 2. 2010 do 30. 11. 2011.

Tento manuál, který je výstupem projektu, má sloužit:

- ▶ jako metodická pomůcka pro další potencionální realizátory obdobného projektu.
- ▶ jako pomocná příručka při hledání zaměstnání samotným osobám, které tento projekt podporoval, tedy rodičům.

Věříme však, že užitečné informace v něm naleznou i další osoby, které hledají zaměstnání.

Předkládaný text zahrnuje teoretickou základnu i podrobný popis aktivit, které by měl potencionální realizátor obdobného projektu s klientem nebo skupinou klientů konzultovat a následně realizovat.

Do manuálu přispěly svými texty všechny na projektu participující subjekty, tj. nejen zástupci realizátora, Městské části Praha 10, ale i jednotliví dodavatelé vzdělávacích aktivit, psycholog i organizace zajišťující službu hlídání dětí. Ve všech příspěvcích jsme usilovali o zohlednění potřeb maminek, které využily podpory našeho projektu. Součástí našeho manuálu je i uvedení hodnocení projektu samotnými účastnicemi. V závěru manuálu naleznete

rovněž vzory dokumentů, které jsme při své práci s účastnicemi projektu využívali.

Ač byl náš projekt určen obecně pro skupinu rodičů, zájem o účast v něm projevíly pouze ženy. Tato skutečnost se odrazila zejména v projektové aktivitě psychologa, který zajišťoval poradenské a motivační aktivity, v projektové aktivitě zprostředkování rekvalifikačních kurzů, ale i v celkové atmosféře mezi účastnicemi projektu, která je, vzhledem k podobné životní situaci, postupem času, i přes rozdílné životní zkušenosti či úroveň vzdělání, spojovala.

Významným momentem v průběhu realizace projektu bylo prodloužení doby jeho realizace o čtyři měsíce a rozšíření projektových aktivit.

K této skutečnosti došlo zejména na základě zpětné vazby od absolventek rekvalifikačního kurzu Podvojně účetnictví, které si své nově nabyté znalosti přály rozšířit o oblast Daňové evidence a veškeré znalosti si procvičit v rámci Řízené praxe.

Dalším impulsem pro rozšíření a prodloužení projektu byly získané podněty od účastnic projektu v rámci hodnocení projektových aktivit. Z těchto podnětů jsme získali přehled o tom, jaké aktivity a informace maminkám v projektu chybí či nejsou zastoupeny v požadované míře. Mohli jsme tak připravit zcela nový kurz s názvem „Vzdělávání pro podporu uplatnění na trhu práce osob po rodičovské dovolené“, který na tyto zjištěné potřeby cíleně reagoval.

Přáli bychom si, aby tento manuál byl pro další potencionální realizátory obdobného projektu inspirací a dobrým pomocníkem.



2. Vzdělávání dospělých a jeho současný vývoj ¹

Proces učení dospělého je ovlivňován zejména jeho sociální rolí, profesní praxí, motivací a sociálním klimatem výuky. Sociální role je způsob chování a jednání, který je od jedince očekáván vzhledem k jeho místu v určité sociální skupině. Dospělý je nositelem několika rolí současně, a to v práci, v rodině i společenském životě. Z těchto rolí plynou nároky na osobní čas i na fyzickou a duševní kapacitu jedince. Může nastat i konflikt rolí.

Profesní praxe, zvláště pak pracovní pozice, představuje často velmi výrazný determinující faktor, a to zejména v dalším odborném vzdělávání. S délkou profesní praxe dospělého roste míra praktických zkušeností v oboru. Úroveň jeho empirického poznání se promítá i do výuky. Dospělý studující je svým zařazením v hospodářském i společenském životě v podstatně odlišné situaci, než žák či mládež školního věku. U dospělého účastníka nelze předpokládat stejné časové i jiné podmínky k učení, jako u dětí či mládeže. Pro žáka či mládež by mělo být učení hlavní náplní i cílem jeho aktivity. Pro dospělého je však další studium hlavně prostředkem v dosahování profesních a životních cílů či naplňování jeho potřeb.

V souvislosti s učením dospělých se uvádí několik rozhodujících motivů, ne všechny však mají pozitivní důsledky pro průběh učení.

1. Zájem,
2. Aspirace (tužba, přání),
3. Seberealizace,
4. Strach.

Snahou lektora ve výuce je povzbuzovat pozitivní motivace účastníka k učení a vzdělávání. Vzbuzení zájmu o výuku či naopak jeho utlumení u účastníka je převážně „v rukou“ lektora samého. Stejně tak může lektor vzbudit u účastníka určité aspirace, případně působit ve směru seberealizace účastníka výuky. Hodně záleží na jeho postupu ve výuce a na jeho didaktických dovednostech a komunikačních schopnostech. Jednoho by se však měl vyvarovat. Jde o projevy a metodické operace, které přímo či nepřímo vyvolávají pocity a obavy ohrožení (strach). To má záporný vliv na průběh učení dospělého.

Sociální klima představuje úroveň prožívání mezilidských vztahů ve skupině účastníků výuky. Vzniká na základě fungování formálních a neformálních vztahů v sociální skupině. Ovlivňuje dynamiku skupiny i výsledky vzdělávací činnosti. Dospělí často přichá-

zejí do výuky s pocity obav, nejistoty i stresu. Bojí se projevovat před ostatními, mají strach ze svého selhání. V kurzech vzdělávání dospělých se sociálním klimatem liší jednotlivé skupiny mezi sebou.

Sociální (tj. technologické, resp. socioekonomické a organizační) změny, které si vynucují odezvu v systému vzdělávání, nelze bezezbytku předvídat. Jejich dopad lze pozorovat ve změnách požadavků na kulturní kompetence obyvatelstva, v oblasti sociální práce i v oblasti sociálního managementu, zejména tam, kde se personální řízení zabývá kariérovými drahami jednotlivců a plánováním lidských zdrojů.

Rekvalifikace musí směřovat do **širšího spektra parametrů syntetického statusu**, ne jen do dimenze profesní. Cílem je vytvoření **flexibilní struktury statusu**, která může přispět k přijetí **permanentní změny jako přirozené vlastnosti trajektorie životní dráhy**.

Na tomto podkladě se vytvářejí 2 úrovně rekvalifikačních modelů:

profesní rekvalifikace – profesně orientované a regionálně dislokované projekty, zaměřené na konkrétní potřeby regionálního trhu práce, musí se ale opírat o strategickou koncepci “sociální rekvalifikace”, která tvoří 2. úroveň:

- ▷ **sociální rekvalifikace** – strategická, nejen pro nezaměstnané, orientovaná na zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce, komplexní, integrující přístup zdůvodnění (sociologické, psychologické, pedagogické poznatky).

V námi realizovaném projektu jsme zohlednili obě výše uvedené úrovně rekvalifikací.

¹ Podklady pro zpracování této kapitoly dodala společnost Progressive consulting v.o.s.





3. Jak a proč vznikl projekt Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“

3.1. Identifikace projektové výzvy

Předpokladem úspěchu realizace je dobrý výběr programu. Při výběru programu je nutné mít na paměti cíle a poslání předkládající organizace a potřeby cílové skupiny, na kterou se program obrací, respektive, jejíž situaci chce řešit.

To znamená mít velmi dobře zmapovanou situaci, zázemí/prostředí, ve kterém se projekt bude realizovat. Optimální je vycházet z místních statistických dat, zkušeností regionu a potřeb cílových skupin, na které se projekt zaměřuje.

Není dobré podceňovat přípravnou fázi i s ohledem na plánování lidských zdrojů a souvisejících nákladů. Naopak doporučujeme do procesu příprav zapojit i zástupce cílové skupiny, kteří dovedou definovat svoje potřeby.

Naše městská část reagovala na 2. výzvu k předkládání projektových žádostí v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita, kterou hlavní město Praha vyhlásilo dne 5. května 2009. Tato výzva se týkala i 2. prioritní osy „Podpora vstupu na trh práce“. V rámci výzvy se MČ Praha 10 zaměřila na aktivity definované ve skupině „B“. Jednalo se o aktivity, které dle znění výzvy, umožní: „osobám dlouhodobě pečujícím o závislého člena rodiny návrat na pracovní trh a napomoci k odstranění diskriminace na trhu práce na základě pohlaví“.

MČ Praha 10 se zaměřila na následující projektovou výzvu vymezené aktivity:

- ▶ „vzdělávání a podpůrné aktivity pro osoby dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny s cílem usnadnit nalezení vhodného pracovního uplatnění (s důrazem na aktivity zaměřené na osoby vracející se z rodičovské dovolené zpět na trh práce a na aktivity zaměřené na rodiče samoživitele),
- ▶ rozvoj služeb péče o děti do 10 let věku s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů (např. vznik mateřské školky v organizaci, rozvoj služeb péče o děti do 3 let věku apod.)“.

3.2. Proč podpora rodičů na či krátce po rodičovské dovolené?

Jasně definování cílových skupin je dalším základem úspěchu každého projektu. Detailní znalost cílové skupiny je předpokladem, že projektové aktivity najdou své potenciální uživatele. Volba cílové skupiny může být podpořena sociodemografickým průzkumem, který prokáže skutečný zájem vytipované skupiny o projektové aktivity.

Osoby na rodičovské dovolené mají návrat na trh práce značně ztížen. Jedná se o osoby v tomto směru znevýhodněné z celé řady objektivních i subjektivních důvodů. Osoby pečující o dítě mohou ztratit řadu pracovních návyků, dosud získané zkušenosti a dovednosti, či je jejich význam vlivem delší časové odluky od profese snížen. Po dobu jejich rodičovské dovolené mohlo také dojít ke změnám na pracovním trhu jako takovém (snížení nabídky pracovních míst, změna její struktury), nezájem či nemožnost pracovat u posledního zaměstnavatele, neochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby pečující o závislého člena rodiny, atp.

V české společnosti navíc stále fungují genderové stereotypy. Zejména tradiční genderový model rodinných rolí, který předpokládá, že to je problém, který se týká především žen. Jejich skutečná či předpokládaná odpovědnost za péči o rodinu je jednou z hlavních bariér jejich uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ve velké míře i dnes očekává, někdy dokonce i vyžaduje, že podřídí svůj profesní život požadavkům rodiny a domácnosti. Jistým dokladem tohoto faktu je, že zájem o účast v projektu neprojevil ani jeden tatínek.

Skutečnost, že podpora této skupiny obyvatel na území městské části Praha 10 je potřebná, jsme si ověřili ze tří stěžejních zdrojů:

3.2.1. Dotazníkový průzkum

Dotazníkový průzkum jsme realizovali na přelomu let 2007 - 2008 mezi osobami, které žijí na území naší městské části a pobírali rodičovský příspěvek. Oslovili jsme 2 970 osob, z nichž 633 odpovědělo a pozitivně se vyjádřilo k potřebnosti aktivit, které by napomohly návratu či udržení se na trhu práce. Zájem byl zejména o jazykovou



výuku, PC dovednosti, dále pak o komunikační a kompetenční znalosti. Níže uvádíme počty zájemců o jednotlivé aktivity:

- ▷ PC dovednosti: 403
- ▷ německý jazyk - začátečníci: 88
- ▷ německý jazyk - pokročilí: 82
- ▷ anglický jazyk - začátečníci: 255
- ▷ anglický jazyk - pokročilí: 305
- ▷ komunikační dovednosti: 272
- ▷ účetnictví: 261
- ▷ hlídání dětí: 571
- ▷ zprostředkování zaměstnání: 88

3.2.2. Odborné studie

Při přípravě projektové žádosti jsme využili informace z odborných studií Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a Národního ústavu odborného vzdělávání. Konkrétně se jedná o studie: „Rodina a zaměstnání II. - Mladé rodiny“, „Životní podmínky a potřeby rodin v hlavním městě Praze“, a „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“.

3.2.3. Proces komunitního plánování sociálních a návazných služeb na území MČ Praha 10

Členové pracovní skupiny „Rodina, děti, mládež“ ustanovené v procesu komunitního plánování sociálních služeb na území MČ Praha 10 posoudili záměr připravovaného projektu jako vhodný a žádoucí k realizaci.

Při přípravě projektové žádosti jsme také vzali na zřetel skutečnost, že se v čase příprav žádosti na území naší městské části nacházelo 3 510 osob pobírajících rodičovský příspěvek (květen 2009).

Při zjišťování velikosti této skupiny jsme brali v potaz časový posun mezi předložením projektové žádosti a jejím případným schválením. Tento posun jsme stanovili na půl roku, proto jsme v současné době zjišťovali, kolik osob pečuje o závislého člena rodiny ve věku 2,5 - 3,5 let. Jednalo se o 909 osob na území městské části Praha 10.



4. Naše pojetí příprav projektové žádosti

Cílem projektu bylo vytvořit a pilotně ověřit vzdělávací a poradenský program pro rodiče na rodičovské dovolené a rodiče, kteří jsou krátce po jejím skončení, jsou registrováni na Úřadu práce a mají trvalé bydliště na území městské části Praha 10.

Z naší dosavadní praxe a ze studií, které jsme měli k dispozici, vyplývá, že zástupci cílové skupiny shledávají několik zásadních úskalí, která jim brání či je omezují v jejich úspěšném návratu na trh práce.

Konkrétně se jedná zejména o následující:

1. ztráta pracovních návyků, strach z návratu na trh práce,
2. ztráta dříve získaných znalostí a dovedností,
3. změny na pracovním trhu v době jejich rodičovské dovolené,
4. nezájem či nemožnost pracovat u posledního zaměstnavatele.

Z výše uvedených úskalí jsme odvodili potřeby a zájmy cílové skupiny:

- ▷ získání nových znalostí a dovedností, případně obnovení těch stávajících,
- ▷ objevení nového pracovního potenciálu a pracovního uplatnění,
- ▷ profesní i osobnostní růst, zvýšení sebevědomí,
- ▷ rozšíření možností vhodných zaměstnání,
- ▷ rozvoj komunikačních dovedností a kompetenčních znalostí,
- ▷ získání osvědčení o účasti na vzdělávacích a poradenských aktivitách.

Výše uvedené informace vyplývají z dotazníkového šetření, které jsme realizovali.

Podrobnější informace o průběhu vzdělávacích aktivit jsou uvedeny v kapitole 6.

4.1. Vnější faktory při přípravě projektové žádosti

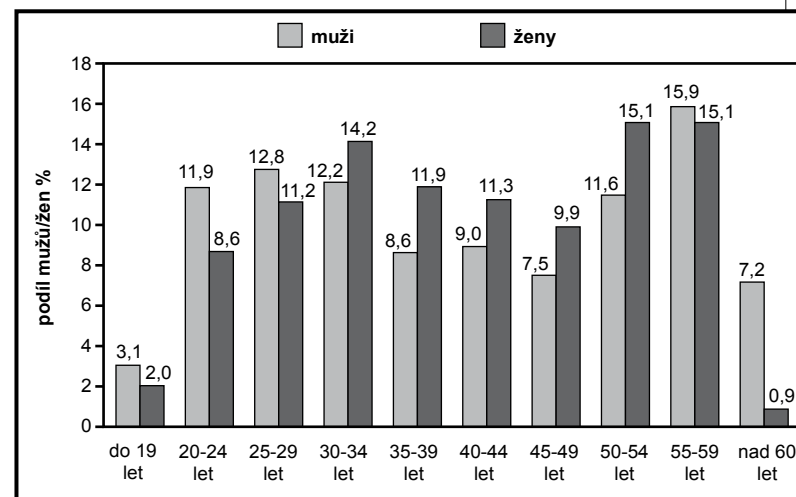
4.1.1. Situace na trhu práce v hl. m. Praze

Studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí „Životní podmínky a potřeby rodin v hlavním městě Praze“, uvádí, že: „nezaměstnanost v Praze je z velké části krátkodobá, spojená s pobíráním vyšší podpory v nezaměstnanosti v prvních 3 měsících. Navzdory

tomu však v evidenci ÚP zůstávají určité skupiny obyvatel, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost a aktivitu. Patří mezi ně např. osoby pečující o dítě do 15 let a osoby navracející se na trh práce (např. po rodičovské nebo mateřské dovolené), většinou se jedná o ženy“.

Uvedená práce dále uvádí, že i v Praze platí, že v produktivním věku je více nezaměstnaných žen vzhledem k jejich rodičovským povinnostem a problematictějšímu návratu na trh práce po rodičovské dovolené. Nejvíce nezaměstnaných žen je ve věku 30-40 let v Praze stejně jako v ČR (tj. žen ve věku návratu do zaměstnání při ukončení péče o děti).

Nezaměstnanost v Praze podle pohlaví a věku, 1. čtvrtletí 2008



Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Praze - 1. pololetí 2008, Praha: Úřad práce hl. m. Prahy, 2008

zdroj: studie VÚPSV „Životní podmínky a potřeby rodin v hlavním městě Praze“, Praha, 2009

Studie také poukazuje na předchozí programy zaměřené na pomoc ženám s návratem na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Ve svém textu uvádí, že tyto programy ani v Praze nejsou dostatečně rozšířené. Úřady práce v Praze či neziskové organizace realizovaly několik programů zaměřených na tuto rizikovou skupinu



na trhu práce. Získaná zkušenost úřadů práce však ukázala velký problém s naplněním stanoveného počtu účastníků. Příčinu dle studie lze hledat v nevelkém zájmu samotných matek, který se začíná případně projevovat až „pozdě“, těsně před ukončením rodičovské dovolené, ale i v nabízených programech, zda korespondují s tím, co ženám nástup do zaměstnání skutečně umožní.

V případě námi realizovaném projektu Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“ můžeme s potěšením konstatovat, že jsme kapacitu projektu nejen naplnili, ale i překročili. Těší nás, že maminky shledaly projektové aktivity zajímavými a pro sebe užitečnými, což se odrazilo i v jejich docházce. Podmínkou pro udělení certifikátu či osvědčení o účasti bylo splnit minimálně 80% docházku, což většina maminek bez potíží dokázala.

4.1.2. Překážky ve vzdělávání

Jak uvádí studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2007 s názvem „Rodina a zaměstnání II. – Mladé rodiny“, hlavní překážkou k vyšší účasti ve vzdělávacích kurzech je především nedostatek volného času. Druhý nejčastější důvod, proč se respondenti neúčastní dalšího vzdělávání, jsou rodinné povinnosti. Jako málo významný důvod pro neúčast v dalším vzdělávání se ukazuje nedostatečná nabídka kurzů a nesouhlas partnera/ky. Jsou to zejména ženy, které uvádějí, že jim čas brání v účasti ve vzdělávacích kurzech. (To se rovněž ukazuje v souvislosti s náročností rodinných povinností.) Naopak muži uvádí význam času jako relativně méně významný důvod; méně často také uvádí rodinné povinnosti jako faktor neúčasti. Naopak muži vnímají překážky zejména v zaměstnání (nedostatek času + problémy na straně zaměstnavatele).

Uváděné důvody, které brání v účasti na dalším vzdělávání, podle pohlaví a vzdělání (podíl souhlasných odpovědí v %)

	pohlaví respondenta/ky		vzdělání respondenta/ky			celkem (%)
	muž	žena	ZŠ, bez maturity	maturita, VOŠ	VŠ	
Nedostatek času	77	88	78	86	89	84
Nedostatek financí	39	45	59	36	32	43
Nedostatečná nabídka kurzů	20	32	16	26	16	21
Překážky, problémy na straně zaměstnavatele	45	27	45	27	37	34
Rodinné povinnosti	53	89	76	72	89	76
Nesouhlas partnera, partnerky	9	11	9	11	5	10
Celkem (N)	45	78	38	66	19	123

zdroj: studie VÚPSV „Rodina a zaměstnání II. – Mladé rodiny“, Praha, 2007

Uváděné důvody, které brání v účasti na dalším vzdělávání, podle pohlaví a vzdělání (v %) - respondenti/ky s dětmi

	pohlaví respondenta/ky		vzdělání respondenta/ky			celkem (%)
	muž	žena	ZŠ, bez maturity	maturita, VOŠ	VŠ	
Nedostatek času	71	90	75	87	88	83
Nedostatek financí	43	46	59	39	35	45
Nedostatečná nabídka kurzů	17	19	16	20	18	18
Překážky, problémy na straně zaměstnavatele	49	26	42	26	41	34
Rodinné povinnosti	58	94	79	82	88	82
Nesouhlas partnera, partnerky	11	10	13	11	6	11
Celkem (N)	36	69	34	54	17	105

zdroj: studie VÚPSV „Rodina a zaměstnání II. – Mladé rodiny“, Praha, 2007

4.1.3. Role vzdělání při návratu do zaměstnání

Při určování druhu vzdělávacích aktivit, které jsme hodlali do projektové žádosti zařadit, jsme k úvahám opět využili údaje ze studie „Rodina a zaměstnání II. – Mladé rodiny“, která uvádí, že „nejpočetnější skupinou napříč vzdělanostním spektrem jsou rodiče, kteří se vrací na stejnou nebo i delší pracovní dobu.“

Vysokoškoláci přestávají natrvalo pracovat nejméně často (asi 5 % vysokoškoláků ku asi 13 % rodičů s nejnižším vzděláním) a naopak nejčastěji pokračují v práci se stejnou pracovní dobou nebo i delší než před rodičovskou dovolenou (asi 68 % vysokoškoláků ku asi 42 % rodičů s nejnižším vzděláním). Částečný pracovní úvazek se přibližuje k 30 % u všech vzdělanostních kategorií a dočasně přestávají pracovat spíše lidé s nižším vzděláním.“

4.1.4. Strategie návratů rodičů do zaměstnání

Při sestavování projektové žádosti, zejména při úvahách o zařazení aktivity „odborné rekvalifikace“, nás zaujalo, že dle studie „Rodina a zaměstnání II. – Mladé rodiny“ se ne vždy rodiče navrací na pracovní trh bezprostředně po rodičovské dovolené. Přibližně 20 % rodičů zůstává po nějakou dobu mimo pracovní trh:

- ▷ cca 7 % přestalo pracovat (zatím) natrvalo,
- ▷ cca 12 % přestalo pracovat dočasně, ale po nějaké době se na trh práce navrátilo.

Asi třetina rodičů začala pracovat na kratší pracovní úvazek, nejvíce ale rodiče se dvěma a více dětmi (36 %). Největší podíl respondentů (52 %) však pokračoval v práci na stejnou nebo i delší pracovní dobu než před rodičovskou dovolenou.

Je také patrný vliv počtu dětí na návrat rodičů do zaměstnání: zatímco se na stejný nebo i delší úvazek navrací 60 % rodičů s jedním dítětem, rodičů se dvěma a více dětmi je to 44 %.

4.1.5. Kompetence, které zaměstnavatelé potřebují

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze rozdělit na profesní a klíčové.

Profesní kompetence jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, příp. usnadňuje výkon určitých profesí či povolání.

Klíčové (přenositelné) kompetence, na které jsme se v projektu zaměřili, jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

Jelikož považujeme za užitečné na tomto místě uvést celkový a srozumitelný přehled zaměstnavateli požadovaných kompetencí, předkládáme tabulky ze studie Národního ústavu odborného vzdělávání s názvem „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“, která nám při přípravě projektové žádosti byla také cenným podkladem.

Do námi realizovaném projektu jsme zahrnuli následující klíčové kompetence:

1. Kompetence k efektivní komunikaci
2. Kompetence ke kooperaci (spolupráci)
3. Kompetence k výkonnosti
4. Kompetence k řešení problémů
5. Kompetence k plánování a organizaci práce
6. Kompetence ke zvládání zátěže
7. Kompetence k flexibilitě
8. Kompetence k celoživotnímu učení
9. Kompetence k objeovávání a orientaci v informacích
10. Zběhlost v cizích jazycích
11. Zběhlost v používání výpočetní techniky



Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé sektory v členění podle vzdělanostních skupin pracovníků

Kompetence	Vyučení			SOŠ s maturitou			VOŠ			VŠ		
	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér
Komunikační schopnosti	11.	7.	7.	11.	3.	2.	8.	2.	1.	5.	1.	1.
Čtení a porozumění prac. instrukcím	1.	1.	1.	1.	1.	1.	5.	4.	3.	9.	5.	6.
Zběhlost v cizích jazycích	13.	12.	13.	12.	12.	12.	12.	12.	13.	10.	13.	12.
Práce s čísly při prac. uplatnění	9.	10.	10.	10.	10.	11.	11.	11.	11.	13.	12.	13.
Schopnost rozhodovat se	7.	8.	8.	9.	11.	10.	7.	9.	8.	3.	4.	4.
Schopnost řešit problém	6.	6.	4.	5.	6.	5.	3.	6.	5.	1.	3.	3.
Nést zodpovědnost	5.	3.	2.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	2.	2.	2.
Adaptabilita a flexibilita	4.	5.	6.	8.	8.	9.	9.	10.	10.	12.	11.	10.
Schopnost týmové práce	3.	4.	5.	6.	7.	8.	10.	7.	9.	11.	10.	11.
Schopnost vést	12.	13.	12.	13.	13.	13.	13.	13.	12.	8.	9.	9.
Ochota učit se	2.	2.	3.	2.	2.	3.	2.	5.	6.	6.	8.	7.
Zběhlost v používání výpoč. techniky	10.	11.	11.	3.	5.	6.	1.	1.	4.	7.	6.	8.
Zběhlost v zacházení s informacemi	8.	9.	9.	7.	9.	7.	6.	8.	7.	4.	7.	5.

Pozn.: Pořadí důležitosti kompetencí vychází z hodnot aritmetického průměru - zvýrazněny jsou vždy tři nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích.

zdroj: NÚOV, „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“, Praha, 2008

Pozn.:
Sekundér = zpracovatelský, průmyslový sektor,
Terciér = sektor služeb (velkoobchod, maloobchod, ubytování, pohostinství, doprava),
Kvartér = věda, výzkum, veřejná správa, zdravotnictví, obrana.

4. PŘÍPRAVA

V následujících řádcích budeme výše uvedenou studii v zájmu přesné interpretace dat doslovně citovat.

Při pohledu na tabulku je patrné, že:

- ▷ pro pracovníky s výučním listem i s maturitou je nejdůležitější čtení a porozumění pracovním instrukcím následované ochotou učit se v sekundárním a terciárním sektoru a schopností nést zodpovědnost, resp. komunikačními schopnostmi v sektoru kvartérním;
- ▷ od pracovníků s vyšším odborným vzděláním požadují zaměstnavatelé v sekundárním a terciárním sektoru především zběhlost v používání výpočetní techniky, v kvartérním sektoru má význam hlavně schopnost nést zodpovědnost a komunikační schopnosti; ty jsou velice důležité i v terciárním sektoru, průmyslová sféra ale klade větší důraz na ochotu učit se;
- ▷ od vysokoškoláků zaměstnavatelé shodně žádají především komunikační schopnosti, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém; pouze v sekundárním sektoru není schopnost komunikace zdůrazňována v takové míře.

Kompetence, které je možné zahrnout pod pojem mezilidské vztahy či umění jednat s lidmi, byly v celkovém souhrnu doplňovány nejčastěji. Požadavky na ně vycházejí ale pouze z terciárního a kvartérního sektoru, nikoli z průmyslové sféry, což je dáno samotnou povahou nejčastěji obsazovaných pracovních pozic. Je zcela logické, že důležité jsou hlavně tam, kde je práce s lidmi přímo součástí pracovní náplně.

Organizace působící v oblasti zdravotní a sociální péče, ve veřejné správě, ve sféře vzdělávání a v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb nejčastěji uváděly takové požadavky na chování pracovníků, jako schopnost vzájemné komunikace, dovednost orientace a komunikace v multikulturní společnosti, asertivita, sociální dovednosti, úcta k člověku, schopnost akceptovat názory a respektovat druhé, vstřícnost, kladný vztah a citlivý přístup k dětem či seniorům, schopnost naslouchat, schopnost řešit konflikty, kultura chování a projevu. Firmy z terciárního sektoru pak uváděly hlavně úctu k zákazníkovi, umění jednat s podřízenými i nadřízenými, mezilidské vztahy na pracovišti, umění ctít nepsaná pravidla chování, sluš-

nost v jednání, asertivitu či emoční inteligenci.

Druhou nejžádanější skupinou kompetencí jsou praktické dovednosti a znalost praxe; požadavek na ně vychází především z terciární a průmyslové sféry, nicméně důležité jsou i v kvartérním sektoru.

Další relativně hodně žádanou kompetencí je schopnost prezentace a sebe prezentace, která v sobě zahrnuje nejenom samotné prezentační dovednosti či schopnost prezentovat informace, ale také schopnost sebe prezentace, příp. i schopnost vyjádřit svůj názor. Požadavek na tyto kompetence vychází zejména od organizací působících v oblasti veřejné správy, vzdělávání, zdravotnictví a sociálních služeb a dále i z průmyslové sféry.

Ve výčtu dalších kompetencí figurují na jednom z předních míst i komunikační schopnosti, které jsou v sekundárním sektoru dokonce nejžádanější. Je to dáno již zmiňovanou skutečností, že respondenti cítili potřebu zdůraznit odlišnost samotného ústního a písemného projevu od širšího pojmu komunikačních schopností a dovedností.

Odhlédneme-li od požadavku na komunikační schopnosti, pak jsou v sekundárním sektoru nejžádanější jednak již zmiňované praktické dovednosti, jednak samostatnost; požadavek na ni vychází i z kvartérního sektoru z oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče a z terciárního sektoru. Jde především o schopnost samostatné práce a samostatného řešení úkolů.

Další kompetence požadované zaměstnavateli

Kompetence	Sekundér	Terciér	Kvartér	Celkem
Mezilidské vztahy, umění jednat s lidmi		15	24	39
Praktické dovednosti a znalost praxe	7	10	5	22
Loajalita k zaměstnavateli	4	9	6	19
Samostatnost	7	5	7	19
Odbornost, profesní znalosti a dovednosti	6	3	7	19
Schopnost prezenstace, sebe prezentace	6		8	14
Analytické myšlení		7	5	12
Komunikační schopnosti a dovednosti	12			12
Kreativita	4	2	6	12
Obecné právní povědomí	5	4	3	12
Pracovitost, ochota pracovat	1	6	3	10
Manuální zručnost		4	5	9
Použití teorie v praxi		3	6	9
Řešení stresových situací			8	8
Empatie			7	7
Etika	1		5	6
Ekonomické základy a ekonomické myšlení	5			5
Ochota dále se vzdělávat		1	4	5
Organizace práce			5	5
Spolehlivost	1	2	2	5
Mobilita	2	1	1	4
Organizační schopnosti	1	2	1	4
Poctivost		3	1	4
Psychická odolnost v zátěžových situacích	3	1		4
Reálné představy o pracovním prostředí	3		1	4
Sebereflexe	1		3	4
Skromnost		2	3	4
Technická představitost a myšlení	2	1	1	4

Pozn.: V tabulce jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů.

zdroj: NÚOV, „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled“, Praha, 2008



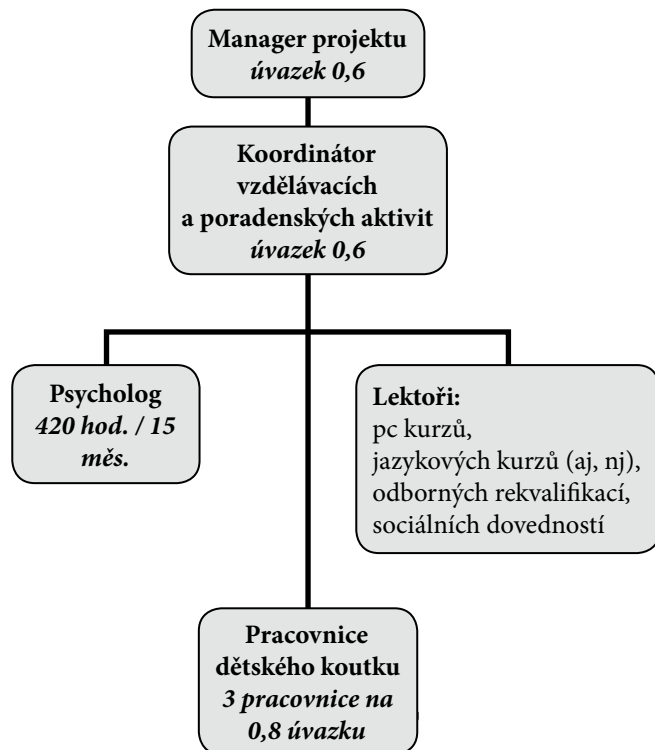


5. Řízení projektu

Každý projekt musí mít svá pravidla řízení. Tato pravidla jsou do značné míry dána příručkou pro příjemce dotace či grantu. Nicméně kromě administrativních pravidel daných příručkou je vhodné mít i pravidla řízení konkrétního projektu sepsaná tak, aby každému členovi realizačního týmu bylo zřejmé, jak má v průběhu realizace daného projektu postupovat a čím se má závazně řídit.

Pravidla řízení projektu by měla obsahovat popis řídicí struktury projektu, odpovědností a základní „popisy práce“ všech realizátorů projektu. Záleží na dohodě, jaká struktura se utvoří. Je dobré mít minimálně řídicí výbor a dohodnout se o odpovědnosti v rámci plnění úkolů.

5.1. Organizační struktura realizačního týmu projektu Do práce s „Desítkou“



5.2. Realizační tým projektu Do práce s „Desítkou“

Řízení a realizaci projektu jsme započali bezprostředně po podpisu grantové smlouvy, resp. po začátku realizace projektu (1. 2. 2010).

Na počátku realizace projektu byl sestaven realizační tým ve složení: vedoucí projektu, manažer projektu, koordinátor vzdělávacích a poradenských aktivit, právník, účetní, ekonom, rozpočtář, mzdová účetní, metodik, administrativní podpora.

Realizační tým se scházel na pravidelných poradách;

v průběhu projektu řešil mj. následující skutečnosti:

- ▷ způsob a evidence zájemců a uchazečů o účast v projektu,
- ▷ úpravy a způsob vybavení dětské herny,
- ▷ jednání o působení psycholožky v projektu,
- ▷ stanovení termínů výběrových řízení během projektu,
- ▷ podmínky výběrového řízení na službu hlídání dětí, realizace tohoto výběrového řízení,
- ▷ tvorba denního režimu aktivit během projektu,
- ▷ vytvoření zázemí pro účastníky projektu,
- ▷ režim úklidu prostor souvisejících s realizací projektu,
- ▷ publicita projektu, vč. náplně dvou zpravodajů vydaných v průběhu projektu,
- ▷ konzultace znění objednávek a smluv,
- ▷ projednávání příprav a znění monitorovacích zpráv,
- ▷ konzultace rozvrhů výuky,
- ▷ ukončování projektových aktivit.

5.3. Pracovní náplně jednotlivých pozic realizačního týmu zaměřených na přímou podporu cílové skupiny

5.3.1. Manažer projektu

Manažer projektu má hlavní zodpovědnost za úspěšnou realizaci a řízení projektu jako takového, za naplnění hlavních cílů projektu zohledněných v monitorovacích indikátorech.



- Konkrétně zodpovídá za následující činnosti:
- ▷ koordinace a dohled nad realizací projektu,
 - ▷ organizaci výběrových řízení a výběrových procesů, uzavření smluv s dodavateli a komunikaci s nimi,
 - ▷ zpracování monitorovacích zpráv a žádostí o platbu,
 - ▷ referování nadřízeným pracovníkům o průběhu realizace projektu,
 - ▷ finanční stránku projektu, dodržení rozpočtu a harmonogramu projektu,
 - ▷ řídí a řeší případné odchylky od plánu,
 - ▷ spolupracuje s ostatními členy a členkami realizačního týmu, koordinuje jejich činnosti, stanovuje pracovní plány a sleduje jejich dodržování,
 - ▷ tvorbu manuálu činností,
 - ▷ komunikaci s pracovníky řídicího orgánu OPPA.

5.3.2. Koordinátor vzdělávacích a poradenských aktivit

Koordinátor/ka vzdělávacích aktivit má zodpovědnost za správný průběh vzdělávacích a poradenských aktivit.

Konkrétně vykonává následující činnosti:

- ▷ oslovení cílové skupiny, evidence a kontaktování zájemců/kyň,
- ▷ s účastníky projektu vyplňuje vstupní údaje, monitorovací listy,
- ▷ sestavuje harmonogram kurzů, poradenských aktivit, vytiženost dětské herny,
- ▷ eviduje docházku frekventantů, poskytuje jim nezbytné provozní a organizační informace,
- ▷ koordinuje s dodavateli vzdělávacích aktivit průběh jednotlivých kurzů,
- ▷ eviduje osvědčení o absolvované rekvalifikaci,
- ▷ komunikuje s cílovou skupinou, vyhodnocuje její spokojenost s výukou v jednotlivých kurzech,
- ▷ vyhodnocuje zpětné vazby od účastníků projektu na celkový průběh projektu (organizace aktivit, srozumitelnost informací, zázemí pro děti i rodiče, ...),
- ▷ zajišťuje provozní zázemí odbornému personálu při vzdělávacích a poradenských aktivitách,
- ▷ zajišťuje kontakt s příslušnými odbory Úřadu Městské části Praha 10,
- ▷ zajišťuje další úkony dle pokynů manažera projektu.

5.3.3. Psycholog

Odborný psycholog v rámci projektu realizoval a zodpovídal za následující aktivity a odborné činnosti:

- ▷ motivační pohovory se zástupci cílové skupiny,
- ▷ výběr zástupců cílové skupiny do projektu,
- ▷ realizaci profesní psychologické diagnostiky – výběr baterie psychodiagnostických testů,
- ▷ vyhodnocení testů a sestavení individuálních profilů účastníků projektu,
- ▷ individuální konzultace seznámení jednotlivých účastníků projektu s výstupy profesní diagnostiky,
- ▷ podpora motivace účastníků projektu pro dokončení jimi zvolených projektových aktivit,
- ▷ poskytnutí individuálního poradenství účastníkům projektu (např. projednání náročných životních situací, potíží vyplývajících ze skloubení rodinného a pracovního života, starostí spojených s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání, rodinných problémů, otázek výchovy).
- ▷ příspěvek do manuálu činností za práci psychologa v projektu.

V projektové žádosti jsme počítali se zapojením dvou psychologů, nicméně z důvodu zajištění individuálního dlouhodobého přístupu k účastníkům projektu jsme se rozhodli pro působení pouze jedné psycholožky. Počet hodin ani hodinová sazba se oproti projektové žádosti nezměnily.

5.4. Pracovní náplně jednotlivých pozic realizačního týmu zaměřených na podporu cílové skupiny – nepřímé náklady

5.4.1. Pracovnice dětského koutku

Služba hlídání dětí byla zajišťována dodavatelsky, tj. mzda pracovníků dětského koutku („chův“) nebyla hrazena z přímých nákladů projektu.

Smyslem práce pracovníků dětského koutku, tzv. „chův“ bylo, aby se zástupci a zástupkyně cílové skupiny mohli bezproblémově

účastnit všech relevantních projektových aktivit. Dětem se věnovaly chůvy, které splnily relevantní požadavky na odbornost na tuto pozici kladenou.

Pro úspěšný rozvoj dětí je velmi důležitá hra. Jejím prostřednictvím jsme rozvíjeli zejména následující znalosti a dovednosti:

- **smysly** – usilovali jsme, aby děti s citem poznávaly svět, zároveň však aby nebyly přehlceny vnějšími dojmy;
- **pohyby** – v rámci této aktivity jsme se zaměřili zejména na rozvoj jemné motoriky;
- **kognitivní rozvoj** – poznávání různých předmětů, odlišností a souvislostí prostřednictvím k tomu vhodných hraček a předmětů;
- **rozvoj řeči** – trénovali jsme např. pomocí říkadel, slovních her, poslechu či samostatné reprodukce;
- **komunikace** – s dětmi jsme hráli skupinové komunikační hry, zvláštní pozornost jsme věnovali dětem, které se ve větší skupině hůře prosazují;
- **sociálně emotivní rozvoj** – usilovali jsme o vybudování dobrých, laskavých vztahů s dětmi a získání jejich důvěry;
- **rozvoj kreativity** – zaměřili jsme se na rozvoj fantazie dětí prostřednictvím práce s různými materiály, přírodninami, byly realizovány hry na „jako“, atp.

Cílem této aktivity bylo zajistit dětem pocit životní pohody, harmonie, pozitivního naladění, bezpečí a souladu.

5.4.2. Lektori vzdělávacích aktivit

Náplň práce lektorů vyplývá ze zaměření jednotlivých vzdělávacích kurzů. Práce lektorů byla zajištěna dodavatelsky, tj. jejich mzda nebyla hrazena z přímých nákladů projektu.





6. Poradenské a vzdělávací aktivity

V rámci celého projektu jsme usilovali o to, aby každý jeho účastník získal:

- individuální přístup
 - ▷ **psychologická diagnostika**
 - ▷ **cílená motivační opatření** (psycholog)
 - ▷ **odborné rekvalifikace**
- komplexní podporu
 - ▷ **Poradenské a vzdělávací aktivity:**
 - **individuální pracovní psychologická diagnostika**
 - **trenink klíčových kompetencí potenciálních zaměstnanců**
 - **jazykové kurzy**
 - **počítačové kurzy**
 - **odborné rekvalifikace**
 - **služba hlídání dětí**
 - **externí služba hlídání dětí**

Celý projekt byl rozdělen do IV etap.

I. etapa projektu (únor 2010 – červenec 2010)

Toto období projektu bylo zaměřeno:

1. na přípravu prostor pro realizaci projektových aktivit (zejména se jednalo o přípravu a vybavení prostor dětské herny),
2. oslovení cílové skupiny,
3. průběh profesně – psychologické diagnostiky s následnými individuálními konzultacemi,
4. zahájení služby hlídání dětí.

Ad 1. Příprava prostor pro realizaci projektových aktivit (zejména se jednalo o přípravu a vybavení prostor dětské herny)

Realizace projektu probíhala na detašovaném pracovišti odboru sociálního ÚMČ Praha 10 v Jasmínové ul. 35, což je dvoupatrový objekt bývalých jeslí. V prvním patře objektu byla z finančních prostředků MČ Praha 10 vytvořena dětská herna o rozloze cca

60 m². Z této plochy tvoří cca 45 m² hrací plocha a 15 m² spací koutek pro polední klid dětí. K těmto prostorám přiléhá sociální zázemí přizpůsobené potřebám dětí. Vybavení dětské herny bylo konzultováno s odborným personálem jeslí, jejichž provoz MČ Praha 10 zajišťuje.

Ad 2. Oslovení cílové skupiny

Zástupce cílové skupiny jsme oslovili následujícími způsoby:

- ▷ zveřejnění článku s informacemi o projektu v Novinách Praha 10,
 - ▷ vytvořením internetové stránky věnované projektu na webu městské části Praha 10,
 - ▷ rozvozem oslovujícího dopisu do čekáren pediatrů na území Městské části Praha 10, do Střediska služeb pro děti a rodiče (jesle), Centra sociální a ošetrovatelské pomoci a na pracoviště Úřadu práce Praha 10,
 - ▷ výlepem informačních cedulí v prostorách místa realizace projektu.
- Odezva ze strany cílové skupiny převýšila kapacitu projektu.

Zájemkyně o účast v projektu byly pozvány ke vstupnímu motivačnímu pohovoru, který vedla psycholožka projektu. Pro potřeby vstupního pohovoru byl sestaven strukturovaný dotazník, tzv. „Karta zájemce o účast v projektu“ (viz příloha, str. 54). Na základě výstupů z těchto formulářů jsme mohli připravit harmonogram projektových aktivit a upravit tak i poměr mezi jednotlivými kurzy daných aktivit.

Vstupní pohovor sloužil:

- ▷ k seznámení zájemců o účast v projektu s projektovými aktivitami,
- ▷ ke zjištění, zda tyto aktivity odpovídají představám zájemců,
- ▷ ke zjištění míry motivace jednotlivých zájemkyň o účast v projektu,
- ▷ ke zjištění potřebnosti poskytnutí podpory v rámci projektu (konkrétní životní situace zájemkyně), aby efektivita projektových aktivit byla maximální,
- ▷ k zjištění časových možností zájemců.



Ad 3. Profesně – psychologická diagnostika, následné individuální konzultace

Tuto projektovou aktivitu, pracovní psychologickou diagnostiku, absolvovaly již jen vybrané zájemkyně o účast v projektu.

Diagnostika se sestávala z baterie čtyř psychologických testů:

- ▷ **NEO** - metoda zjišťuje míru individuálních odlišností a poskytuje údaje o pěti obecných dimenzích osobnosti.
- ▷ **LMI** - skládá se ze 17 dimenzí (škál) motivace k výkonu v profesním kontextu.
- ▷ **BIP** - je orientován na diagnostiku schopností, které jsou rozhodující pro úspěch v zaměstnání. Celkem 14 dimenzí osobnosti je přiřazeno k 4 různým oblastem profesních předpokladů, jako je profesní orientace, pracovní chování, sociální kompetence a psychická konstituce.
- ▷ **SVF** - umožňuje zachytit variabilitu způsobů, které jedinec rozvíjí a uplatňuje při zpracování a zvládání zátěžových situací.

Individuální konzultace

Jednotlivým účastnicím projektu byly předány vyhodnocené testy – informace o dosažených výsledcích. Následně pak účastnice projektu přišly na individuální pohovory, a to s časovým odstupem - informované s již cílenými dotazy na konkrétní pracovní pozice nebo rekvalifikační kurzy. Zjistili jsme praxí, že se takto zvolený postup dobře osvědčil, protože maminky opravdu přišly s prostudovanými výsledky svých testů a radily se, jak je využít pro budoucnost.

Během individuálního pohovoru účastnice vyplňovaly „**Kartu účastníka projektu**“ (viz příloha, str. 56). Na základě výstupů z těchto formulářů, kdy zájem o účast v některých projektových aktivitách převyšoval počet volných míst, si účastnice ve formuláři zaškrtnly již konkrétní projektové aktivity v maximálním počtu 6 aktivit. Uvedly do formuláře i svůj konkrétní zájem o rekvalifikační kurzy či o hlídání svého / svých dětí v naší dětské herně. Zaškrtnutí jednotlivých aktivit bylo v tento moment již závazné a účastnice tak byla rovnou zapsána na konkrétní kurz, který si zvolila. Zároveň s ní byl vyplněn a podepsán i monitorovací list s jejími osobními údaji, vybranými kurzy i prohlášením o současném místě pobytu. Pokud byla v některé vzdělávací aktivitě volná místa, umožnili jsme našim maminkám zapisovat se na tato zbývající volná místa a rozšířit si tak znalosti nejen

výpočetní techniky, ale i jazykové znalosti a sociální kompetence potřebné pro své budoucí zaměstnání. Tuto skutečnost jsme zohlednili i v monitorovacích listech konkrétních účastnic a dodatečně vybrané kurzy jsme zapsali do tabulky „**Další aktivity dojednané v průběhu projektu**“.

Velmi se nám osvědčil způsob informování účastnic kurzů přes webové stránky a vyvěšováním informací na nástěnku v chodbě budovy, kde celý projekt probíhá.

Ad 4. Služba hlídání dětí

Věkové rozmezí hlídanych dětí se zpravidla pohybovalo od 1,5 do 3 let. V případech, kdy životní situace matky podporu projektových aktivit zvláště potřebovala (např. matky z azylového domu), umožnili jsme i hlídání dětí starších či mladších. Počet hlídanych dětí v jednom okamžiku však nikdy nepřekročil počet 15 osob. Dětem se po celou dobu projektu věnovaly tři chůvy. Usilovali jsme o to, aby hlídání probíhalo aktivní tvořivou formou, která podpoří všestranný úspěšný rozvoj dětí (smysly, pohyby, kognitivní rozvoj, rozvoj řeči, komunikace, sociálně emotivní rozvoj, rozvoj tvořivosti, atp.).

II. etapa projektu (srpen 2010 – leden 2011)

Toto období projektu bylo zaměřeno na:

1. zahájení vzdělávacích aktivit a rekvalifikačních kurzů
2. podporu motivace účastnic projektu k dokončení vzdělávacích aktivit ze strany psychologa

Ad 1. Zahájení vzdělávacích aktivit a rekvalifikačních kurzů

Počítačové kurzy

V měsíci září 2010 byly zahájeny počítačové kurzy.

1. MS Excel – začátečníci – 3 kurzy
2. MS Word – začátečníci – 2 kurzy
3. MS Excel – středně pokročilí – 3 kurzy
4. MS PowerPoint + Internet – 2 kurzy

Výcvik sociálních dovedností

Dále byla v měsíci září 2010 zahájena první část výcviku sociálních dovedností:

1. Kompetence k efektivní komunikaci
2. Kompetence ke kooperaci (spolupráci)
3. Kompetence k výkonnosti
4. Kompetence k úspěšnému řešení problémů
5. Kompetence k plánování a organizaci práce
6. Kompetence ke zvládání zátěže
7. Kompetence k flexibilitě
8. Kompetence k celoživotnímu učení
9. Kompetence k objevování a orientaci v informacích
10. Jak uspět u přijímacího pohovoru
11. Umění sebe prezentace

Jazykové kurzy

V měsíci listopadu 2010 byla zahájena výuka jazykových kurzů:

1. anglický jazyk – začátečníci – 2 kurzy
 2. anglický jazyk – středně pokročilí – 2 kurzy
 3. anglický jazyk – pokročilí – 1 kurz
 4. německý jazyk – středně pokročilí – 1 kurz
- Výuka probíhala až do června následujícího roku.

Odborné rekvalifikace

V průběhu měsíce října jsme vybrali 31 zájemkyň o rekvalifikační kurzy, které byly dále rozděleny do dvou skupin dle charakteru jimi vybraných rekvalifikačních kurzů. První skupina zahrnovala zájemkyně o kurzy účetnictví a personalistiku, druhá skupina zahrnovala zbývající širokou škálu kurzů.

Do rekvalifikačních kurzů bylo přijato celkem 31 účastnic, se kterými byla před zahájením kurzu uzavřena „Dohoda o účasti v rekvalifikačním kurzu“. Dohoda mj. obsahuje klauzule o sankčních opatřeních, pokud účastnice rekvalifikační kurz o své vůli úspěšně nedokončí a dále o tom, za jakých podmínek mohou maminky využít službu externího hlídání dětí po dobu jejich účasti v rekvalifikačním kurzu.

Účastnice projevily zájem o následující obory:

- ▷ podvojné účetnictví – začátečníci (12 osob)
- ▷ podvojné účetnictví – pokročilí (1 osoba)
- ▷ mzdové účetnictví (1 osoba)
- ▷ personalistika (5 osob)
- ▷ počítačová grafika (5 osob)
- ▷ pedagogické minimum (3 osoby)

- ▷ asistentka vedoucího pracovníka (3 osoby)
- ▷ vazba a aranžování květin (1 osoba)

Externí služba hlídání dětí

Maminky, které se rozhodly absolvovat rekvalifikační kurz, mohly využít služeb externích poskytovatelů služby hlídání dětí (např. dětská, mateřská či rodičovská centra, možnost pozvat si chůvu domů). Stejně tak jako v případě dětské herny jsme i touto podporou sledovali záměr vytvořit maminkám, které nemají možnost zajistit pro své děti hlídání členy rodiny či z řad přátel, prostor pro návštěvu rekvalifikačních kurzů, které se často konaly na různých místech Prahy. Využití této služby jsme jim zpětně oproti řádnému účetnímu dokladu proplatili.

Ad 2. podporu motivace účastnic projektu k dokončení vzdělávacích aktivit ze strany psychologa

Práce psychologů v druhé etapě projektu spočívala v následujících aktivitách:

1. Poskytovat příslušníkům cílové skupiny podporu a motivaci pro dokončení jimi zvolených projektových aktivit. Podporu čerpala především ze znalostí účastníků ze vstupní pracovní psychologické diagnostiky a ze zrealizovaných individuálních pohovorů.
2. Zajistit účastníkům projektu individuální poradenství (např. projednání náročných životních situací, potíží vyplývajících ze skloubení rodinného a pracovního života, starostí spojených s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání, rodinných problémů, otázek výchovy), která nad první aktivitou mírně převažovala.

Možnost využít konzultací s psychologem jsme účastnicím projektu nabídli od měsíce července roku 2010. Termíny konzultačních hodin jsme průběžně uveřejňovali na internetové stránce projektu a na nástěnkách v budově v Jasmínové 35, vždy s dvouměsíčním předstihem. Volili jsme jak dopolední, tak odpolední termíny, vždy však s ohledem na to, aby se konzultace konaly v časovém rozmezí mezi „studijními aktivitami“. Maminky tak měly možnost konzultací ve svém volném čase, nebyly tak stresované začátkem či koncem jednotlivých výukových hodin.



III. etapa projektu (únor 2011 – červenec 2011)

Toto období projektu obsahovalo následující projektové aktivity:

1. pracovní psychologická diagnostika, individuální konzultace a podpora motivace účastnic projektu k dokončení vzdělávacích aktivit,
2. pokračování vzdělávacích aktivit a rekvalifikačních kurzů

Ad 1. Pracovní psychologická diagnostika

Pracovní psychologickou diagnostiku jsme opětovně zařadili do projektových aktivit. Smyslem tohoto opatření bylo, aby jednotlivé účastnice projektu mohly zjistit, zda a jakým způsobem se v průběhu projektu změnila jejich osobnostní stránka, tj. do jaké míry pro ně byly projektové aktivity přínosné.

Na základě obecných výstupů ze závěrečné pracovní diagnostiky lze konstatovat, že po ročním absolvování vzdělávacích kurzů byly účastnice projektu důkladněji připraveny pro zvládnutí odchodu z rodičovské dovolené do zaměstnání, než tomu bylo při vstupu do projektu.

Konzultace různých náročných životních situací maminek s psychologem přispívala k podpoře jejich motivace dokončit jimi zvolené projektové aktivity.

Ad 2. Pokračování vzdělávacích aktivit a rekvalifikačních kurzů

Počítačové kurzy

V této projektové etapě jsme uspořádali pět kurzů. Výuka se uskutečnila v následujících úrovních a termínech:

1. MS Word – začátečníci,
2. MS Excel – začátečníci,
3. PowerPoint,
4. MS Word – středně pokročilí,
5. MS Excel – středně pokročilí.

Výcvik sociálních dovedností

Po ukončení „podzimní“ etapy výuky osobnostních předpokladů jsme na základě průběžně zjišťované zpětné vazby od účastnic

projektu připravili etapu „jarní“. Tato etapa více zohledňovala problematiku umění vyjednávání a pracovně-právní oblasti (práva rodičů, proplácení nemocenské, nemoc dítěte, mobbing a bossing, zkrácený úvazek). Významnou změnu zaznamenal styl výuky, který byl pojat formou interaktivních seminářů, tj. s větším důrazem na zážitkovou formu.

Pro maminky jsme tak připravili osm zcela nových vzdělávacích výukových bloků:

1. Problematika uplatnění žen na trhu práce
2. Time management pro pracující matky
3. Jak sladit pracovní a soukromý život?
4. Zaměstnání versus péče o zdraví dětí v rodině
5. Odchod matky do zaměstnání
6. Zaměstnání a rodina
7. Zaměstnání, rodina a zdraví dítěte
8. Zaměstnání, rodina a duševní psychohygiena.

Vzhledem k rozsahu zjištěných potřeb cílové skupiny jsme následně připravili samostatný vzdělávací kurz s názvem „Vzdělávání pro podporu uplatnění na trhu práce osob po rodičovské dovolené“. Tento kurz byl v rozsahu 56 vyučujících hodin.

Kurz obsahoval informace z oblasti pracovní právní a podnikání (uzavírání pracovních a obchodních smluv), kariérního plánování, vyjednávání, psychologie prodeje, marketingu a finančních zákonitostí. Tyto znalosti mohou mj. usnadnit provozování vlastní živnosti. Ty maminky, které neuvažují o samostatné výdělečné činnosti, mohou získané znalosti uplatnit při přijímacích pohovorech, při prezentaci své osoby, při jednání s budoucími klienty svého zaměstnavatele. Širší obzor znalostí tak pozvedl sebevědomí účastníků kurzu.

Odborné rekvalifikace

Díky schválení rozšíření projektových aktivit jsme v rámci aktivity Odborné rekvalifikace mohli maminkám, absolventkám rekvalifikačních kurzů „Podvojný účetnictví“ a „Personalistika“, nabídnout kurzy Daňová evidence a Řízená praxe, o které projevíly maminky po ukončení prvotních rekvalifikačních kurzů zájem. Rozšířily a upevnily si tak nově získané znalosti.

IV. etapa projektu (srpen 2011 – listopad 2011)

Závěrečná projektová etapa mohla být zrealizována díky schválení prodloužení projektu a rozšíření projektových aktivit.

V této závěrečné etapě jsme účastnicím projektu nabídli účast v následujících aktivitách:

Počítačové kurzy

Výuka se konala v následujících úrovních a termínech:

1. MS Word – začátečníci,
2. MS Excel – začátečníci,
3. MS Word – středně pokročilí,
4. MS Excel – středně pokročilí,

Jazykové kurzy

Výuka jazykových znalostí probíhala v této etapě v následujících kurzech stanovených dle úrovně jazykových znalostí účastníků:

- ▷ anglický jazyk – středně pokročilí
- ▷ anglický jazyk – pokročilí

Kurz „Vzdělávání pro podporu uplatnění na trhu práce osob po rodičovské dovolené“

Kurz obsahoval informace z oblasti pracovně právní a podnikání (uzavírání pracovních a obchodních smluv), kariérního plánování, vyjednávání, psychologie prodeje, marketingu a finančních zákonitostí. Tyto znalosti mohou mj. usnadnit provozování vlastní živnosti. Ty maminky, které neuvažují o samostatné výdělečné činnosti, mohou získané znalosti uplatnit při přijímacích pohovorech, při prezentaci své osoby, při jednání s budoucími klienty svého zaměstnavatele. Širší obzor znalostí tak pozvedl sebevědomí účastníků kurzu.

V rámci vzdělávacích aktivit projektu bylo podpořeno 110 osob. Psychologickou diagnostiku absolvovalo celkem 81 osob. Rekvalifikační kurzy absolvovalo 31 osob, z toho 68 % účastnic bylo zaměstnáno v daném či příbuzném oboru. Veškeré vzdělávací projektové aktivity byly v průběhu projektu navštíveny a úspěšně dokončeny 444x.

Jako neoficiální přidanou hodnotu projektu vnímáme vůli absolventek jazykových kurzů se setkávat k výuce i nadále po ukončení projektu.

Dalším neoficiálním přínosem projektu bylo to, že si děti

v dětské herně zvykly na delší odloučení od maminky, zvykly si na své působení v kolektivu, a tak se pozvolna připravily na vstup do školky.

6.1. Působení psychologa v projektu

Z pohledu realizátora projektu:

příprava grantové žádosti, role psychologa

Při přípravě role psychologa v projektu jsme museli skloubit:

- ▷ znění podmínek OPPA pro přípravu grantové žádosti, vč. výše úvazku pro psychologa,
- ▷ nezbytnou časovou dotaci pro práci psychologa s ohledem na přepokládaný počet účastníků projektu a jejich časové možnosti,
- ▷ časový harmonogram projektu.

Při řešení otázky časové dotace pro práci psychologa v průběhu příprav grantové žádosti jsme předpokládali, že testy pracovních psychologické diagnostiky budou zadávány v písemné podobě a následně psychologem pomocí odborného softwaru vyhodnocovány.

V průběhu příprav na realizaci projektu jsme se dozvěděli o možnosti zadávat testové baterie v elektronické podobě. Pro tento způsob testování jsme se nakonec rozhodli, jelikož je pro vyplňování testů příjemnější, časově méně náročný a pro vyhodnocení testů praktičtější. S výše uvedeným rozhodnutím pro elektronickou verzi testů souvisela otázka pořízení odborného softwaru, jehož objednávka je podmíněna vzděláním (psychologové s dodatkem možnosti testovat). Psycholožka, která v našem projektu působila, veškeré náležitosti pro práci s odborným softwarem splňovala. Pro realizaci pracovních psychologické diagnostiky jsme využili počítačovou učebnu.

Při stanovování pozice psychologa v projektu jsme zvažovali, zda-li bude kmenovým pracovníkem (forma DPČ, DPP) či bude v projektu působit externě. Při řešení této otázky hrál roli i počet pracovních hodin, které souvisely jak s počtem přepokládaných účastníků projektu, tak s formou práce i způsobem odměňování práce psychologa. Vzhledem k rozsahu plánovaných pracovních aktivit psychologa jsme se nakonec rozhodli pro pozici kmenového pracovníka.

Psycholožka zajistila veškeré náležitosti týkající se projektové aktivity pracovních psychologické diagnostiky. Výstupem z každé diagnostiky byla podrobná závěrečná zpráva pro každou účastnici projektu. Tato zpráva byla s každou maminkou individuálně konzultována. Na základě této zprávy účastnice volily svůj další vzdělávací plán.

Na základě zpětné vazby od účastnic v průběhu projektu jsme



pracovní psychologickou diagnostiku opětovně zařadili do projektových aktivit na závěr 3. etapy. Smyslem možnosti opětovného absolvování diagnostiky bylo, aby maminky mohly zjistit, zda a jakým způsobem se v průběhu projektu změnila jejich osobnostní stránka, tj. do jaké míry pro ně byly projektové aktivity přínosné.

Z pohledu působení psychologa:

I. etapa: duben 2010 – červen 2010 - pracovní psychologická diagnostika a následné individuální konzultace

Projekt ESF Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“ navazoval na dotazníkovou aktivitu ÚMČ Prahy 10 s cílenými dotazy nabízených možností vzdělávacího procesu rodičů na RD. Zájemci se pak o celém projektu většinou informovali z internetových stránek, místních novin MČ Prahy 10, a nebo přímo od rodičů, kteří již tuto informaci takto získali. Telefonickým navázáním kontaktů s vyjádřeným zájmem o nabízené aktivity pak obdrželi termín první návštěvy k vstupním motivačním pohovorům do celého projektu.

Tyto konkrétní práce s jednotlivými rodiči byly zahájeny v dubnu roku 2010 vstupními motivačními pohovory s psychologem, během kterých se objasňovala nabídka celého projektu s již přesnějšími daty jednotlivých možností i s konkrétními daty nabízených psychologických testů. Většina maminek přijala s povděkem nabízené činnosti a společně s psychologickou podporou kombinovala možné navýšení své stávající gramotnosti. Největším důvodem ohlasu maminek na inzeráty v novinách a na internetu byla potřeba další vzdělanosti. Maminky si uvědomují, že zaměstnavatel nečeká s otevřenou náručí na jejich návrat, ale budou-li mu moci nabídnout více, než jiní zájemci, pracovní místo tak získají. Rozhovor se často netýkal pouze projektu, ale řešily se i individuální nastalé či dlouhodobě trvající problémy ve všech oblastech rodinného života. Vznikla tak malá poradna pro maminky na rodičovské dovolené.

Obecně maminky s dětmi nemají před sebou lehký úkol, jednak nalézt školkou, která jim přijme dítě věkově zralé na školkovou docházku, a k tomu nalézt potenciálního možného zaměstnavatele, který jim vyjde vstříc v jejich časových omezeních daných zavírací dobou právě předškolním zařízením. V období zahájení projektu se tento úkol většinou maminek plnit nedařil.

Po vypracování testových baterií se s maminkami probíraly jejich dosažené výsledky s odkazem na jednotlivé ukazatele profesních výstupů. Jednalo se o pečlivě vybranou testovou baterii 4 testů, které odhalují profesní i osobnostní profil budoucího zaměstnance.

Charakteristika testů

1. **BIP** je orientován na diagnostiku schopností, které jsou rozhodující pro úspěch v zaměstnání. Celkem 14 dimenzí osobnosti je přiřazeno k 4 různým oblastem profesních předpokladů, jako je:
 - ▷ Profesionální orientace
 - Motivace k výkonu
 - Motivace k utváření
 - Motivace k vedení
 - ▷ Pracovní chování
 - Svědomitost
 - Flexibilita
 - Rozhodnost
 - ▷ Sociální kompetence
 - Senzitivita
 - Schopnost kontaktů
 - Sociabilita
 - Orientace na tým
 - Schopnost prosadit se
 - ▷ Psychická konstituce
 - Emocionální stabilita
 - Odolnost vůči zátěži
 - Sebevědomí

Kromě těchto dimenzí lze vypočítat také některé doplňkové indexy, které mohou poskytnout další informace, např. pro účely následného pohovoru.
2. **LMI** je založen na významných teoretických a empirických pracích, zaměřených na motivaci k výkonu a na výsledcích výzkumu motivace k výkonu. Osobnostně teoretické pozadí tvoří chápání motivace k výkonu jako podíl osobnosti na vlastní výkonnosti. Skládá se ze 17 dimenzí (škál) motivace k výkonu v profesním kontextu:
 1. vytrvalost
 2. kompenzační úsilí
 3. dominance
 4. hrdost
 5. angažovanost
 6. ochota učit se
 7. důvěra v úspěch
 8. preference obtížnosti

9. flexibilita
10. samostatnost
11. flow
12. sebekontrola
13. nebojácnost
14. orientace na status
15. internalita
16. soutěživost
17. cílevědomost

Výsledkem LMI je celková hodnota motivace k výkonu i hodnoty pro jednotlivé škály.

3. **NEO** test se řadí mezi vícerozměrné inventáře postavené na pětifaktorovém modelu osobnosti, který vychází z faktorové analýzy lexika přirozených jazyků (přídavných jmen používaných k popisu osobnosti).

Metoda zjišťuje míru individuálních odlišností a poskytuje údaje o pěti obecných dimenzích osobnosti:

1. Neuroticismus
2. Extroverze
3. Otevřenost vůči zkušenostem
4. Přívětivost
5. Svědomitost

(tzv. Velká pětka, Big Five).

Respondenti odpovídají na celkem 60 položek, 12 pro každou škálu.

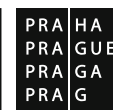
4. **SVF** umožňuje zachytit variabilitu způsobů, které jedinec rozvíjí a uplatňuje při zpracování a zvládání zátěžových situací. Pro první české vydání je zvolena nová verze SVF 78, která obsahuje 13 škál:

- ▷ Podhodnocení
- ▷ Odmitání viny
- ▷ Odklon
- ▷ Náhradní uspokojení
- ▷ Kontrola situace
- ▷ Kontrola reakcí
- ▷ Pozitivní sebeinstrukce
- ▷ Potřeba sociální opory
- ▷ Vyhýbání se
- ▷ Únik

- ▷ Přemítání
- ▷ Rezignace
- ▷ Sebeobviňování.

Jako dotazníková metoda vychází SVF z předpokladu, že strategie určité osoby při zpracování stresu jsou natolik vědomé, že se lze na ně pomocí verbálních technik dotázat. Zpracování výsledků SVF 78 umožňuje analýzu strategií směřujících k redukci stresu (pozitivní strategie) nebo vedoucích k zesílení stresu (negativní strategie).

Po vypracování těchto testů s obdržení dosažených výsledků pak maminky přišly na **individuální pohovor** - s časovým odstupem - informované s již cílenými dotazy na konkrétní pracovní pozice nebo rekvalifikační kurzy. Zjistili jsme praxi, že se takto zvolený postup výrazně dobře osvědčil, protože maminky opravdu přišly s prostudovanými výsledky svých testů a radily se, jak je využít pro budoucnost. Testová baterie je volená záměrně tak, aby si maminky uvědomily své postoje k jednotlivým situacím, jak se staví k různým výkonům, co od sebe očekávají, zdali dokáží pracovat v týmu nebo jim lépe vyhovuje samostatná práce, zda používají pozitivní strategie k zvládání stresových situací, či kam směřuje jejich sebevědomí. Výsledek motivace k pracovnímu výkonu je značně ovlivněn současnou situací na rodičovské dovolené a časovým termínem ukončení RD. Sebeuposouzení je pak samozřejmě determinováno délkou celé RD. Maminky tyto sebepoznávací testy přijaly s pozitivním ohlasem a velice rády se zapojily se slovy, že si pak budou lépe rozumět, že „konečně“ zjistí, k jaké pracovní činnosti se hodí a zda mohou jít např. i studovat. Toto téma se u některých žen otevřelo i s konkrétními závěry. V individuálních pohovorech se také maminky rády rozhovořily o svých schopnostech, v které oblasti by mohly na sobě více zapracovat, a nebo v čem jsou naopak více schopné. Zájem byl i jak správně napsat své budoucí CV pro zaměstnavatele a vyzdvihnout právě onu správnou stránku svých schopností a dovedností a naopak, nezmiňovat eventuální nedokonalost. Dopodrobna jsme pak společnou analýzou hledaly možnosti jejich uplatnění na trhu práce po rodičovské dovolené a náhledy potřeb na jednotlivé pracovní pozice. Nejobtížnější otázkou pak vyzněly starosti o děti a pracovní dobu nabízenou zaměstnavatelem. Jak pojmut tuto problematiku celkově, co a jak nabízet zaměstnavateli a jak se zachovat při různých dotazech při přijímacím pohovoru. Tato problematika maminek s dětmi se velice obtížně řeší bez pomoci tatínek, babiček, chův či jiných ostatních možných pomocníků. Většinou jsou manželé a otcové dětí



velice zaneprázdnění výdělkem pro celou rodinu a ve velice sporadických případech mohou podat pomocnou ruku při vyzvedávání dětí ze školních a předškolních zařízení. Maminky pak zůstávají odkázané na svoji časovou zodpovědnost a na výběr nezbyvá příliš prostoru. Toto časové omezení řeší celkem s předstihem, aby se na tuto realitu dokázaly především zadaptovat, poté se vyrovnat a následně pak mít jistotu řešení při vyjednávání s budoucím zaměstnavatelem. Převážná většina maminek se rozhoduje pro jakékoliv přijatelné zaměstnání právě s ohledem na možnosti dětí. Domnívám se, že si jsou maminky vědomé svých priorit a šťastně volí budoucnost svých dětí. Chtějí pro ně rozvoj s dobou, aby nezůstávaly pozadu nebo mimo své vrstevníky a zvládly tak potřebné vzdělání s pozitivním rodinným zázemím. Dnešní matky jsou již sociálně zralejší, než byla jejich předchozí generace, na své rodičovství si ponechaly více času, věnují se hlouběji výchově a volí směr vývoje svých dětí s rozmyslem a znalostí schopností i dovedností svých dětí. Zajímají se o další možnosti a působení na potřebnou výchovu tím nejlepším způsobem, jakým jen mohou.

Protože se s jednotlivými zájemkyněmi navázal vstřícný vzájemný kontakt již při vstupních motivačních pohovorech, byly pak schopné se právě rozhovořit o situaci v rodině, o vztazích k jednotlivým členům rodiny, jak správně vést děti ve výchově, jaká jsou pozitiva a negativa různých forem působení, čemu dát ve výchově přednost a jak se zachovat v konkrétních situacích a i jak zdravotně řešit různá oslabení. I z těchto, byť krátkých vzájemných setkání, byl patrný zájem maminek o co nejlepší působení na své děti ohledně smysluplných výchovných strategií.

Všechny maminky uměly používat při práci PC, nebyl použit jediný test v papírové verzi. Je vidět, že současné ženy na rodičovské dovolené se nebojí jít s dobou, neotálet v domácnosti a naopak pracovat na rozvoji svých schopností a kvalit.

Práce s testy na PC se velice osvědčila, maximálně na nich společně pracovalo 6 maminek, což se ještě dalo zvládnout vzhledem k malým plačícím dětem a vyhověním jejich úzkostným obavám. Větší počet maminek s dětmi by nebyl až tak vhodný, začal by fungovat efekt kolektivního pláče dětí a maminky by pak neměly šanci na testech pracovat. Někdy byly situace obtížnější na zvládání těchto dětí, někdy musely vyplňovat s maminkou, ale převážně chůvy vše zvládly na výbornou a pomohly tak maminkám soustředit se na výkon. A ony byly rády, že jim bylo umožněno mít děti v překrásném dětském koutku, zvláště pro ně vytvořeném. Velice si pochvalovaly nepřeborný výběr hraček s různými herními možnostmi,

relaxační prostor pro spánek i toalety přizpůsobené stáří jejich dětí. Oslovil je i přebalovací pult pro nejmenší a rozlehlá kuchyňka pro gurmánské potřeby všech zúčastněných. Děti se na následné návštěvy většinou již těšily.

Pro psychologa tak vznikla práce nejen s maminkami a obsluhou PC s testovacím materiálem, ale zároveň i s dětmi a jejich aktuální nespokojeností. V pracovní činnosti psychologa tak byla komunikace s maminkami provázána pláčem či vzdorem některého z dětí. Přesto se situace ustály a výsledky byly dosaženy.

Náplň práce psychologa spočívala i v organizační náplni a zkoordinování času maminek k jednotlivým návštěvám. Většina maminek preferovala dopolední čas, protože jejich děti chodí spát kolem poledne a školky propouští jejich starší děti též po obědě, takže bylo obtížnější najít společně daný čas k setkání.

Vytvořená strategie psychologické práce tak byla praxí naplněna více směry, než byl původní nástin daný projektem. Obsahuje a doplňuje i stránky denního života maminek na rodičovské dovolené s problémy s tím souvisejícími. Proto byla pojata další návaznost v budoucích měsících projektu i jako poradenská činnost nejen pro profesní vzestup maminek, ale i pro osobnostní rozvoj.

II. etapa: červenec 2010 – prosinec 2010 – poradenské a motivační aktivity

Od července roku 2010 se maminkám nabídla možnost doplňkové služby psychologa, který jim byl k dispozici v časovém rozmezí mezi jejich „studijními aktivitami“. Měly tak možnost návštěv ve volném čase, aby nebyly stresované začátkem či koncem jednotlivých výukových hodin. V tomto projektu se hovoří pouze o maminkách záměrně, protože do něj nevstoupil jediný otec od rodiny, který by pečoval o své děti celodenně a byl tak na rodičovské dovolené. Jeden tatínek byl původně přihlášen, ale nakonec svůj záměr neuskutečnil.

Vytvořit fungující model pro všechny bylo námětem několika diskuzí. Nakonec všichni zúčastnění dospěli k praktické a funkční možné variantě. Maminky si tak mohly dopředu dohodnout schůzku na základě nabídnutých konzultačních hodin vyvěšených na internetové stránce projektu Prahy 10 a nástěnkách v místě realizace projektu. Tento model se osvědčil už od samého začátku, maminky si na něj zvykly a mohly si vybrat variantu pro návštěvu z časového hlediska pro ně maximálně výhodnou.

Během docházky na pravidelné kurzy maminky mezi sebou navázaly vzájemně přátelské vztahy, poznávaly se blíže, vyměňovaly si

zkušenosti nejen o vývoji svých dětí – ty jsou pro ně velice důležité a prvořadí, ale i o partnerských vztazích, blízkosti se profesní dráze, o finančních možnostech, o školách, náplních prázdnin, ale třeba i o vhodných vánočních dárkách. Výměnou zkušeností a pravidelným setkáváním si tak rozšiřují své dosavadní zkušenosti i poznatky.

Maminky od září roku 2010 začaly společně navštěvovat psychologicky velice zajímavé semináře. Zúčastňovaly se jich s nadšením, v těchto kurzech aktivně spolupracovaly a odcházely obohacené o nové zkušenosti. Při jednotlivých poradenských návštěvách sdělovaly radost z takto pojatých kurzů, protože je obsahově velice zajímaly a obohacily k lepšímu pochopení jich samotných, jejich celkové komunikace, kooperace, profesních schopností a i v partnerských vztazích.

Při vzájemných diskuzích vyplynulo, že je zajímají další možnosti rozvoje jejich osobností se snahou o hlubší vědomosti v rodičovských vztazích, vzájemném působení na rozvoj dětí, sourozeneckých vztazích jejich dětí a i v rolích a vztazích prarodičů k jejich dětem. Ze vzájemné komunikace tak vyplynula celá škála zájmů o řešení současné životní situace, která se pro některé účastnice během tohoto projektu nově vyvinula. Změna v dosavadním systému rodičovské dovolené se samozřejmě promítla do veškerých rodinných vazeb, tedy byli osloveni i prarodiče především v souvislosti s hlídáním dětí při jejich zdravotních problémech. Z psychologického hlediska je zapojování více členů do aktivit maminek utužující a blahodárné pro vzájemné vztahy všech zúčastněných. Všichni si uvědomí, že rodičovská „dovolená“ není v pravém smyslu oddychové relaxační, ale naopak trpělivá dlouhodobá tvůrčí činnost a velká starost, která se dá rozdělit mezi další rodinné členy. Aktivita vzdělávání není pouze učením v čase kurzů, ale maminky se musí připravovat i doma na další vyučovací hodiny, aby mohly navázat na další pokračovací lekce. Musí si vytvořit doma časový prostor, ve kterém úkoly zvládnou. Pro některé maminky s více dětmi – jsou některé rodiny se třemi i čtyřmi dětmi - to je někdy opravdu náročný úkol. Tam se projevuje, jak dokážou manažersky vše zvládnout a jak mají rozvinuté motivační tendence vytrvat v započatých aktivitách. Jazykové kurzy jsou poměrně dlouhé na pravidelnou docházku a dostatečně úkolují maminky ke kvalitnímu zvládnutí jazykových schopností. Vytrvalost a snaha dosáhnout znalostí ve zvoleném oboru je pro maminky stěžejní, uvědomují si pozitivita této projektové nabídky v čase, který tomu mohou věnovat a snaží se o maximální možnou docházku.

Opravdu náročná situace vzniká pro maminky, které se ocitly na tzv. křižovatce ve svém životě a musí řešit nejen existenční problémy, ale i vztahově nově vzniklé, např. odchodem partnera a otce dětí nebo nově příchozího partnera do rodiny a zavést nový systém soužití a i návštěv s otcem dětí. Jedné mamince se dvěma dětmi bohužel nastala i velice smutná a těžká životní situace ovdověním a prakticky současně ztrátou i sourozence, ale přesto dál pokračovala v docházce na jednotlivé lekce a snažila se neztratit kontinuitu a nepodlehnout této životní těžké zkoušce.

Do projektu se podařilo zapojit i maminky z azylového domu, které si této možnosti svého rozvoje velice vážily a pracovaly na sobě. Měly trochu složitější situaci v délce bydlení na jednom místě, příslušný azylový dům nabízí bydlení pouze na 1 rok a maminky se poté musí odstěhovat – většinou ještě do dalšího azylového domu. Jedna maminka v projektu tak musela dojíždět ve třetí etapě projektu z poměrně velké dálky. Byla poměrně dostatečně motivována a věděla, že se bez příslušných a žádaných vědomostí na trhu práce neuplatní se současným dosaženým vzděláním.

Celkové práce s maminkami se ukázala jako velice tvůrčí, maminky chtěly obsáhnout co nejvíce vědomostí a snažily se maximálně přizpůsobit zvoleným aktivitám.

Potvrdilo se, jak se původně předpokládalo, že se současné ženy na rodičovské dovolené nebojí jít s dobou, nezůstávat pouze v domácnosti, ale naopak chtějí pracovat na rozvoji svých schopností s následným kvalitním uplatněním na trhu práce.

Jak jsem uvedla výše, vytvořená strategie psychologické práce tak byla praxí naplněna více směry, než byl původní nástin daný projektem. Doplňuje i stránky každodenního života maminek na rodičovské dovolené s problémy s tím souvisejícími. Obsahově tak byla pojata další návaznost v těchto popsanych měsících projektu jako poradenská činnost nejen pro profesní vzestup maminek, ale i pro osobnostní rozvoj a řešení nastalých kolizí a problémů.

III. etapa: leden 2011 – červenec 2011 poradenské a motivační aktivity

Práce psychologů v tomto období spočívala jednak:

- ▶ v poradenských konzultacích, jejichž termíny byly vždy v dvouměsíčním předstihu zveřejněny na webové stránce projektu,
- ▶ ve vyhodnocování výstupů pracovní psychologické diagnostiky spojené s následným individuálním pohovorem.



Pracovně-psychologickou diagnostiku jsme opětovně zařadili do projektových aktivit a nabídli jsme maminkám její absolvování. Cílem této činnosti je, aby v případě zájmu jednotlivé účastnice projektu mohly zjistit, zda a jakým způsobem se v průběhu projektu změnila jejich osobnostní stránka, tj. do jaké míry pro ně byly projektové aktivity přínosné.

Od měsíce května se tak mohly zapojovat do vyplňování stejných testových profesních baterií, kterých se zúčastnily na počátku projektu. Jedná se o inventář profesních charakteristik osobnosti, dotazník motivace k výkonu, pětifaktorový osobnostní inventář a dotazník, který umožňuje zachytit variabilitu způsobů, které jedinec rozvíjí a uplatňuje při zpracování a zvládání zátěžových situací.

Při následných individuálních konzultacích se vedle pracovní otázky znovu otevřela témata o situaci v rodině, o vztazích k jednotlivým členům rodiny, jak vhodně zapojit své muže do výchovy dětí i chodu domácnosti, čemu dát ve výchově přednost a jak se zachovat v konkrétních situacích. I z těchto, byť krátkých vzájemných setkání, byl patrný zájem maminek o co nejlepší skloubení budoucího profesního zatížení i rodičovství.

Na základě obecných výstupů ze závěrečné pracovní diagnostiky lze konstatovat, že po ročním absolvování vzdělávacích kurzů jsou účastnice projektu důkladněji připravené pro zvládnutí nastávající situace odchodu z rodičovské dovolené do zaměstnání, než tomu bylo při vstupu do projektu.

Maminky, které vstupní diagnostiku neabsolvovaly, mohly díky závěrečnému absolvování této baterie čtyř testů zjistit své silné a slabé osobnostní stránky, své schopnosti ve smyslu vrozených dispozic pro určité profesní oblasti, svoji výkonnost a míru zvládání stresových situací, ke kterým v profesním, ale i v osobním životě dochází. Budou tak moci snadněji a zodpovědněji orientovat svou profesní dráhu.

Závěrečnou diagnostiku absolvovalo 13 účastnic.

6.2. Struktura a organizace výuky IT dovedností

Z pohledu realizátora projektu:

Konkrétní náplň PC kurzů se odvíjela od poptávky účastnic projektu. Výuku počítačových dovedností jsme rozložili do dopoledních a odpoledních bloků ve frekvenci 1x a 2x týdně. Celkem jsme

otevřeli 10 kurzů, přičemž celková délka jednoho kurzu činila 20 hodin.

Oproti našemu očekávání byl největší zájem o výuku programu MS Excel a PowerPoint.

Výuka probíhala v následující skladbě:

- ▷ MS Excel – začátečníci – 3 kurzy,
- ▷ MS Excel – středně pokročilí – 3 kurzy,
- ▷ MS Power Point + Internet – začátečníci – 2 kurzy,
- ▷ MS Word – začátečníci – 2 kurzy.

Vzhledem k velkému zájmu o tyto kurzy jsme za pomoci dvou zapůjčených notebooků od dodavatele navýšili kapacitu všech PC kurzů ze 6 osob na 8 osob. Tím jsme umožnili účastnicím projektu zapsat se na libovolný PC kurz. Dále jsme maminkám umožnili zapisovat se na zbývající volná, dosud neobsazená místa v ostatních kurzech a rozšířit si tak znalosti výpočetní techniky pro své budoucí zaměstnání.

O kurzy MS Word byl u maminek zájem před zahájením kurzů minimální. Maminky nám odpovídaly slovy, že „Word znají“. Tato skutečnost se změnila po absolvování prvních PC kurzů Word. Výuka a výklad lektorky, která vedla všech 10 kurzů, účastnice projektu natolik zaujaly, že se začaly zapisovat i do následujících, ještě nezcela obsazených kurzů.

Co se týče náplně výuky PC kurzů, doporučujeme na začátek každého kurzu zařadit několik hodin základů práce s počítačem. I když mají některé účastnice projektu pocit, že základy obsluhy PC umí, opak často bývá pravdou.

Při sestavování rozvrhu PC kurzů doporučujeme na začátek zařadit kurzy pro začátečníky a až poté kurzy pro středně pokročilé či pokročilé. Tento způsob se nám osvědčil zejména u kurzů MS Excel, kdy z úrovně začátečníci plynule přecházely účastnice do úrovně středně pokročilí (pokud ještě nebyla kapacita kurzu zcela naplněna).

Na základě zpětné vazby od účastnic projektu jsme výuku počítačových kurzů rozšířili ještě o dalších 5 kurzů s časovou dotací 25 hodin za kurz:

- ▷ MS Excel – začátečníci,
- ▷ MS Excel – středně pokročilí,
- ▷ MS PowerPoint – začátečníci,
- ▷ MS Word – začátečníci,
- ▷ MS Word – středně pokročilí,

a v rámci prodloužení projektu o další 4 kurzy:

- ▷ MS Excel – začátečníci,
- ▷ MS Excel – středně pokročilí,
- ▷ MS Word – začátečníci,
- ▷ MS Word – středně pokročilí.

Počítačové kurzy byly našimi maminkami navštíveny celkem 121-krát, kdy přesný počet úspěšně podpořených osob v rámci této aktivity je 65.

Z pohledu dodavatele

Dodavatel vzdělávací aktivity:

NICOM, a.s.

Telefon: +420 222 231 100

E-mail: praha@nicom.cz

Web: www.nicom.cz

Obecná charakteristika vzdělávací aktivity

Školení zaměřená na uživatelské zvládnutí základních kancelářských programů: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint + Internet. Každý program se skládal z 20 vyučovacích hodin, jeden den se konala výuka 2 hodiny. Některé programy probíhaly jednou týdně, některé dvakrát týdně. Vždy se vyučovala jedna skupina maximálně 4 hodiny týdně. Takto byl oficiálně stanoven rozvrh. Naše paní lektorka ovšem většinou přidávala půl hodiny mimo oficiální rozvrh. Posluchačky měly spoustu dotazů po výuce, které paní lektorka zodpovídala.

Přínos vzdělávací aktivity

Ženy, které jsou v současné době na rodičovské dovolené nebo jsou po mateřské dovolené, mívají známé potíže při uplatnění na trhu práce, ale na druhé straně mohou nabídnout atribut mládí (pružnost, přitažlivý vzhled, perspektivnost); ochotu se učit; vyzrálost a stálost; motivaci pracovat; spolehlivost a pracovitost (elán, pečlivost a svědomitost, schopnost zorganizovat si dobře práci) a kvalifikaci. Společnost NICOM výukou přispěla ke zvýšení jejich počítačové gramotnosti v programech, které mohou využívat v mnohých oblastech. Vyučované programy jsou základem pro práci v kanceláři.

Školení zaměřené na **MS Word** naučí účastníky využívat textový program k profesionálnímu sepsování dopisů, smluv, listin, aj. a práce s textem bude daleko efektivnější. Po absolvování kurzu MS Word základní kurz umí účastnice zpracovat i složitější text, jsou schopny efektivně vytvářet či zpracovávat celé projekty i jsou schopny

si přizpůsobit program "k obrazu svému" tak, aby prudce zefektivnily svou i týmovou práci.

MS Excel je tabulkový procesor, který usnadní práci při tvorbě tabulek, grafů i složitých vzorců. Po absolvování kurzu účastnice zvládají efektivně zpracovávat svá data a prezentovat je v profesionální kvalitě. Kurz MS Excel pro mírně pokročilé naučil pracovat s rozsáhlými seznamy dat, vytvářet si vlastní šablony a nástroje pro výrazné zefektivnění své práce. Účastnice si umí přizpůsobit celou aplikaci MS Excel sobě "na míru". Jsou schopny zpracovávat komplexní a složité projekty v MS Excel, včetně kontrolních mechanismů a týmové spolupráce, simulovat různé případové studie (varianty), automatizovat si rutinní úkoly a dynamicky měnit pohled na prezentovaná data.

Po absolvování dalšího kurzu umí účastnice vytvářet působivé prezentace v nejznámějším prezentačním programu – **MS PowerPoint**. Naučily se své prezentace správně obohatit a publikovat ať už předvedením na obrazovce počítače, na plátně nebo prostřednictvím počítačové sítě. Modul **Internet** naučil účastníky orientovat se v prostředí WWW a také umět využívat elektronickou poštu.

Každý účastník obdržel po skončení dílčího kurzu osvědčení o absolvování kurzu.

Zdůvodnění skladby výuky a její náplně

Výuka probíhala dle zkušeností společnosti NICOM formou efektivních metod – tj. lektor střídal klasické přednášky s praktickými ukázkami a cvičeními. Průběžně zadával ověřovací testy vypracované firmou NICOM. Při nejasnostech a potížích účastníků byla možnost individuálních konzultací s lektorkou. Paní lektorka většinou zůstávala ještě půl hodiny po skončení výuky v učebně, kde se ještě probíraly jednotlivé dotazy posluchačů. Tyto formy výuky byly uplatňovány při výuce všech tematických oblastí s výše uvedeným obsahem.

Vlastní zkušenosti a postřehy z výuky

Doporučujeme mimo zařazené programy, zařadit před každou výukou blok základního ovládnutí počítače a naučit se pracovat s operačním systémem Windows. Uchazečům tyto schopnosti chyběly a paní lektorka je musela zařadit na začátek výuky. Tyto znalosti se využívají v jakékoli práci s jednotlivými programy, proto je jejich znalost nezbytností pro další práci s počítačem. Jedná se především o znalosti: práce s hlavním panelem a nabídkou Start; práce se složkami; soubory; zástupci; okna; ovládací prvky oken; základní práce s programem Průzkumník Windows; poznámkový blok; koš a jeho možnosti.

Taktéž je velmi důležité nepodcenit výběr vhodného lektora na výuku. Lektora jsme vybírali, nejen dle znalostí a našich zkušeností s ním, ale především dle schopnosti přizpůsobit se dané skupině uživatelů.

Výběr lektora

V tomto projektu jsou všechny kurzy zaměřené na jednu skupinu lidí, a to maminky na mateřské popř. po mateřské. Vybrali jsme tedy paní lektorku, která sama je matkou a dokáže se tak více vžít do situace těchto posluchaček. Paní lektorka musela počítat s tím, že se může stát, že výuka bude přerušována vychovatelkou, která se starala v průběhu výuky o děti.

Taktéž je důležité se vžít do situace maminek a podpořit je v jejich novém začlenění do pracovního procesu. Je tedy potřeba jednotlivé maminky zábavnou formou zapojit do výuky tak, aby získaly motivaci učit se novým, potřebným věcem, které později využijí v zaměstnání. Nelze posluchačky zahltit pouze odbornými výrazy a hromadou nových informací, potom by nastalo riziko, že by naopak dostaly strach a úzkost z nových věcí. Nám se tedy podařilo vybrat vhodnou paní lektorku. Paní lektorka se zabývá vzděláváním celý svůj život, vyučovala všechny možné věkové skupiny lidí. Učila jak žáky ve škole, tak má dlouholeté zkušenosti s výukou dospělých osob. Zpětná vazba je na paní lektorku velmi pozitivní. I my jsme si dělali zpětnou vazbu a uchazečky s ní byly maximálně spokojené. Především ocenily její lidský přístup, ochotu vysvětlovat jednu věc poněkoliakáté, individuální přístup.

Doporučení pro další realizátory

Dle dlouholetých zkušeností doporučujeme výuku koncipovat a realizovat tak, aby si absolventi kurzů poznatky odnesli zažité, vyzkoušené na vlastní kůži, aby si poznatky co nejdéle pamatovali a dokázali je uplatnit i v situacích jiných, než se je naučili.

Jak už jsme uvedli, určitě apelujeme na další realizátory, popř. žadatele o grant, aby byla vždy zapojena i výuka základního ovládání počítače a schopnost pracovat s operačním systémem Windows. My jsme tuto výuku zařadili do obsahu kurzů, i když to předem nebylo v zadání. Posluchačům by totiž chyběly základní ovládání počítače, které později použijí v jakékoli práci s počítačem a v podstatě bez této znalosti nelze zařadit výuku jednotlivých programů MS Excel, MS Word a MS Outlook + MS Internet. Některé posluchačky sice pár základních znalostí měly, ovšem i tyto znalosti byly nedostačující. Po-

sluchačky se je naučily jako samouci, a tak většinu operací dělaly příliš složitě a chyběla jim základní orientace v počítači.

Taktéž, jak jsme již uvedli v předešlém odstavci, zdůrazňujeme důležitost při výběru vhodného lektora. Lektor by se neměl vybírat pouze podle svých znalostí a kvalifikace, ale i po osobní povahové stránce. Lektor by měl být vybrán přímo na dané zaměření jednotlivé skupiny, v našem případě maminky po mateřské dovolené. Měl by se umět „vcítit“ do jednotlivých lidí ve skupině, předvídat jejich chování, ostychy a problémy.

6.3. Struktura a organizace rekvalifikačních kurzů

Z pohledu realizátora projektu:

Vzhledem ke skutečnosti, že klíčová projektová aktivita „Odborné rekvalifikace“ volně navazovala na předchozí projektovou aktivitu „Profesní psychologická diagnostika, individuální konzultace“, která pomáhala účastníkům projektu odborně zhodnotit jejich pracovní dispozice, možnosti, motivaci a silné a slabé stránky, nemohli jsme v čase příprav grantové žádosti znát, pro jakou profesní oblast se účastnice rozhodnou, tj. jaké rekvalifikační kurzy budou v průběhu projektu realizovány.

Bylo tedy nutno, abychom přistoupili ke kvalifikovanému odhadu. Zohlednili jsme zejména následující skutečnosti:

- ▷ zájem cílové skupiny plynoucí z dotazníkového šetření a z dosavadních praktických zkušeností vyplývajících z každodenního kontaktu zaměstnanců ÚMČ Praha 10 se zástupci cílové skupiny,
- ▷ informace z odborných studií, které jsme měli k dispozici,
- ▷ reálné ceny různých typů rekvalifikací.

Na základě výše uvedeného jsme stanovili tři kategorie rekvalifikací dle průměrných cen na relevantním trhu a jejich předpokládané počty:

- ▷ kategorie A; 5 kurzů, 11 067,- Kč s DPH / kurz
- ▷ kategorie B; 5 kurzů, 14 280,- Kč s DPH / kurz
- ▷ kategorie C; 20 kurzů, 16 660,- Kč s DPH / kurz

V průběhu realizace projektu jsme se setkali s dalším problémem, který jsme v čase příprav žádosti nepředpokládali, a to nalézt



OBRAZOVÁ PŘÍLOHA

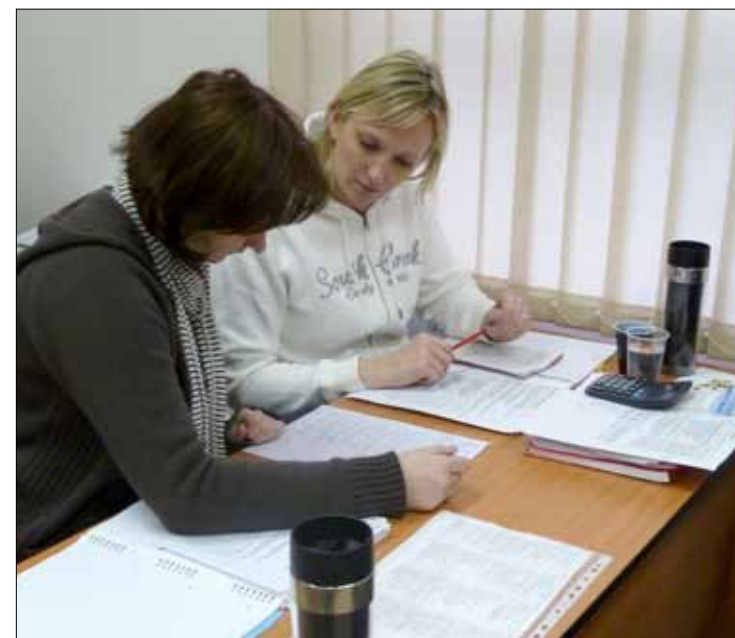
OBRAZOVÁ PŘÍLOHA





OBRAZOVÁ PŘÍLOHA

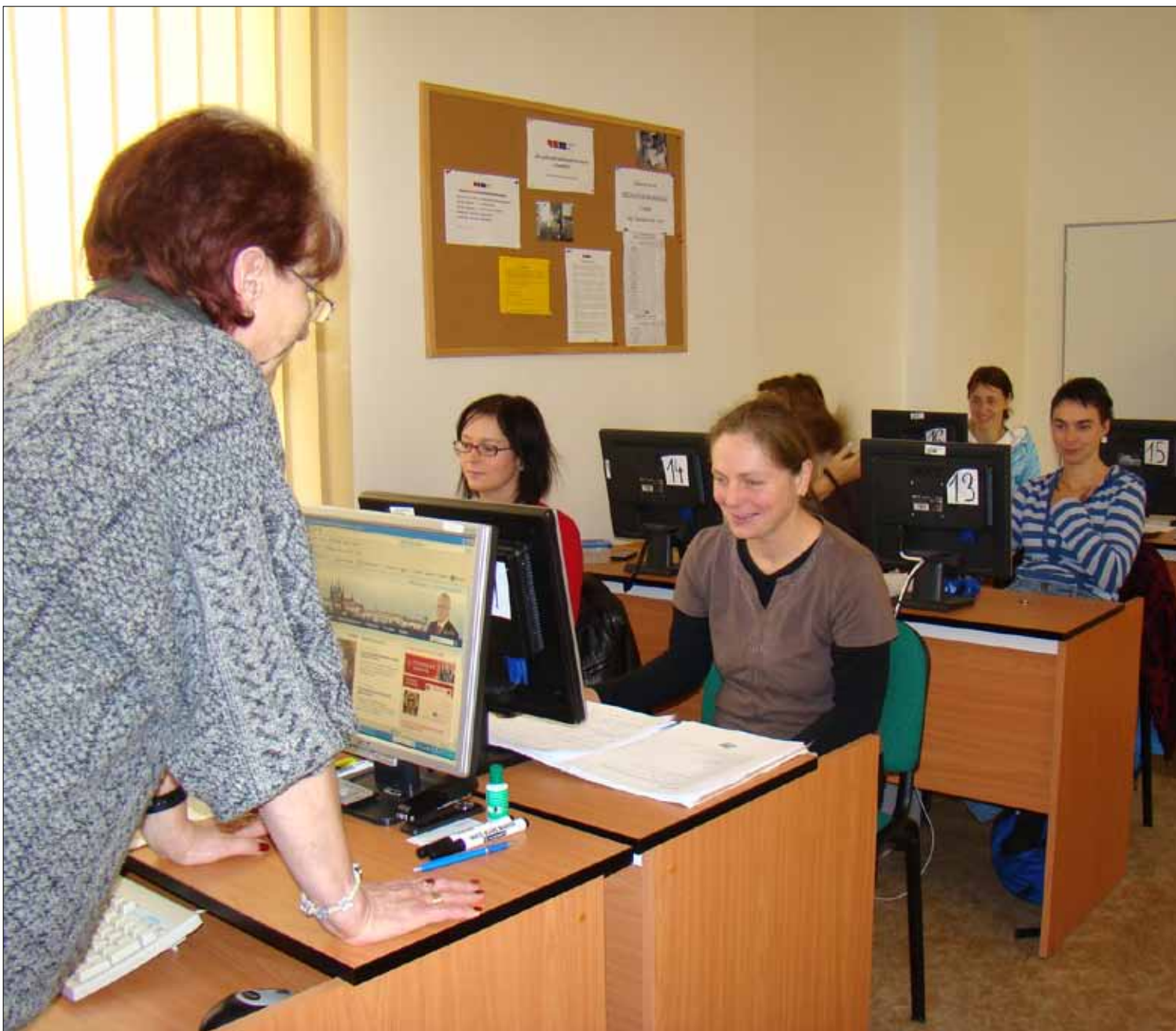
OBRAZOVÁ PŘÍLOHA





OBRAZOVÁ PŘÍLOHA





OBRAZOVÁ PŘÍLOHA



dodavatele rekvalifikačních kurzů, který by byl schopen pokrýt celou škálu účastníky projektu požadovaných kurzů. Po delším hledání jsme takového dodavatele nakonec našli.

Do rekvalifikačních kurzů jsme přijali celkem 31 účastnic, se kterými byla před zahájením kurzu uzavřena „Dohoda o účasti v rekvalifikačním kurzu“. Dohoda mj. obsahuje klauzule o sankčních opatřeních, pokud účastnice rekvalifikační kurz o své vůli úspěšně nedokončí a dále o tom, za jakých podmínek mohou maminky využít službu externího hlídání dětí po dobu jejich účasti v rekvalifikačním kurzu. Účastnice absolvovaly tyto rekvalifikační kurzy:

► Účetnictví (s využitím výpočetní techniky)	13 osob
► Mzdové účetnictví	1 osoba
► Personalista/-tka	5 osob
► Počítačový grafik	5 osob
► Lektor – pedagogické minimum	3 osoby
► Vazba a aranžování květin	1 osoba
► Asistentka vedoucího pracovníka	3 osoby

Na základě zpětné vazby od účastnic projektu jsme v rámci prodloužení projektu zařadili navazující dva kurzy pro účastnice kurzů Účetnictví a Mzdové účetnictví:

► Daňová evidence	5 osob
► Řízená praxe	4 osoby

Z pohledu dodavatele

Dodavatel vzdělávací aktivity:

Ing. Mária Václavíková – Obchodní institut

Telefon: 732 187 284

E-mail: oi@oapraha.cz

Web: www.oapraha.cz

Obecná charakteristika vzdělávací aktivity

Rekvalifikační kurzy jsou vzdělávací programy, po jejichž absolvování a úspěšném zakončení závěrečnými zkouškami, posluchači získají platné rekvalifikační Osvědčení pro výkon dané profese (např. účetní) či o získání konkrétní dovednosti (např. práce na PC).

Tyto vzdělávací programy jsou akreditované na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů MŠMT (v souladu s vyhláškou č. 176/2009 Sb.), *v případě, že se jedná o vzdělávací program podle zvláštního právního předpisu, MŠMT pou-*

ze akredituje přípravný kurz k závěrečným zkouškám (dílčí kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací NSK) nebo je vzdělávací program akreditován jiným ministerstvem, do jehož gesce spadá konkrétní právní předpis. Škola, která v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu - rekvalifikace na celý obor nebo jeho část - je oprávněna provádět rekvalifikaci bez akreditace MŠMT, avšak výukový program musí být v souladu s vyhláškou č. 176/2009 Sb.

Přínos vzdělávací aktivity

Rekvalifikační kurzy jsou primárně určeny pro nezaměstnané evidované na úřadech práce, dále všechny zájemce o zaměstnání, a pro ty, kteří se cítí ohroženi ztrátou zaměstnání. U dlouhodobě nezaměstnaných osob (do této skupiny řadíme také maminky po mateřské dovolené) je cílem účasti v rekvalifikačním kurzu kromě získání nových znalostí a dovedností také psychická podpora a motivace uchazečů o práci – tedy zajištění společenského kontaktu, umožnění práce a spolupráce ve skupině, pomoc s orientací na trhu práce, rozšíření pohledu na vlastní situaci (= ve skupině často uchazeč o práci zjistí, že v podobné situaci se nenachází jen on sám, ale mnohé osoby se nachází v ještě komplikovanější pozici). Proto by rekvalifikace měla probíhat formou **prezenčního studia** s povinností docházet do výukového střediska (pokud tomu nebrání např. vážný zdravotní stav rekvalifikanta), a **nikoliv distančního studia** (MŠMT výjimečně distanční výukové programy také akredituje).

Zdůvodnění skladby výuky a její náplně

Rekvalifikace musí probíhat **v souladu s platnou akreditací vzdělávacího programu/kurzu** (požadavky na min. vzdělání, věk, zdravotní stav, vstupní znalosti, hodinová dotace kurzu, učební osnovy kurzu, teoretická a praktická část výuky). Rekvalifikace musí být zakončena nejpozději 6 měsíců od data jejího zahájení. Celková hodinová dotace vzdělávacího programu, uvedená na dokladu o jeho akreditaci MŠMT, nezahrnuje počet hodin závěrečných zkoušek. Rekvalifikační kurzy mohou obsahovat pouze teoretickou část (přednášky, cvičení) nebo teoretickou část kombinovanou s praktickou částí kurzu (praxe na pracovišti či v provozu). Délka teoretické vyučovací hodiny je 45 minut. Délka praktické vyučovací hodiny je 60 minut.

Výuka může probíhat formou prezenční (denní, večerní, víkendová), distanční (určená pro specifické skupiny) nebo kombino-



vanou. Maximální rozsah výuky za den je stanoven 8 vyuč. hodinami, které je možné navýšit na 10 vyuč. hodin za předpokladu, že tyto 2 hodiny jsou typu praktického cvičení. Vyučovací hodina je v délce 45 min.. Jestliže posluchač absolvuje min. 80% výuky, může složit **závěrečnou zkoušku**, po jejímž úspěšném složení obdrží absolventi platné rekvalifikační **Osvědčení** s celostátní platností. Toto osvědčení opravňuje k výkonu příslušných pracovních činností i k vydání oprávnění k provozování samostatné výdělečné činnosti (při splnění dalších požadavků k dané profesi, vyplývajících z platných zákonů).

Rekvalifikace není svým typem a průběhem vzdělání srovnatelná s dlouhodobým denním studiem, kdy studenti mají přijímání a vstřebávání nových znalostí a dovedností rozloženo postupně do delšího časového období (např. 4 let jako SŠ). Rekvalifikanti musí v poměrně krátkém časovém období pojmout velké množství teoretických i praktických znalostí a dovedností daného oboru rekvalifikace. Z toho plyne, že jsou na ně jsou kladeny vyšší nároky v samotném průběhu rekvalifikace, zvláště, pokud probíhá např. souběžně se zaměstnáním či s péčí o děti (maminky na mateřské dovolené).

I. Nabídka a poptávka rekvalifikačních kurzů

Aktuální nabídka rekvalifikačních výukových programů je obecně ve všech krajích ČR široká, existují vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu pracovních dovedností (např. výuka na PC) a téměř každé pracovní činnosti (účetní, kadeřnice ...). Pozn.: ojedinele se setkáme i s poptávkou po profesi hrobník.

Nabídku a poptávku rekvalifikačních programů ovlivňuje řada faktorů, zejména **lokalita** - lokální situace na trhu práce a bydliště osoby ucházející se o rekvalifikaci, dále **vstupní kvalifikace a další předpoklady** konkrétní osoby ucházející se o rekvalifikaci (např. nejvyšší dosažené vzdělání, cíle a motivace osoby, ale také sociální situace, zdravotní stav). Z těchto důvodů zde není možné uvádět žádné přesné statistiky či informace o nabídce a poptávce rekvalifikačních kurzů. Nicméně, zcela obecně je možné říci, že v současné době je vysoká poptávka ze strany zájemců (ze strany jednotlivců i úřadů práce či firem poptávajících rekvalifikace pro své klienty a zaměstnance) o vzdělávací programy zaměřené na profese ve službách (kadeřnice, manikérka, svářeč, řidič...) a na profese ekonomického či administrativního charakteru (nejčastěji účetní, personalista, manager, lektor, asistentka vedoucího pracovníka, administrativní pracovníce).

Stává se, že zaměstnavatelé slučují pracovní náplně dvou pracovních pozic do jedné (např. personalistika a mzdové účetnictví

nebo zaměstnanec v pozici hospodáře vykonává současně práci personalisty). Drobní podnikatelé nezřídka sami vedou účetnictví a zpracovávají mzdovou agendu své firmy. Není tedy výjimkou absolvování dvou rekvalifikačních programů současně či v těsné návaznosti.

V oblasti získávání dovedností je, a to téměř bez rozdílu lokality, stabilně velký zájem o získání či rozšíření dovedností práce na PC a zlepšení komunikačních a organizačních dovedností, což vychází ze skutečnosti, že tyto dovednosti souvisí a jsou předpokladem pro výkon mnoha profesí (tyto dovednosti jsou ostatně důležité i v běžném životě jednotlivců). Proto i rekvalifikace vedoucí k získání dovedností probíhají v hojném počtu souběžně s rekvalifikací na určitou profesi.

I.I. Kritéria vhodná k zohlednění při výběru rekvalifikace

Aby vzdělávací program přispěl k pozitivní změně situace zájemce o zaměstnání, je důležité objektivně vyhodnotit:

Dispozice zájemce o rekvalifikaci

- ▷ Profesní kvalifikace:
 - nejvyšší dosažené vzdělání,
 - další vzdělání (kurzy, školení),
 - dosavadní praxe v zaměstnání,
 - ostatní (např. jazykové znalosti, řidičský průkaz, práce s PC).
- ▷ Osobnostní předpoklady: základní charakterové vlastnosti a zájmy.
- ▷ Sociální dispozice a zdravotní překážky.
- ▷ Dlouhodobé cíle, jakých chce zájemce o rekvalifikaci v profesním životě dosáhnout a zda jsou aktuálně slučitelné se současnou sociální situací, dostatečnou profesní kvalifikací atp. Je možné stanovení krátkodobých cílů s předpokladem vývoje nevyhovujících faktorů (např. samovzdělávání) vedoucích k požadovanému výsledku nebo stanovení nového cíle v profesním životě.
- ▷ Je možný dojezd do zaměstnání na větší vzdálenost od místa bydliště, případně je možné jezdit domů pouze na víkendy, či se do místa zaměstnání přestěhovat? Zde je nutné zohlednit především osobní postoj a sociální situaci (rodina, děti).

Situace na trhu práce

Zájemce o rekvalifikaci může vycházet z nejčastěji inzerovaných pracovních pozic a současně může vyhodnotit, jaké jsou obvyklé kvalifikační a další požadavky pro tuto pozici. Tomu přizpůsobit zaměření své rekvalifikace a další samovzdělávání.

Založení samostatné výdělečné činnosti

Zahájit samostatnou výdělečnou činnost předpokládá odhodlání - ne každý má dispozice pro podnikání, které může přinášet velké množství stresových situací a často vyžaduje nadprůměrnou časovou investici, ale i počáteční finanční prostředky.

Co se týká výběru rekvalifikačního kurzu a uplatnění na trhu práce, může být prospěšné do budoucna zvážit, zda zvolená rekvalifikace na daný obor je případně vhodná k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Jedinec si tím může vytvořit řešení pro případy, že by i po rekvalifikaci byl neúspěšný na trhu práce, či podnikání může zahájit souběžně se zaměstnáním, zpočátku jako přivýdělečnou činnost (časté u profesí účetní, mzdová účetní, kadeřnice, manikérka).

Pokud je jedinec rozhodnut přímo začít podnikat, je nutné pečlivě zvolit oblast podnikání, vytvořit podnikatelský záměr (průzkum trhu, finanční a marketingové plány ... nezanedbat povinnosti vůči úřadům). Pozn.: V nabídce rekvalifikačních programů je rovněž kurz Základy podnikání.

Dostatečné finanční prostředky pro zahájení rekvalifikace

Náklady na rekvalifikaci mohou být hrazeny přímo jednotlivcem, zaměstnavatelem, ÚP nebo v rámci schválených projektů – jako je tomu v případě projektu Městské části Praha 10 „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“, kdy jsou náklady na rekvalifikaci hrazeny prostřednictvím finančních prostředků státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu.

Motivace k uplatnění na trhu práce

U dlouhodobě nezaměstnaných osob je častým (ale ne pravidelným) jevem nízké sebevědomí, nedostatek vlastní aktivity, neschopnost prosadit své zájmy nebo naopak v komunikaci se projevují rysy výbojné - to vše mohou podněcovat opakované neúspěchy při přijímacích pohovorech o zaměstnání, nelehká sociální situace a další faktory, které motivaci k nalezení zaměstnání snižují.

Skupiny osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané z důvodu např. péče o dítě, ztrácí po delší dobu kontakt s pracovním prostředím a jejich „svět se zužuje z větší části na život kolem dítěte a rodiny“. Navíc, tyto osoby v souvislosti se zakončením rodičovské dovolené očekávají změny v již fungujícím režimu rodiny a mohou mít jisté obavy, jak zastanou povinnosti vůči rodině zároveň se zaměstnáním.

Z výše uvedených důvodů je vítáno, aby se zájemci o rekvalifikaci před jejím zahájením zúčastnili bilanční diagnostiky nebo moti-

vačního kurzu, jehož součástí je mj. také zdokonalení komunikačních dovedností. V průběhu těchto aktivit si navíc pod odborným vedením mohou stanovit či ujasnit své profesní cíle a uzpůsobit jim výběr konkrétní rekvalifikace.

II. Průběh rekvalifikací v rámci projektu „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“

Samotnému zahájení rekvalifikací předcházela ze strany organizátora projektu důkladný výběr zájemců, se kterými dále organizátor uskutečnil pohovory s cílem určit vítaný typ rekvalifikace. Zvolené typy rekvalifikací byly různorodého zaměření a proto bylo nutné rekvalifikace zajišťovat využitím subdodávky. Na základě informací od organizátora jsme, jako dodavatel rekvalifikačních kurzů, měli možnost předběžně prozkoumat aktuální situaci na trhu rekvalifikací a zjistit reálnou možnost zahájení konkrétních typů vzdělávacích programů (splnění vstupních požadavků pro zahájení konkrétního typu rekvalifikace (nejvyšší dosažené vzdělání, zdravotní stav), rozsah, osnovy, místo a termíny konání v souladu s termínem zakončení projektu).

S konečnou skupinou zájemců se uskutečnila společná schůzka, kde byly z naší strany zájemcům kromě obecných informací týkajících se rekvalifikací sděleny také informace k vybraným typům rekvalifikací a zodpovězeny dotazy. Zájemkyním byl před konečným rozhodnutím dále poskytnut prostor pro případnou změnu typu rekvalifikace po zvážení zjištěných informací v souladu s jejich dispozicemi a předpoklady.

II.I. Preferované typy rekvalifikací ze strany účastníků projektu a konečný výběr rekvalifikace

Z konečné skupiny účastníků projektu (31 osob) byla nejčastěji voleným typem rekvalifikace na pracovní pozici účetní (14 osob + 1 osoba mzdová účetní) – tedy bezmála polovina vybraných účastníků projektu. Velký zájem o tuto profesi souvisí s poměrně velkou možností uplatnění na trhu práce po ukončení rekvalifikace - kromě získání pracovního místa v zaměstnaneckém poměru, lze zahájit samostatnou výdělečnou činnost, některé z účastníků projektu mají možnost po rekvalifikaci pracovat v již existující firmě rodinných příslušníků. Dále tato profese umožňuje pracovat na částečný pracovní úvazek (což vzhledem k cílové skupině tohoto projektu je často vítáno). Šanci na uplatnění na trhu práce také zvyšuje poptávka ze strany zaměstnavatelů po pracovnících, kteří jsou schopni zastat současně náplň jedné



pracovní pozice (např. personalisty či asistentky, recepční) a pracovní náplň účetních buď v plném rozsahu nebo alespoň částečně (např. fakturace, evidence daňových dokladů, komunikace s úřady).

Nižší zájem o ostatní typy rekvalifikací vyplývá z několika faktorů: především to jsou osobní zájem a dispozice k výkonu určité pracovní pozice, omezení výběru rekvalifikace nevyhovujícím dosaženým vzděláním, perspektiva následného uplatnění na trhu práce.

Níže uvedená tabulka ukazuje vývoj výběru rekvalifikací v rámci projektu:

Název rekvalifikace preferované zájemci	Počet osob	Název rekvalifikace – konečný výběr	Počet osob
Účetnictví, mzdové účetnictví	15	Účetnictví (s využitím výpočetní techniky), mzdové účetnictví	14
Personalistika	4	Personalista/-tka	5
Počítačový grafik	3	Počítačový grafik	5
Tvorba www stránek	1	Počítačový grafik	
Lektor	2	Lektor – pedagogické minimum	3
Chůva (Péče o děti)	2	Lektor a Personalistika	
Vazba a aranžování květin	1	Vazba a aranžování květin	1
Prodavač	1	Asistentka vedoucího pracovníka	
Masér – relaxační masáže nebo recepční nebo Instruktor aktivit volného času	1	Asistentka vedoucího pracovníka	
Manažer příspěvkové a neziskové organizace	1	Počítačový grafik	
Asistentka vedoucího pracovníka	0	Asistentka vedoucího pracovníka	3
Celkem osob			31

Pozn.: tučným písmem jsou zvýrazněny názvy rekvalifikací, jejichž realizace byla zahájena a počet účastníků

Důvody, které vedly ke změně výběru typu rekvalifikace, jsou popsány v následujícím bodu příspěvku.

II.II. Úskalí, která se mohou vyskytnout v souvislosti se zahájením rekvalifikace

Zájemce o rekvalifikaci nesplňuje vstupní požadavky pro daný typ rekvalifikace

Pro zařazení osoby do rekvalifikačního vzdělávacího programu je nutné v první řadě zjistit, zda vyhovuje vstupním požadavkům pro vybraný typ rekvalifikace, ve všech případech se jedná o splně-

ní podmínky na dosažené vzdělání a zdravotní stav. Další podmínky jsou specifické dle typu rekvalifikace. Např. v našem případě u zájemce o masérský kurz nebyla splněna podmínka vyhovujícího zdravotního stavu, proto byly přehodnoceny možnosti zájemce a vybrána rekvalifikace na pracovní pozici lektor.

Aktuální nabídka vzdělávacích programů

Po konečném výběru typu rekvalifikace zájemcem a zjištění, zda zájemce vyhovuje vstupním požadavkům pro daný typ rekvalifikace, se můžeme setkat s problémem zajištění samotného rekvalifikačního kurzu. Rekvalifikační kurz musí splňovat určité požadavky (viz kapitola Obecná charakteristika vzdělávací aktivity) - především celkovou hodinovou dotaci vzdělávacího programu. Pro realizátora kurzu z toho vyplývají náklady spojené především s úhradou mzdy lektora, dále také zajištěním výukových pomůcek, vhodných prostor a náklady na jejich provoz, náklady na organizační zajištění kurzu. Proto otevření kurzu závisí na celkovém počtu přihlášených posluchačů. U méně žádaných kurzů, kdy se „nesejde“ dostatečný počet posluchačů v jednom termínu, není pak možné kurz realizovat. Z tohoto důvodu nebyly realizovány rekvalifikační kurzy Recepční, Prodavač, Instruktor aktivit volného času. Dalším problémem může být, že v dané lokalitě není žádné vzdělávací středisko s platnou akreditací daného typu rekvalifikace (např. kurz Péče o děti (chůva)). Současně je třeba dbát na obsah kurzu (výukové osnovy, vyhovující poměr přednášek a praktické části kurzu), zda odpovídá potřebám a představám zájemců o rekvalifikaci.

V našem případě jsme museli také operativně řešit nabídku rekvalifikačního kurzu Počítačový grafik. Oblast počítačové grafiky je velmi široká a proto se také lišily představy účastníků projektu o náplni rekvalifikačního kurzu (Corel, tvorba www stránek, AutoCad ...). Bohužel nabídka kurzů v této oblasti je sice vysoká, ale kurzy jsou v závislosti na zájmu veřejnosti pořádány ne jako ucelené rekvalifikační kurzy, ale jako samostatné kurzy – školení, což v rámci projektu je nepřijatelné (např. tvorba www stránek). Požadavky účastníků projektu bylo nutné sjednotit a vyhledat organizátora, který bude schopen vyhovět našim požadavkům jak po stránce termínu konání kurzu a jeho obsahové náplně, tak i po stránce finančního rozpočtu.

Finanční rozpočet byl překážkou v případě realizace kurzu Manažer příspěvkové a neziskové organizace, kdy náklady na rekvalifikaci pro jednu osobu byly neadekvátní.

V počátečním zájmu o rekvalifikace se nevyskytoval kurz Asistentka vedoucího pracovníka. Tento kurz byl ve fázi výběru kurzů nabídnut některým účastníkům projektu (kde nebylo možné realizovat původně vybraný typ rekvalifikace z některého výše uvedeného důvodu) jako další možná varianta jejich rekvalifikace.

II.III. Shrnutí podstatných činností bezprostředně předcházejících zahájení rekvalifikací či v jejich průběhu (od okamžiku zapojení dodavatele vzdělávacích aktivit do projektu):

1. Průzkum aktuální nabídky trhu rekvalifikačních kurzů s ohledem na zadaná kritéria objednatele (tj. preferované typy rekvalifikací klienty projektu) a zjištění souladu všech kritérií:
 - ▷ vhodnost rekvalifikace (vstupní znalosti a dovednosti posluchačů, uplatnitelnost na trhu práce),
 - ▷ splnění požadovaných vstupních požadavků pro daný typ rekvalifikace,
 - ▷ místo konání kurzu, termín kurzu vzhledem k termínu projektu a časovým možnostem klientů (některé maminky s dětmi mladšími než 2 roky po dobu výuky v kurzu preferovaly zajištění hlídání dětí svými rodinnými příslušníky a upřednostňovaly víkendový kurz či z jiných důvodů nebylo možné využít dětského koutku v prostorách organizátora projektu – nemoc dětí, věk dětí),
 - ▷ kvalita rekvalifikačních kurzů (obsah kurzu, lektorské a organizační zajištění kurzu),
 - ▷ cena rekvalifikačního kurzu.
2. Výběr jiného typu rekvalifikace v případě nevyhovujících kritérií a vyhledání vhodného kurzu v souladu se všemi kritérii
3. Operativní řešení v případě nečekaně nastalých překážek, které zabránily nástupu do již schváleného rekvalifikačního kurzu, či v jeho průběhu (např. zdravotní překážky, neotevření rekvalifikačního kurzu v plánovaném termínu z důvodu nízkého počtu zájemců, nástup do zaměstnání).
4. Průběžné zajišťování zpětné vazby s klienty projektu

III. Závěr

III.I. Hodnocení absolvovaných kurzů klienty projektu a jejich úspěšnost na trhu práce po skončení projektu

Samotný průběh kurzů byl hodnocen všemi klienty projektu jednoznačně velmi pozitivně. Zpětná vazba byla zajišťována v průběhu kurzů, bezprostředně po jejich ukončení a s časovým odstupem po ukončení projektu.

Klienti trvale za nejpodstatnější považují osnovy (obsah) kurzu a lektorské zajištění - komunikační dovednosti lektora, srozumitelné sdělení probírané látky, ochota zodpovídat dotazy účastníků kurzu. Zvláště pak oceňují lektora s praxí v oboru a zařazení praktických příkladů a cvičení v rámci výuky, kdy mají možnost získané teoretické znalosti uplatnit na příkladech z praxe a lektor je v rámci kurzu schopen jim poskytnout poradenství pro zahájení samostatné výdělečné činnosti, kterou někteří klienti plánovali. Ve všech případech byli absolventi kurzů vděční, že měli možnost se v rámci projektu rekvalifikačních kurzů účastnit a účast v rekvalifikačních kurzech hodnotili jako velmi přínosnou pro jejich budoucí profesní i osobní život, a to z níže uvedených důvodů:

- ▷ našli uplatnění na trhu práce v oboru, na který se rekvalifikovali,
- ▷ našli uplatnění na trhu práce v jiném oboru než byla jejich rekvalifikace, ale tato jim rozšířila jejich vědomosti a současně zvýšila sebevědomí, díky čemuž byli úspěšní při přijímacím pracovním pohovoru,
- ▷ všichni klienti projektu jednoznačně uvedli jako nesporný přínos rekvalifikačního kurzu osobnostní rozvoj (rozšíření obzoru, vědomostí, navázání nových kontaktů, zlepšení komunikace s okolím, získání sebedůvěry). Např. v jednom případě absolventka kurzu uvedla, že se rozhodla k účasti ve výběrovém řízení na pracovní pozici, kterého by se dříve neodvážila účastnit se. U výběrového řízení byla úspěšná. Navázání kontaktů v rámci kurzu dopomohlo další klientce k získání pracovního místa.
- ▷ rekvalifikační kurz motivoval k dalšímu sebevzdělávání (zahájení dalšího vzdělávání formou dálkového studia či navazujících kurzů na ukončenou základní rekvalifikaci).



Následující tabulka ukazuje výši úspěšnosti 31 absolventek rekvalifikačních kurzů na trhu práce k datu 10. 10. 2011 (tj. po necelých třech měsících po zakončení posledního rekvalifikačního kurzu):

Počet absolventek rekval. kurzů, které:	Počet osob		Důvody	Pozn.
našly uplatnění na trhu práce	21			68% úspěšnost
	14	v oboru rekvalifikace		
	7	v příbuzném či jiném oboru		
dosud nenašly uplatnění na trhu práce	10		neumožňují stávající podmínky (trvá čerpání mateřské dovolené nebo další navazující těhotenství): 6 osob. Ve 4 případech klientky mají problém s chybějící praxí, kterou potenciální zaměstnavatelé vyžadují	z počtu 10 osob mají v oboru rekvalifikace 3 osoby zajištěný nástup do zaměstnání či brigádu nebo připravují samostatnou výdělečnou činnost, jakmile jim to podmínky umožní (v časovém horizontu 3 měs. až 2 roky)

III.II. Hodnocení realizace rekvalifikačních kurzů v rámci projektu Do práce s „Desítkou“ dodavatelem Ing. Mária Václavíková – Obchodní institut

Z pohledu dodavatele rekvalifikačních kurzů mohou ocenit vynikající koncepci projektu a jeho pojetí organizátorem projektu Městskou částí Praha 10 a to hned z několika důvodů:

- ▷ organizátor provedl důkladné předběžné pohovory se zájemkyněmi a k účasti v projektu vybral klienty, kteří měli skutečný zájem a motivaci k absolvování rekvalifikačních kurzů, či jejich současná sociální situace byla tíživá. Z toho důvodu nedocházelo k nadměrným absencím v kurzech či předčasnému přerušení rekvalifikací. Klienti měli zodpovědný přístup a neúčastnili se rekvalifikací pouze z důvodu že „je to zadarmo“.
- ▷ nestanovil sám možné typy rekvalifikací, ale naopak nechal možnost výběru typu rekvalifikace samotným zájemkyním. Tím zájemkyně nebyly nuceny k pasivnímu výběru rekvalifikace, ale ve spolupráci s dodavatelem kurzů při pohovorech hodnotily svoji stávající situaci, v jakém oboru by se svými vstupními znalostmi a dovednostmi mohly najít pracovní uplatnění a čemu by se v profesním životě chtěly v budouc-

nu věnovat a mohly být úspěšné na trhu práce. Byly nuceny k vlastní aktivitě hned od počátku projektové aktivity.

- ▷ následně proběhly další pohovory klientů s vybraným dodavatelem kurzu a byl upřesněn, doporučen a vybrán konečný typ rekvalifikace pro každého klienta.
- ▷ současně organizátor projektu zajistil souběžně s rekvalifikací další vzdělávání svých klientů (jazyky, PC...), díky čemuž měly maminky v rámci projektu možnost komplexního vzdělávání (např. maminka nastupující na rekvalifikační kurz již prošla výukou PC, která je v dnešní době pro uplatnění na trhu práce nezbytná téměř v každé profesi a základy práce na PC jsou ve většině případů dány jako vstupní požadavek pro účast v rekvalifikačním kurzu – např. Účetnictví s využitím PC, Personalistika...).
- ▷ za výjimečný považují postoj pracovníků Městské části Praha 10, kteří se přímo podíleli na zajištění projektu a se kterými jsme jako dodavatel rekvalifikací přímo jednali. Jejich angažovanost v rámci projektu vyžadovala značné organizační i komunikační schopnosti, talent pro práci s lidmi a v neposlední řadě také notnou dávku kreativity.

Vysoká úspěšnost uplatnění klientů projektu na trhu práce (68%) ukazuje, že finanční prostředky ze státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu byly využity efektivně a rekvalifikační kurzy splnily svůj účel.

6.4. Struktura a organizace jazykových kurzů

Z pohledu realizátora projektu:

Se zařazením výuky jazykových kurzů do aktivit projektu jsme počítali od začátku příprav na grantové žádosti. Uvědomovali jsme si, že alespoň základní znalost světového jazyka je jedním ze základních předpokladů pro získání uplatnění na trhu práce. Také jsme si byli vědomi toho, jak rychle se získané jazykové znalosti, pokud se nepoužívají či neopakují, zapomínají.

Zájem cílové skupiny o jazykové kurzy nám potvrdily i výstupy dotazníkového šetření, které jsme před přípravou žádosti realizovali. Toto šetření nám i potvrdilo skladbu zájmu, tj. že převažuje zájem o výuku angličtiny a následně němčiny. Poměr zájmu o výuku těchto jazyků byl cca 2:1 ve prospěch angličtiny.

V projektu samotném zájem účastnic o výuku angličtiny výrazně převyšoval poptávku po jazyce německém. Výuka anglického

jazyka probíhala v sedmi kurzech v úrovních od začátečníků po pokročilé, výuka němčiny pouze v jednom kurzu na úrovni středně pokročilí. V rámci prodloužení projektu a na základě zpětné vazby od účastnic projektu jsme výuku jazykových kurzů rozšířili ještě o 2 kurzy anglického jazyka na úrovni středně pokročilí a pokročilí.

Při přípravě grantové žádosti jsme předpokládali, že jazykových kurzů se zúčastní necelých 40 osob. Následná praxe však ukázala zájem o výuku mnohem vyšší. Pro ilustraci uvádíme skladbu jazykových kurzů při zahájení této projektové aktivity. Optimální počet účastníků v jednom kurzu jsme stanovili na 12 osob.

- | | |
|----------------------------------|------------|
| I. angličtina začátečníci | (3 kurzy), |
| II. angličtina středně pokročilí | (3 kurzy), |
| III. angličtina pokročilí | (1 kurz), |
| IV. němčina středně pokročilí | (1 kurz). |

Jedním z nezbytných organizačních úkonů bylo rozčlenit zájemkyně o výuku do kurzů tak, aby jejich stávající jazykové znalosti byly na podobné úrovni. Za tímto účelem absolvovaly zájemkyně před zahájením výuky on-line test, na který jsme jim zasílali emailem internetový odkaz.

Dalším organizačním úkolem byl výběr vhodného lektora, který by byl empatický k životní situaci maminek. Po zahájení výuky jsme s maminkami konzultovali jejich spokojenost s lektory. U kurzů, kde výuku vedl rodilý mluvčí, jsme konzultovali i to, zda-li je jeho role pro frekventantky kurzu vhodná či nikoli. Po prvním měsíci se personální kádr lektorů postupně stabilizoval.

V prvních lekcích kurzů proběhl i výběr vhodné učebnice pro konkrétní kurz. Než-li byly učebnice zajištěny, probíhala výuka za použití fotokopíí. Pro poslechová cvičení byl používán CD přehrávač.

Tuto aktivitu (i díky prodloužení projektu do listopadu 2011) úspěšně absolvovalo 43 osob.

Z pohledu dodavatele

Dodavatel vzdělávací aktivity:

Channel Crossings

Telefon: 210 215 320

E-mail: jazykovaskola@chc.cz

Web: www.chc.cz

1. Obecná charakteristika vzdělávací aktivity

Jazykové kurzy jsou součástí projektu, jehož cílem je podpora žen, které se vracejí po rodičovské dovolené na trh práce. Od toho-

to cíle se odvíjí i cíle a koncepce jazykových kurzů. Jazykové kurzy jsou zaměřené na rozvoj jazykových znalostí a dovedností účastnic a na nácvik dovedností potřebných ke zvládnutí výběrového řízení do nového zaměstnání, abychom jim pomohli zvýšit svou konkurenceschopnost při opětovné integraci na trh práce.

2. Přínos vzdělávací aktivity pro účastnice projektu

Přínos jazykových kurzů pro účastnice projektu má dvě hlavní součásti. První z nich je rozvoj a zdokonalení stávajících jazykových znalostí a dovedností. Účastnice projektu se v rámci jazykových kurzů věnují rozvoji všech čtyř jazykových dovedností (mluvení, poslechu, čtení a psaní) a systematicky studují gramatiku a slovní zásobu nej-různějších oblastí každodenního života. Díky tomu budou schopny lépe využívat cizí jazyk v každodenních komunikačních situacích jak v pracovním, tak mimopracovním prostředí. Vzhledem k tomu, že jazyková vybavenost je jedním ze základních předpokladů konkurenceschopnosti na trhu práce a v rámci výběrových řízení, umožní jim prohloubení znalostí cizího jazyka lépe obstát v konkurenci na pracovním trhu.

Druhým přínosem účasti na kurzech cizího jazyka především na vyšší úrovni pokročilosti je osvojení si měkkých dovedností k úspěšnému zvládnutí celého náborového procesu a pracovního pohovoru. Vzhledem k tomu, že poměrně velké množství zaměstnavatelů vede část pracovního pohovoru v angličtině, aby ověřili znalosti a dovednosti uchazečů, součástí kurzu je také intenzivní příprava věnovaná psaní životopisu, motivačního dopisu a samotného zvládnutí ústního pracovního pohovoru. Tomuto tématu se účastnice kurzu věnují jak v průběhu celého kurzu v rámci dílčích témat a aktivit, tak v rámci workshopů, které jsou věnovány výhradně nácviku pracovních pohovorů. Účastnice tak budou mít možnost vyzkoušet si pracovní pohovory nanečisto, což jim pomůže lépe se vyrovnat s případným stresem a nervozitou.

Vzhledem k zapojení co možná nejvíce praktických aktivit při nichž si účastnice jazykových kurzů mohou aktivně osvojit jazykové znalosti a měkké dovednosti, předpokládáme, že hlavním přínosem jazykového vzdělání byla zvýšená možnost uspět ve vysoce konkurenčním prostředí na trhu práce a zvýšení pocitu sebevědomí účastnic kurzu.

3. Zdůvodnění skladby výuky a její náplně

Výuku v kurzech na všech úrovních pokročilosti jsme konci-



povali tak, aby se kurzy věnovaly praktickým tématům každodenní komunikace. Ve snaze usnadnit účastnicím jazykové výuky začlenění na trh práce byla výuka v kurzech založena na nácviku a aktivním osvojení si jazykových dovedností (mluvení, poslech, čtení, psaní) a jazykových kategorií (gramatika, slovní zásoba). Zároveň byl kladen důraz na to, aby výuka obsahovala co možná nejširší spektrum témat tak, aby účastnice obstály v rozličných komunikačních situacích, se kterými se budou setkávat v každodenním pracovním a osobním životě.

Při výuce jsme vycházeli z principů komunikativního přístupu k výuce jazyků. Komunikativní přístup k výuce jazyků je založen na přesvědčení, že jazyková výuka je efektivní, pokud se soustředí na získání dovedností, které používáme ve všech typech komunikace: mluvení, psaní, poslech a čtení. Soustředí se tedy především na aktivní nácvik těchto dovedností. Cílem je, aby si student uměl poradit v rozličných komunikačních situacích každodenního života za použití cílového jazyka. K úspěšnému zvládnutí komunikačních situací potřebují studenti získat také znalosti tzv. jazykových kategorií, jazykových prostředků nezbytných k vyjádření se: slovní zásoby a gramatiky, které se procvičují v rámci komunikativních aktivit tak, aby byli studenti schopni je aktivně užívat v komunikaci.

Dalším velmi důležitým výukovým prvkem komunikativního přístupu je aktivní osvojení tzv. „funkčního jazyka“. Termínem funkční jazyk označujeme užitečné fráze, ustálená spojení nebo celé promluvy (věty), které se typicky užívají v nejrůznějších situacích. Může se jednat o pozdravy, fráze k zahájení a ukončení prezentace, fráze užívané v obchodní korespondenci nebo různé typy oslovení, zdvořilostních frází apod. Funkční jazyk se studenti učí především na úrovni frází – jako slovní zásobu, aniž by se věnovali často nepravdělným gramatickým jevům, které se v nich vyskytují. Z toho vyplývá, že se funkční jazyk mohou naučit i relativně málo pokročilí studenti a poradit si v komunikačních situacích, jejichž úspěšné zvládnutí převyšuje jejich jazykové znalosti.

Charakteristickými znaky komunikativního přístupu ve výuce je zapojení následujících principů:

- ▷ zapojení realistických a praktických komunikačních situací (rolové hry, rozhovory, simulace),
- ▷ zapojení autentických poslechových materiálů a textů na odpovídající úrovni,
- ▷ důraz na rovnoměrný rozvoj všech čtyř jazykových dovedností,

- ▷ velký důraz na aktivní osvojení jazykových znalostí,
- ▷ velký důraz na práci studenta v hodině,
- ▷ omezený projev lektora,
- ▷ zapojení cílového jazyka do výuky,
- ▷ omezení překladu a překladových aktivit,
- ▷ produktivní práce s chybou jako učebním nástrojem,
- ▷ aktivní zapojení studenta do studia gramatiky (omezení „výkladu“ ve prospěch řízeného „objevování“ zákonitostí jazyka),
- ▷ výuka slovní zásoby a funkčního jazyka v kontextu,
- ▷ zapojení různorodých stimulujících aktivit a výukových materiálů.

Témata výuky byla zvolena tak, aby pokryla jazykové vybavení účastnic nezbytné pro úspěšné zvládnutí každodenní komunikace. Témata byla volena z oblasti pracovního i mimopracovního života. Zahrnutím témat z obou oblastí je klíčovým předpokladem toho, aby se z účastnic staly všestranné uživatelsky cizího jazyka. Všestranné jazykové znalosti a dovednosti účastnicím jazykových kurzů umožní úspěšně zvládnout a vyrovnat se s komunikačními situacemi každodenního života. Témata kurzu tedy zahrnovala např. následující oblasti:

▷ Obecná témata

- Zaměstnání
- Rodina
- Každodenní činnosti
- V kavárně
- Volnočasové aktivity
- Hudba
- Nakupování
- Cestování a dovolená
- Peníze
- Doprava
- Jídlo
- Popis osoby
- Domy a byty
- Vzdělání
- Předpovědi budoucnosti
- Nemoc, léčení, první pomoc
- Mezilidské vztahy

▷ Jazyk pracovní praxe

- Vyplnění formuláře
- Formální a neformální dopis / email

- Kontrola porozumění, žádosti o informace, zopakování
- Diplomatická angličtina
- Přerušování a jak se mu vyhnout
- Vyjadřování souhlasu a nesouhlasu
- Účast na (obchodní) schůzce
- Přebírání vzkazů
- Psaní poznámek a krátkých zpráv
- Společenská konverzace
- Telefonování - formální, neformální rozhovor
- Popis pracovního postupu
- Formulace návrhu, přijetí, odmítnutí návrhu

Ve snaze pomoci účastnicím kurzu zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce a pomoci jim lépe se integrovat po návratu z mateřské dovolené, byly především pro účastnice na vyšších úrovních znalosti jazyka do výuky zařazeny také **workshopy**, které se věnovaly specifickým potřebám a dovednostem nezbytným k úspěšnému zvládnutí výběrových řízení v zaměstnání. V této oblasti se kurzy věnovaly jak praktickým dovednostem jako např. psaní životopisu a motivačního dopisu, tak také přípravě na pracovní pohovor. Workshopy byly koncipovány tak, aby účastnice získaly nejen praktické dovednosti, ale zároveň aby dostaly možnost zamyslet se nad svými osobními přednostmi a nedostatky, svými očekáváními a svými kariérními plány. Přičemž workshopy byly koncipovány tak, aby měly účastnice co možná větší možnost vyzkoušet si jednotlivé dovednosti při simulacích pracovních pohovorů a jejich částí či dalších typech praktických úkolů.

Výukový materiál jsme volili s ohledem na výukové cíle poskytovaných kurzů. Pro každý z kurzů jsme zvolili hlavní výukový materiál, který obsahuje stěžejní témata kurzu, potřebnou slovní zásobu a gramatické jevy. Tyto materiály tvoří hlavní osu výukového plánu a je na nich založena hlavní část výuky. Aby však bylo možné flexibilně reagovat na aktuální potřeby a požadavky účastnic jazykových kurzů, lektori hlavní výukový materiál doplňovali z dalších zdrojů jako např. cvičebnic slovní zásoby či gramatiky, doplňkových materiálů k dalším učebnicím, ale také autentickými materiály např. z internetových stránek apod. Podařilo se tak spojit potřebu účastnic mít jeden hlavní materiál, ke kterému se mohou vracet např. při studiu doma, ale zároveň je výběr výukových materiálů dostatečně různorodý na to, aby bylo možné jej přizpůsobovat aktuálním potřebám a požadavkům.

4. Vlastní zkušenosti a postřehy z výuky

Účastnice kurzu tvořily velmi silně motivovanou skupinu, která se ochotně a s nadšením aktivně účastnila výuky. Účastnice kurzů byly velmi komunikativní a pečlivě se na výuku připravovaly doma, i přes velké vytížení, které představuje péče o děti a domácnost. Jejich vnitřní motivace byla umocněna cílevědomým sledováním účelu kurzů: integrace na trh práce po delší profesionální pauze.

Zároveň bylo však zřejmé, že účastnice kurzů pociťovaly určité obavy ze svého návratu na trh práce a do zaměstnání. Svědčí o tom nejen jejich usilovná práce ve výuce a při domácí přípravě, ale také jejich časté dotazy z oblasti např. pracovních pohovorů. Tyto dotazy se totiž často netýkaly jazykových znalostí, ale spíše průběhu pracovního pohovoru, např. co dělat, když dostanou obtížnou otázku apod.

5. Doporučení pro potencionální další realizátory

Vzhledem k jasně vymezenému cíli kurzu se osvědčilo zaměřit se co nejvíce na praktický nácvik reálných komunikačních situací. Tímto způsobem se daří zajistit, aby měly účastnice kurzů potřebné jazykové znalosti z oblasti gramatiky a slovní zásoby, a zároveň dostaly dostatek prostoru pro nacvičení komunikace v bezpečném prostředí jazykové třídy. Osvědčilo se tedy přistoupit k výuce co možná nejkomunikativnějším způsobem a využít velkého spektra komunikačních aktivit jako např. rolové hry, simulace, didaktické hry s komunikačním cílem apod.

Dalším doporučením je zaměření se na nácvik situací, se kterými se účastnice kurzu setkají po svém návratu na trh práce. Zapojení těchto aktivit pomůže účastnicím znovu získat sebevědomí a důvěru ve své dovednosti. Zároveň to povede k velmi dobrému osvojení si potřebných jazykových znalostí, které budou účastnice umět aktivně používat. Je vhodné zaměřit se na telefonování, písemnou korespondenci, ale také např. na zvládnutí obtížných situací jako jsou různé stížnosti, omluvy apod.

Z hlediska výběru lektorů se osvědčilo vytvořit tým lektorů, který mezi sebou o průběhu kurzů komunikuje, sdílí své zkušenosti a navzájem si je vyměňuje. To vede k lepšímu zacílení výuky a zároveň dává lektorům možnost sdílet i doplňkové výukové materiály jako např. různé novinové články, internetové stránky apod. Zároveň vzájemná komunikace podněcuje lektory k zamýšlení se nad problematikou kurzu, což vede k dalšímu zdokonalení výukových postupů a náplně kurzu.

Velmi se také osvědčilo zapojení lektorek, které prošly stejnou



situaci jako účastnice kurzu a mají proto lepší vhled do problémů a pocitů, se kterými se účastnice kurzů vyrovnávají. Rozhodně se však osvědčilo zvolit pro tento typ kurzu lektory, kteří jsou schopni vysoké míry empatie a jsou otevření k vnějším podnětům, spíše než lektory, kteří se striktně drží zažitých výukových postupů a vyžadují jejich dodržování i od studentů.

6.5. Struktura a organizace kurzů sociálních dovedností a osobnostních předpokladů

Z pohledu realizátora projektu:

Umění vhodného vystupování na veřejnosti, správná práce s informacemi či vhodná komunikace významně rozšiřují šanci úspěchu na trhu práce. Tento fakt potvrzují i námi při přípravě grantové žádosti využívané odborné studie. Proto jsme výcvik v této oblasti zařadili mezi projektové aktivity.

Každá zájemkyně o účast v projektu vyplnila „Kartu zájemce o účast v projektu“, ve které mohla označit i to, o jaké výukové moduly z oblasti sociálních dovedností má zájem. Po absolvování pracovních psychologických diagnostik, při které získala nové informace o své osobě, vyplňovala „Kartu účastníka projektu“, ve které již mohla vyplnit (z kapacitních důvodů) max. 4 výukové moduly, které pro svůj sebezvývoj považovala za nejpřínosnější.

Jednalo se o následující kompetence, které zaměstnavatelé nejčastěji vyžadují :

- ▷ kompetence k efektivní komunikaci,
- ▷ kompetence ke kooperaci (spolupráci),
- ▷ kompetence k výkonnosti,
- ▷ kompetence k řešení problémů,
- ▷ kompetence k plánování a organizaci práce,
- ▷ kompetence ke zvládání zátěže,
- ▷ kompetence k flexibilitě,
- ▷ kompetence k celoživotnímu učení,
- ▷ kompetence k objevování a orientaci v informacích.

Na základě výstupů z vyplněných Kart účastníka jsme získali velmi přesnou skladbu poptávky po výuce sociálních dovedností. Na základě této poptávky jsme sestavili harmonogram výuky. Některé moduly byly do výuky zařazeny pro velký zájem čteněji (např. modul Efektivní komunikace), jiné pouze dvakrát či pouze jednou (např. Práce s informacemi, Kompetence k celoživotnímu učení).

Dva výukové termíny jsme cíleně ponechali v harmonogramu volné, abychom mohli operativně reagovat na zpětnou vazbu frekventantek výcviku. V těchto volných termínech jsme v závěru I. etapy výcviku sociálních dovedností uspořádali zcela nové moduly s názvy Umění sebe prezentace a Jak uspět u přijímacího pohovoru.

Pro velmi značný zájem o pokračování výcviku sociálních dovedností ze strany maminek, jsme připravili navazující „jarní etapu“ výcviku sociálních dovedností, která byla zahájena dne 4. 4. 2011. Tento výukový blok jsme na základě průběžně zjišťované zpětné vazby během předchozího bloku více uzpůsobili potřebám maminek. Zejména byla více zohledněna problematika umění vyjednávání a pracovní-právní oblasti (práva rodičů, proplácení nemocenské, nemoc dítěte, mobbing a bossing, zkrácený úvazek).

Významnou změnu zaznamenal styl výuky, který byl pojat formou interaktivních seminářů, tj. s větším důrazem na zážitkovou formu. Semináře byly koncipovány jako výukové kurzy, v nichž se střídá výklad lektora s praktickým výcvikem a případně s „role plays“, skupinovým řešením cvičných příkladů. Při výuce byla využívána řada osvědčených didaktických technik.

Pro maminky jsme tak připravili osm zcela nových vzdělávacích výukových bloků:

1. „Problematika uplatnění žen na trhu práce“
2. „Time management pro pracující matky“
3. „Jak sladit pracovní a soukromý život?“
4. „Zaměstnání versus péče o zdraví dětí v rodině“
5. „Odchod matky do zaměstnání“
6. „Zaměstnání a rodina“
7. „Zaměstnání, rodina a zdraví dítěte“
8. „Zaměstnání, rodina a duševní hygiena“

Celkem jsme maminkám v rámci této aktivity nabídli 19 druhů témat rozdělených do 37 kurzů s časovou dotací 5 hodin. Tyto kurzy byly našimi maminkami navštíveny 221-krát, kdy přesný počet úspěšně podpořených osob v rámci této aktivity je 62.

Vzhledem k rozsahu zjištěných potřeb cílové skupiny jsme následně připravili dva běhy samostatného vzdělávacího kurzu s názvem „**Vzdělávání pro podporu uplatnění na trhu práce osob po rodičovské dovolené**“.

Kurz obsahoval informace z oblasti pracovní právní a pod-

nikání (uzavírání pracovních a obchodních smluv), kariérního plánování, vyjednávání, psychologie prodeje, marketingu a finančních zákonitostí. Tyto znalosti mohou mj. usnadnit provozování vlastní živnosti. Ty maminky, které neuvažují o samostatné výdělečné činnosti, mohou získané znalosti uplatnit při přijímacích pohovorech, při prezentaci své osoby, při jednání s budoucími klienty svého zaměstnavatele. Širší obzor znalostí tak pozvedl sebevědomí účastníků kurzu.

Realizace tohoto kurzu byla možná díky MHMP schválené žádosti o rozšíření projektových aktivit a prodloužení projektu.

Tento kurz v rozsahu 56 vyučujících hodin úspěšně absolvovalo celkem 16 účastnic.

Z pohledu dodavatele

Dodavatel vzdělávací aktivity:

Progressive consulting v.o.s.

Telefon: 603 524 341

E-mail: Info@aktip.cz

Web: www.aktip.cz

1. Obecná charakteristika vzdělávací aktivity

Sociální dovednosti jsou souborem společenských a kulturních dovedností, které si každý z nás během svého života osvojuje.

Jsou to dovednosti důležité pro adekvátní sociální adaptaci, dobré mezilidské vztahy, porozumění sobě i druhým, pro přijetí osoby do sociálních skupin, řešení sociálních problémů a optimalizaci sociální komunikace.

Sociální dovednosti jsou např. dovednosti potřebné k přijetí člověka do sociálních skupin, navázání a udržení kontaktu, komunikační dovednosti: sebevyjádření a naslouchání druhým, porozumění mezilidským vztahům apod.

Sociální dovednosti pokrývají oblast porozumění sobě, druhým a dějům ve skupině. Tuto dovednost by měli ovládat především lidé pracující s jinými lidmi. Cílem kurzů bylo nahlédnout do tajů mezilidských vztahů, sociálních rolí, skupiny a v neposlední řadě si vyjasnit své vlastní postavení a emoce.

Účastnice kurzů se naučily lépe porozumět svému chování a svým vnitřním dějům a zároveň lépe pochopit druhé osoby, rozpoznat jejich potřeby, motivy, emoce. Další výbavou mu bude schopnost chápat skupinové děje, ovlivňovat je a všimnout si postavení členů skupiny.

Témata k jednotlivým školeným modulům v první etapě:

- ▷ **Kompetence k efektivní komunikaci**
Základy asertivity a efektivní komunikace
Sebevědomí dospělého člověka k prosazení vlastních potřeb
- ▷ **Kompetence k efektivní spolupráci**
Týmová práce a spolupráce
Belbinovy týmové role (sebezkušenostní workshop)
Kolegialita a delegování pravomocí
- ▷ **Kompetence k výkonnosti**
Motivace jednotlivce a pracovního týmu
Individuální pracovní a životní cíle a jejich naplňování
Cíle SMART
- ▷ **Kompetence k řešení problému**
Vymezování osobních a profesních kompetencí a zodpovědností
Principy řešení konfliktů
Principy mediace, nácvik
- ▷ **Kompetence k plánování a organizaci práce**
Základy time managementu pro jednotlivce
Time management v osobním životě
Životní priority a jejich stanovování
- ▷ **Kompetence ke zvládání zátěže**
Základy a principy „work life balance“ filosofie
Základy stress managementu pro jednotlivce
- ▷ **Kompetence k flexibilitě**
Základy kreativity v denním životě
Procesy adaptability a jejich řízení
- ▷ **Kompetence k celoživotnímu učení**
Osobnostní růst a rozvoj
Rozvoj profesní osobnosti
Celoživotní kariérní plán
- ▷ **Kompetence k práci s informacemi**
Role informace v moderním životě
Informace jako měrná jednotka
Základy a principy vyhledávání informací v tiskovinách, veřejných knihovnách a na internetu

Obsahová náplň kurzů

Obsahová náplň kurzů vycházela především ze spektra naší vzdělávací nabídky a je sestavovaná na základě individuálních požadavků zadavatele.



Všechny kurzy probíhaly na připravených příkladech, které vycházejí jak z praxe posluchačů kurzů, tak i ze vzorových příkladů námi připravených výukových materiálů.

2. Přínos vzdělávací aktivity pro účastnice projektu

Tato klíčová aktivita navazovala na aktivitu Profesní psychologická diagnostika, individuální konzultace. Jejím smyslem bylo zástupkyně cílové skupiny vzdělat v relevantních oblastech, které požadují zaměstnavatelé a které rovněž vyplynuly z realizovaného dotazníkového šetření. V rámci projektu jsme zrealizovali celkem 11 tréninkových kompetencí, jejichž anotace/cíle jsou uvedeny dále.

1) Kompetence k efektivní komunikaci

naslouchání ostatním; porozumění tomu, co ostatní verbálně i neverbálně sdělují; identifikace a překonávání komunikačních bariér; jasné a srozumitelné sdělování; písemné vyjadřování; sebereflexe; schopnost zaujmout posluchače; srozumitelně formulovat své myšlenky, sdílet informace a přiměřeně reagovat na vzniklé situace.

2) Kompetence ke kooperaci (spolupráci)

schopnost poskytovat své vědomosti a dovednosti, přijímat úkoly, dodržovat dohodnutá pravidla, sledovat společný cíl, přemýšlet s ostatními, respektovat představy a názory druhých, důvěřovat schopnostem ostatních.

3) Kompetence k výkonnosti

schopnost orientace na výkon a výsledek, podávat stabilní výkon či podat výrazný jednorázový výkon, připravovat se, zlepšovat a zdokonalovat, přijímat konstruktivní kritiku, sebekritika, být vytrvalý a houževnatý, identifikovat priority, které vedou k dosažení výsledku, zvládat úkoly rychle a v přiměřeném čase; rovněž je důležitá preciznost, pečlivost a spolehlivost.

4) Kompetence k řešení problému

lze charakterizovat jako schopnost přiměřené akce, nestačí pouze náš postoj, musíme vědět „jak na to“; návod poskytuje předchozí zkušenost, odborná znalost a osvědčené metody; trénink neposkytne univerzální návod na řešení všech problémů, jeho smyslem však je, aby člověk na problém mohl pohlédnout z více úhlů pohledu.

5) Kompetence k plánování a organizaci práce

schopnost odhadovat zdroje a prostředky nutné k vykonávání práce, vidět celek a ten rozložit na dílčí části a vidět mezi nimi vazby, koordinovat dílčí aktivity, stanovovat priority, dodržovat plán a v případě nutnosti ho pozměnit, časové řízení, koordinovat svoji

práci s ostatními, předvídat; důležitý je systematický, racionální a objektivní přístup.

6) Kompetence ke zvládání zátěže

dokázat se soustředit i pod tlakem; být vytrvalý při překonávání překážek; dokázat se koncentrovat a být ostražitý při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost; umět se přizpůsobit změnám a nečekaným situacím, nadcházejícím problémům, nepříjemným lidem; být schopen se vyrovnat s tím, když se něco nepodaří a nenechat se odradit dílčími neúspěchy, nepodlehnout v zátěžové situaci.

7) Kompetence k flexibilitě

schopnost přijímat nové myšlenky a přístupy, pružnost myšlení, postřehnout rozdíly a vazby mezi jednotlivými jevy a problémy, nechat se inspirovat a nalézat inspiraci, vidět věci jinak, inovovat (vymyslet nový produkt, způsob řešení, způsob realizace atd.), důležitá je ochota změnit styl a metody práce, tvůrčí přístup, ochota a schopnost řešit situace jinak než podle rutinních schémat.

8) Kompetence k celoživotnímu učení

schopnost a ochota přijímat nové informace a účastnit se různých vzdělávacích programů se záměrem získané znalosti a informace aplikovat v praxi; ve své podstatě jde o přirozenou zvědavost a touhu po poznání, otevřenost k novým zkušenostem, snahu zdokonalovat se, schopnost hledat a nalézat informace, poučit se z chyb a analyzovat neúspěch, ochotu investovat čas a energii do svého rozvoje, osvojit si nové dovednosti.

9) Kompetence k objevování a orientaci v informacích

důležité je odlišit podstatné od nepodstatného; rozlišit informační zdroje; význam kritického myšlení.

Na základě hodnocení zpětné vazby frekventantek úvodního bloku sociálních dovedností jsme připravili navazující druhou etapu, která přesně reagovala na informace uvedené v hodnotících formuláři. Tento nový blok navíc kladl větší důraz na zážitkovou formu. Byla v něm také více zohledněna problematika umění vyjednávání a pracovní-právní oblast (náležitosti prac. smlouvy, práva rodičů, proplácení nemocenské, nemoc dítěte, mobbing a bossing, zkrácený úvazek).

Témata k jednotlivým školeným modulům v druhé etapě:

1) Problematika uplatnění žen na trhu práce

problematika sociální role ženy na pracovišti, mobbing na pracovišti – jak se bránit nesmyslným pracovním úkolům, právní otázky

– co má obsahovat pracovní smlouva, proplácení nemocenské, diferenciace mzdových nároků, gender tematika v manažerské praxi, vyjednávání – jak si vyjednat zkrácený úvazek, novou smlouvu, umění sdělit nemoc dítěte tak, aby nebyla ohrožena pozice v zaměstnání, vliv oblekání na sociální okolí – význam barev a stylu oblečení.

2) Time management pro pracující matky

společné principy plánování času na pracovišti a v rodinném životě, tvorba a uchovávání časových priorit, jak se podřizujeme naší práci? Kolik procent našeho života ovlivňuje?, práce s elektronickými časovými plánovači, time management a technologie.

3) Jak sladit pracovní a soukromý život?

sladění soukromé a profesní role po návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání, jaký vliv má naše profese na náš soukromý život?, stress management pracující matky. Relaxační metody.

4) Zaměstnání versus péče o zdraví dětí v rodině

možnosti pracovního zařazení rodičů s nemocným dítětem, nemocnost dětí jako komplikace v procesu dalšího sociálního zařazování, prevence u dětí v předškolním a školním věku, nárok na pracovní volno v době nemoci dítěte.

5) Odchod matky do zaměstnání

neúplné rodiny, sociální statut matky samoživitelky, jak zacházet s chybějícími rolemi v rodinném systému, způsoby řešení pracovní absence z důvodu nemocnosti dítěte.

6) Zaměstnání a rodina

máme jedno nebo dvou-kariérové manželství?, téma narození dítěte, změny rolí, sourozenecké konstelace, tradiční a současné rodinné formace, vyjednávání – jak si vyjednat zkrácený pracovní úvazek

7) Zaměstnání, rodina a zdraví dítěte

role pracující matky v péči o zdravý vývoj, psychoneurologický vývoj dítěte v předškolním věku, důvody a příčiny chování našich dětí.

8) Zaměstnání, rodina a duševní psychohygienu

současné pojetí rodiny s oběma zaměstnanými rodiči, mobbing na pracovišti – jak se bránit nesmyslným pracovním úkolům, stress management pracující matky. Relaxační metody.

3. Zdůvodnění skladby výuky a její náplně

Proces učení dospělého je ovlivňován zejména jeho sociální rolí, profesní praxí, motivací a sociálním klimatem výuky. Sociální role je způsob chování a jednání, který je od jedince očekáván vzhledem k jeho náležitosti k určité sociální skupině. Dospělý je no-

sítelem několika rolí současně, a to v práci, v rodině i společenském životě.

Dospělý studující je svým zařazením v hospodářském i společenském životě v podstatně odlišné situaci, než žák či mládež školního věku. Pro žáka či mládež by mělo být učení hlavní náplní i cílem jeho aktivity. Pro dospělého je však další studium hlavně prostředkem v dosahování profesních a životních cílů či naplňování jeho osobních potřeb.

Toto byla naše filosofická východiska pro sestavování náplní a koncepci výuky sociálních dovedností pro projekt.

4. Vlastní zkušenosti a postřehy z výuky

Blok kurzů sociálních dovedností byl zahájen 13. září 2010. První frekventanti, stejně jako první lektori, jen rámcově tušili, co je asi čeká na společných setkáních. Pro celý kurz byla připravena pečlivě sestavná témata dle harmonogramu projektu jednotlivých kompetencí.

Společně s organizátory jsme na začátku kurzového bloku konstatovali největší zájem o témata komunikačních dovedností, efektivní spolupráce. Lákavé byly pojmy obecně známé z jiných vzdělávacích příležitostí. Čím abstraktnější pojmy v názvu kurzu, tím méně přihlášených účastníků. Nejméně byly obsazeny kurzy, jež ve svém názvu a obsahu napovídaly o nutnosti vlastní zodpovědnosti a sebevzdělávání (Kompetence k celoživotnímu vzdělávání, Kompetence k práci s informacemi) při zvyšování úspěšnosti na trhu práce.

Výuka v kompetencích se rozbíhala a již po prvních několika kurzech se začaly frekventantky kurzů cíleně přehlašovat na další, příbuzná témata.

Snahou lektora ve výuce je povzbuzovat pozitivní motivace účastníka k učení a vzdělávání. Vzbuzení zájmu o výuku či naopak jeho utlumení u účastníka je převážně „v rukou“ lektora samotného. Opět se nám osvědčilo, že čím vyšší podíl interakce v lektorovaných hodinách, tím větší je nadšení a proaktivita posluchačů.

Kurzy sociálních dovedností se zdárně rozbíhaly. Počet účastníků na jednotlivých hodinách byl ale značně kolísavý, což výrazně omezilo jejich regulérní možnosti získání kýženého Osvědčení o absolvování té či oné Kompetence. Organizátoři se ovšem velmi vstřícně snažili nabídnout maminkám možnosti přehlášení do jiného, náhradního bloku.

Po několika prvních kurzech jsme začali rozdávat na kon-



ci každého tématického bloku „Dotazník spokojenosti“ s výukou. V odpovědích na obsah a kvalitu výuky se začaly stále více objevovat „srovnávací tendence“ mezi jednotlivými tématy kurzů a poukazování na jejich propojení. To nám samozřejmě udělalo velikou radost. Byl to první hmatatelný výstup, že zvolená témata jsou pro frekventantky velmi dobře uchopitelná a že chápou jejich jednoznačnou provázanost. Po sdělených myšlenkách pak rychle následovaly činy. Mnohé účastnice se cíleně začaly přihlašovat ještě na kurzy, o které původně nejevily zájem, ale jejichž témata jim pro ucelenost a pochopení konceptu sociálních dovedností začala připadat důležitá.

A tak jsme se my, konzultanti, stále více začali na kurzech setkávat s již známými tvářemi. Dynamika zpětných vazeb se začala aktivovat hned po zahájení hodiny. Účastnice se stále více doptávaly na praktické dopady nabízených témat a dovedností a začaly do kurzů přinášet své vlastní životní a pracovní příběhy. Vznikla tak skvělá platforma pro autentickou aplikaci lektorovaných témat.

Proces lektorování v té době již dávno přestal být monologem a štafetu převzala živá debata a opravdu často brainstormingová platforma, na které se potkávala teorie a životní zkušenosti. Lektoři s radostí přistoupili na stále více požadovanou aplikaci dovedností v reálném životě matek. Teoretická témata jsme často ukazovali na rodinných modelech, které jsou pro matky v tomto životním období základním modelem světa.

Právě východiska z jejich současné životní reality jim dávala odvahu začít zplnomocňovat své stávající dovednosti, provázat je s historickou (často velmi úspěšnou) kariérní zkušeností a vydat se odvážně do světa „tam venku“ pro nové profesní a životní uplatnění.

5. Doporučení pro potenciální další realizátory

Příprava lektora

Příprava lektora na realizaci modulu je nezbytným předpokladem k úspěšnému zvládnutí cílů modulu. Má několik doporučených následných kroků:

- ▷ **Vypracování písemné přípravy.** Doporučujeme, aby si lektorský tým vypracoval písemnou přípravu. V této písemné přípravě by měly být uvedeny cíle a obsah dané části modulu, časové rozvržení a potřebné pomůcky.
- ▷ **Kontrola organizačního zajištění modulu.** I když lektor není odpovědný za logistiku modulu, doporučujeme, aby se pře-

svědčil, zda o vhodném vybavení učebny, počtu přihlášených účastníků a o tom, jak byl účastníkům obsah modulu sdělen.

Učení sociálních dovedností není diváckým sportem. Posluchači se nenaucí mnoho pouhou přítomností v učebně, nasloucháním informací sdělovaných vzdělávatelem, memorováním připravených cvičení a odpověďmi na otázky. Musejí hovořit o tom co se učí, psát o tom, porovnávat se svou zkušeností, aplikovat v denním životě. To, co se učí, musí ukládat do svých poznatkových, dovednostních a hodnotových struktur. Učí se, když jsou aktivní a pamatují si to, čemu rozumějí. Jestliže jsou posluchači, aktivně zahrnutí do procesu učení, pak se učí více než když jsou pasivními příjemci výuky.

Aktivní učení

Aktivní učení je prostředek intelektuálního, emocionálního nebo fyzického rozvoje, který vyžaduje, aby se subjekt odpovědným zapojením se do nějakého reálného, komplexního a nesnadného problému dosáhl zamýšlenou změnu zlepšením chování v problémové oblasti. Aktivní učení obsahuje učební aktivity posluchače a přemýšlení o těchto aktivitách.

K základním charakteristikám aktivního učení náleží:

- ▷ posluchači více aktivně pracují než pouze naslouchají;
- ▷ méně důrazu je kladeno na sdělování informací a větší důraz je kladen na rozvíjení dovedností posluchačů;
- ▷ obsahuje vyšší úroveň myšlení (analýza, syntéza, hodnocení);
- ▷ účastníci provádějí aktivity (samostudium, diskuse, písemné zpracování);
- ▷ větší důraz je kladen na rozvoj posluchačových vlastních postojů a hodnot.

Doporučený algoritmus organizace kurzů

- ▷ Docházka účastníků školení je evidována prostřednictvím prezenčních listin s podpisy účastníků.
- ▷ Počet účastníků v jednom kurzu bude dle požadavků zadavatele.
- ▷ Každý posluchač obdrží ke kurzu zdarma všechny potřebné příklady pro procvičení a tištěné materiály, které obsahově pokryjí osnovy kurzů
- ▷ Realizátor předloží zadavateli obsahovou náplň uvedených vzdělávacích akcí, zajistí průběh vzdělávání dle stanoveného harmonogramu.

- Zadavatel bude konzultovat s realizátorem obsahovou náplň vzdělávacích akcí, organizaci a průběh vzdělávání.
- Realizátor bude konzultovat a koordinovat plnění zakázky se zadavatelem

6.6. Služba hlídání dětí

Z pohledu realizátora projektu:

Dětská herna je v provozu od dubna 2010, kdy byly zahájeny vstupní motivační pohovory s budoucími účastnicemi projektu. Během 1. etapy, která trvala do konce měsíce července 2010, nebyla herna plně vytižena. Tato skutečnost se však změnila ve 2. etapě od měsíce září, ve které byly zahájeny počítačové kurzy, výcvik sociálních dovedností, později se přidaly i kurzy jazykové a rekvalifikační. Vzhledem k tomu, že hernu navštěvovaly děti ve věkové kategorii od 5 měsíců do 3 let (výjimečně v době školních prázdnin i ve věku do 5 let), bylo nutné tomu přizpůsobit jak vybavení herny, tak i každodenní program.

Drtivá většina dětí byla poprvé odloučena na delší čas od své matky a ještě k tomu ve zcela cizím prostředí. Přibližně polovina dětí, které do herny docházely, zvládaly toto odloučení již od počátku v naprostém klidu a téměř okamžitě se zapojily do běžného chodu herny. Druhá polovina dětí byla silně fixována na svou matku a pokusy matky odejít na výuku byly doprovázeny pláčem i hysterickými projevy. V tomto momentu záleželo na rodiči, jaký k této situaci zaujme postoj.

Maminky, které měly zkušenosti s odloučením již se svými staršími dětmi, nechávaly dítě v herně pod dohledem chůvy vyplakat. Dítě se dříve či později uklidnilo a zapojilo se aktivně do programu v herně. Po několika dnech již děti při příchodu do herny většinou neplakaly, anebo pouze do doby, dokud neodešla jejich matka z dohledu.

Opačný přístup zaujaly většinou maminky, které zatím s touto situací neměly vlastní zkušenost. Dlouhá loučení ve dveřích herny a lítostivé pohledy utvrzovaly děti pouze v tom, že se děje cosi nestandardního a nepříjemného, což je vedlo až k hysterickým projevům odporu a proces zapojení se do běžného chodu herny trval mnohem déle. Setkali jsme se i se situacemi, kdy tento psychický nápor nezvládly matky samotné a své dítě nechaly hlídat rodinnými příslušníky a nebo z projektu kvůli této skutečnosti následně odstoupily.

Každé dítě je osobnost, a proto byl i přístup k němu individuální dle jeho povahy či dle přání jeho rodičů.

Pro zajištění dobré kvality služby hlídání dětí byly přítomny vždy 3 chůvy bez ohledu na aktuální počet dětí v herně. Počet dětí nebyl nikdy s přesností znám dopředu, maximální kapacita dětské herny (15 dětí) však byla vždy respektována.

Program v dětské herně

Zahájením kurzů pro matky byl zahájen i pravidelný program pro děti v herně. Chůvy pro ně připravovaly program na každý den. Vzhledem k dobrému zařízení dětské herny byla zajištěna možnost výběru z veliké škály hracích prvků – kreslení, malování, modelování, vybarvování, nalepování, hraní na hudební nástroje, tancování, vytvoření tzv. opičí dráhy, učení se barev a zvířat, stavění vlakové dráhy, různé druhy stavebnic, čtení pohádek, poslouchání dětských říkanek, atd.

V případě velkého věkového rozmezí hlídáných dětí v herně doporučujeme zařídit hernu hračkami pro různé věkové kategorie dětí. Výběr programu na daný den byl vždy volen dle věkové skladby hlídáných dětí i jejich počtu. Počet dětí se kurz od kurzu lišil, zejména z důvodu časté nemocnosti takto malých dětí. Ve chřipkovém období byla absence dětí až 80 %. Nemocnost dětí měla vliv i na absenci účastnic v kurzech, jelikož ne každá účastnice měla zajištěné hlídání nemocného dítěte po dobu svého kurzu.

Standardní doba dítěte v dětském koutku byla zpravidla délka 1 vzdělávacího kurzu, tj. 2 – 2,5 hodiny. Občas účastnice projektu navštěvovaly dva po sobě jdoucí kurzy, čímž se doba dítěte v dětské herně zdvojnásobila.

Rodiče dětí byli na počátku kurzů informováni, aby dětem hlídáným v dětské herně s sebou dávali svačinku, pití a hygienické potřeby na přebalení i případné převlečení. Vždy v polovině doby hlídání dětí (vzdělávacího kurzu), tj. cca po 1 hodině, byla pauza na svačinku dětí u jídelního stolu. Vytvořil se tak pravidelný režim, kdy se doba hraní střídala s dobou na svačinku. Děti se tak i učily správnému stolování mimo hrací plochu i čas. Pravidelný režim je pro děti této věkové kategorie velice důležitý.

Vzhledem k velkému počtu kurzů, bylo nutné jimi obsadit i hodiny poledního klidu. V době mezi 11 a 13 hodinou probíhaly zejména kurzy nepravidelné (kurzy sociálních kompetencí). V těchto hodinách chůvy volily odlišný program než v ranních hodinách. Po domluvě s rodiči byly některé děti ukládány ke spánku ve spacím koutku, jiné byly uspávány v kočárku na chodbě, jenž je součástí dětské herny.



Úskalí při hlídání dětí

Pro bezproblémový chod hlídání dětí je nutné si dát značný pozor při výběru samotné agentury zajišťující službu hlídání dětí. Většinou neplatí pravidlo: „čím levnější, tím lepší“. Důraz by měl být kladen hlavně na odborné znalosti chův i profesionální přístup celé agentury. Kvalitní agentura musí být schopná jednat rychle a flexibilně v nestandardních situacích, ať už jde o náhlou absenci chův, změnu časového harmonogramu hlídání dětí, či okamžitou výměnu nevyhovující chůvy.

Chůva by měla mít patřičné vzdělání (pedagogické, zdravotní) či být řádně proškolená. Její dosavadní praxe by měla být snadno ověřitelná. Doporučujeme pro pravidelné hlídání dětí zajištění stálých chův. Častá změna totiž malé děti mate a jsou hůře schopné si vytvořit k danému místu vztah, je-li tam pokaždé jiná osoba. Z vlastní zkušenosti víme, že snadnější aklimatizace dětí předškolního věku probíhá, jsou-li chůvy v dětské herně stabilní (stálé) a harmonogram návštěvy dětské herny pravidelný. Problémy mohou nastat absencí pravidelného navštěvování herny způsobenou např. nemocí či dovolenou.

Důležitou, ba přímo nezbytnou, je zpětná vazba. Tu je nutné získat od rodičů hlídáných dětí. Díky zpětné vazbě je možné vyhodnotit i další skrytá rizika či nedostatky této služby a stanovit určitá opatření proti nim. Pro mnoho dětí je to první kontakt s vnějším světem bez přítomnosti rodičů, a proto se může stát, že na tuto nestandardní situaci bude dítě i nestandardně reagovat. Je tak důležité, aby jak rodiče, tak i chůvy tyto reakce monitorovali a informovali se o nich navzájem. Mohou se na základě těchto informací domluvit na příklad na změně přístupu chůvy k dítěti v čase hlídání.

Hlídání dětí po dobu konání kurzů mělo kladný vliv i na děti, které se postupně učí samostatnosti, zvykají si na krátké odloučení od rodičů a učí se novým dovednostem.

Doprovodná služba hlídání dětí se v průběhu realizace projektu ukázala pro většinu maminek jako nezbytná. Bez jejího zajišťování by se projektových aktivity nemohly zúčastnit 2/3 matek, které neměly možnost hlídání svých dětí.

Dětská herna se nacházela v bezprostřední blízkosti učeben.

Maximální kapacita dětské herny činila 15 dětí, o které se současně staraly 3 chůvy. Plocha herny činila cca 42 m², plocha spacího koutku cca 18 m².

V průběhu realizace projektu byla služba hlídání dětí využita ve 2.256-ti případech, kdy bylo pravidelně hlídáno přibližně 128 dětí.

Z pohledu dodavatele

Dodavatel návazné služby:

Imimi Babysitting s.r.o.

Telefon: 266 316 888

E-mail: jiri.havlicek@imimi.cz

Web: www.imimi.cz

Obecná charakteristika projektové aktivity

Hlídání dětí je již zavedenou standardní službou pro české domácnosti. Každý pracující člověk někdy zažil situaci, kdy potřeboval trochu více volného nebo pracovního času. Pokud v této situaci nezafunguje babička či jiný člen rodiny, nezbyvá maminkám jiná volba, než využít služeb profesionální chůvy. Ta se dokáže postarat o děti všech věkových kategorií a v téměř jakémkoliv čase. Rodiče tak získají více času pro sebe a zároveň nemusí mít strach o své děti.

Přínos projektové aktivity pro účastnice projektu

Přínosem je časová volnost, kterou účastnice projektu využijí sami pro sebe - pro sebevzdělávání. Mohou se věnovat jakýmkoliv aktivitám, které jim pomohou při rozšiřování znalostí, které vyžadují zaměstnavatelé při práci a nebo se mohou připravit na důležitý pohovor. Díky jazykovým i dalším kurzům získají větší uplatnění na trhu práce. Díky službě hlídání v dětském koutku, který je navíc ve stejné budově společně s prostory pro poskytování vzdělávacích kurzů, mají ideální možnost jak děti neomezovat vlastními zájmy.

Zdůvodnění projektové aktivity a její náplně

Aktivity v rámci hlídání v dětském koutku se volily individuálně dle aktuálního počtu, věku a rozpoložení dětí. Vždy se však jednalo o aktivity, které rozvíjejí jejich tvořivost, pohybové ústrojí, vizuální citění či představivost. Pečovatelky se vybíraly dle 2 základních kritérií - praxe a teoretická znalost. Každá pečovatelka musí mít s hlídáním dětí ve skupinách své zkušenosti podložené referencemi, zároveň však splňovat další kritéria dle výběru našimi pracovníky (kurz první pomoci, studium zdravotnické školy, semináře na téma rodina, děti atd.)

Vlastní zkušenosti a postřehy z projektové aktivity

V průběhu služby hlídání jsme se kromě pár absencí ze strany pečovatelek (myšleno stálých, které byly jednorázově nahrazeny jinými pečovatelkami) nesetkali s žádným konkrétním problémem. Služba byla rodiči vnímána kladně a bez připomínek.

Doporučení pro potenciální další realizátory

Doporučujeme se vždy obrátit na zavedenou firmu s poskyto-

váním jakéhokoli sortimentu služeb. Vždy dokáže zajistit lepší servis, než vlastní pracovníci, kteří s dotyčnou problematikou nejsou dostatečně seznámeni, nebo nemají zkušenosti s jejich realizací.

6.6.1. Služba externího hlídání dětí

Účastnice projektu mohly během své účasti v rekvalifikačním kurzu využít také službu externího hlídání dětí. Využití služby jsme maminkám zpětně propláceli oproti řádnému účetnímu dokladu. Na účetním dokladu byl uveden časový rozsah poskytnuté služby, který jsme před proplacením kontrolovali, zda korespondoval s časovým rozsahem výuky v daný den. Při posuzování jsme zohlednili nezbytný čas pro přepravu na místo výuky a zpět.

Zvláště zdůrazňujeme to, že nebylo možné, aby hlídání dětí zajišťovaly fyzické osoby bez oprávnění k podnikání v této oblasti (např. rodinní příslušníci).

Většina maminek měla obavu ponechat dítě v neznámém prostředí, proto tato služba nebyla často využita.



6. AKTIVITY



7. Časový harmonogram projektu

Při vytváření harmonogramu kurzů jsme museli přihlédnout nejen k maximálnímu počtu účastnic v jednotlivých kurzech, ale hlavně na maximální počet dětí v dětské herně, který nesměl vzhledem k rozloze herny přesáhnout počet 15 dětí. Vzhledem k tomuto omezení jsme přistoupili k variantě, kdy se kurzy sociálních dovedností a PC kurzy překrývaly, ale počet dětí hlídáných v dětské herně přesto zůstal v limitu. Jazykové kurzy jsme zařadili do výuky až po ukončení výuky PC kurzů, které svou délkou byly oproti jazykovým kurzům kratší, což účastnice projektu uvítaly.

Při tvorbě rozvrhu kurzů jsme dbali na to, aby měly účastnice možnost výběru nejen z jednotlivých druhů a úrovní kurzů, ale i z hlediska časového. Účastnice si tak většinou mohly zvolit kurz dopolední či odpolední. Kurzy dopolední byly většinou vyučovány dvakrát týdně. U kurzů odpoledních byla frekvence jejich výuky jednou týdně.

Vzhledem k časovým možnostem našeho pracoviště začínaly odpolední kurzy kolem jedné hodiny odpolední, aby byly ukončeny nejpozději v 15 hodin. To způsobovalo některým účastnicím z počátku problémy, jelikož výuka odpoledních kurzů narušovala spánkový režim jejich dětí. Tento problém jsme postupem času řešili spaním dětí ve spacím koutku v dětské herně (menší děti usínaly v kočárku).

Měsíc a rok (mm/yy)	Číslo měsíce realizace projektu	1. Zajištění CS	2. Práce psychologa	3. Výcvik sociálních dovedností	4. Výuka jazykových znalostí	5. Výuka IT dovedností	6. Odborné rekvalifikace	7. sl. hlídání dětí	8. Tvorba manuálu činností	9. Řízení projektu
02 / 10	1	✓						✓		✓
03 / 10	2	✓						✓		✓
04 / 10	3	✓	✓					✓		✓
05 / 10	4	✓	✓					✓	✓	✓
06 / 10	5		✓					✓	✓	✓
07 / 10	6		✓							✓
08 / 10	7		✓							✓
09 / 10	8		✓	✓		✓		✓		✓
10 / 10	9	✓	✓	✓		✓		✓		✓
11 / 10	10	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
12 / 10	11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
01 / 11	12	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
02 / 11	13		✓	✓	✓		✓	✓		✓
03 / 11	14		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
04 / 11	15		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
05 / 11	16		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
06 / 11	17		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
07 / 11	18			✓			✓	✓	✓	✓
08 / 11	19								✓	✓
09 / 11	20	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10 / 11	21	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11 / 11	22			✓					✓	✓
		1. Zajištění CS	2. Práce psychologa	3. Výcvik sociálních dovedností	4. Výuka jazykových znalostí	5. Výuka IT dovedností	6. Odborné rekvalifikace	7. sl. hlídání dětí	8. Tvorba manuálu činností	9. Řízení projektu

8. Výstupy projektu

Z finančních prostředků projektu a z rozpočtu Městské části Praha 10 byly stavebně upraveny a následně vybaveny prostory dětské herny, spacího koutku a přilehlého sociálního zázemí pro děti. Dle reakcí maminek, ale zejména dětí, usuzujeme, že úpravy prostor byly provedeny prakticky a úspěšně.

Dalším výstupem projektu je tento manuál, který má za cíl být vodítkem pro případné další realizátory obdobného projektu a praktickým pomocníkem pro osoby, které hledají uplatnění na trhu práce.

Za nejvyšší přínos námi realizovaného projektu však považujeme 31 maminek, které úspěšně ukončily rekvalifikační kurzy, 43 maminek, které úspěšně absolvovaly jazykovou výuku, 65 maminek, které zdárně ukončily počítačový kurz a 62 maminek, které splnily svou účast na výcviku sociálních dovedností.

Výňatky z hodnocení účastnic

- Vše bylo perfektní. Nejlépe hodnotím možnost se vzdělávat a zároveň mít v místě postaráno o dítě. Rozvrh dokonalý.
- Ano, aktivity pořádané Prahou 10 jsou potřebné pro zaměstnanost.
- Tento projekt se mi velmi líbí.
- Jsem velice spokojená, projekt vedou kvalifikovaní, schopní lidé, kteří jsou velmi komunikativní, sympatičtí, chápou problémy matek, které by se rády vrátily do práce.
- Získala jsem praktické, užitečné informace, které určitě upotřebím na trhu práce.
- Jsem spokojená. Dětská herna se vším vybavením je velmi pěkná, slečny na hlídání jsou velmi milé.
- Povzbudilo mě to k dalšímu vzdělávání. Výborný první krok po delší pauze.
- Účast v projektu byla výborná pro rozšíření obzoru, dodání sebevědomí a chuti na sobě pracovat.
- Přednášky byly dobré, každá měla svůj význam a konzistentně mi pomohly rozšířit znalosti a utřídit myšlenky, kterým směrem se vydat po rodičovské dovolené.
- Kurzy sociálních dovedností mi pozvedly „pracovní“ sebevědomí, které je po mateřské dovolené u většiny maminek velmi nízké. Dozvěděla jsem se, mimo jiné, jak se chovat

na pracovním pohovoru a jaké přednosti zaměstnavateli nabídnout.

- Díky kurzu účetnictví jsem odpověděla na inzerát na zaměstnání, kde teď pracuji.
- Oceňuji nadstandardní hrazené externí hlídání dětí během rekvalifikace.
- Účast v projektu bych ostatním určitě doporučila – je to velkorysá nabídka, která se neodmítá.
- Nabídka kurzů byla pestrá. Velice oceňuji také službu hlídání dětí. Bez ní bych nemohla kurzy navštěvovat.
- Celý projekt byl velmi dobře zajištěn, jak organizací výuky, tak služba hlídání dětí.
- Účast v projektu bych ostatním rodičům doporučila, zejména kvůli rozšíření znalostí, možnosti setkávat se s ostatními maminekami a možnosti získání osvědčení k výkonu jiné profese (rekvalifikace), to vše v příjemném prostředí. Oceňuji i přípravu dětí na školku pobytem v herně.
- Jako maminka na mateřské bych si účast ve vzdělávacích kurzech dovolit nemohla, proto jsem velmi ráda, že jste nám tu možnost dali. Kurzy byly velmi dobře připravené, i vše kolem nich, hlídání dětí úžasné.
- Tento projekt mi přijde jako úžasná možnost, jak se během mateřské dostat z každodenního koloběhu a částečně i z určité izolace, zvykat si opět na větší kolektiv a dokonce při tom rozšiřovat své znalosti. Možnost účastnit se těchto kurzů zdarma беру tak trochu jako výhru v loterii.
- Jsem velmi spokojená s projektem, který v rámci Prahy 10 pořádáte! Navštěvuji kurzy němčiny s hlídáním dětí. Služba hlídání dětí je pro mě nedocenitelná. Babičky jsou dnes nedostatečné zboží a navštěvovat jazykový kurz a ještě si platit hlídání dcery si nemohu dovolit.
- Projekt je organizačně, podle mého názoru, velmi kvalitně připraven. S realizací projektu, chůvami, prostředím a zázemím jsem také spokojena. Na kurzech oceňuji individuální přístup ke každé z nás.
- Dítě si postupně zvyklo na odloučení v kolektivu, což nám umožnilo naprosto hladký nástup do školky.
- Velké díky všem, kteří na projektu pracovali!



8. VÝHODNOCENÍ



9. Přílohy - záznamy v průběhu projektu

Záznamy o osobách účastnic, jejich představách a vzdělávacích potřebách jsme zaznamenávali do následujících námi připravených formulářů.

9.1. Karta zájemce o účast v projektu č. 1

Zájemkyně o účast v projektu byly pozvány ke vstupnímu motivačnímu pohovoru, který vedla psychologka projektu. Vstupní pohovor sloužil:

- ▷ k seznámení zájemců o účast v projektu s projektovými aktivitami,
- ▷ ke zjištění, zda tyto aktivity odpovídají představám zájemců,
- ▷ ke zjištění míry motivace jednotlivých zájemkyň o účast v projektu,
- ▷ ke zjištění potřebnosti poskytnutí podpory v rámci projektu (konkrétní životní situace zájemkyně), aby efektivita projektových aktivit byla maximální,
- ▷ k zjištění časových možností zájemců.

Pro potřeby vstupního pohovoru byl sestaven strukturovaný dotazník Karta zájemce o účast v projektu č. 1.

9.2. Karta účastníka projektu č. 2

Na základě informací z profesně psychologické diagnostiky, resp. následného individuálního rozhovoru s psychologem nad jejími výsledky, volily maminky při samostatném rozhovoru s koordinátorkou poradenských a vzdělávacích aktivit projektové aktivity, které považovaly pro sebe za nejvíc přínosné. K zaznamenávání již konkrétních zvolených aktivit sloužil samostatný dotazník Karta účastníka projektu č. 2. Při rozhovoru byl současně vyplněn i monitorovací list OPPA účastníka projektu. Zájemkyně byly při vstupním pohovoru informovány i o námi očekávané 80% prezenci na projektových aktivitách.

9.3. Dohoda o účasti v rekvalifikačním kurzu

Předmětem této dohody bylo přesné vymezení podmínek

pro absolvování rekvalifikačních kurzů v rámci projektu a zvýšení motivace absolventů rekvalifikačních kurzů pro jejich úspěšné dokončení.

9.4. Hodnoticí formulář projektu

Účastnice projektu jsme během realizace projektu průběžně vybízeli k hodnocení projektových aktivit a k poskytnutí námětů pro budoucí průběh projektu. Zvláště jsme je žádali o následující informace:

- ▷ co by na stávajících aktivitách změnily a proč,
- ▷ jaké aktivity v projektu postrádají (např. zda-li jim chybí nějaký druh vzdělávacích aktivit a pokud ano, jaký),
- ▷ jak jsou spokojeny (s organizací, s podáváním informací, s lektory a chůvami v dětském koutku, prací psychologa i prací pracovníků oddělení projektu EU, ...),
- ▷ tipy na další (nové) aktivity, které by jim usnadnily návrat do zaměstnání, a které v dosavadním průběhu projektu nebyly obsaženy.

K hodnocení projektových aktivit mohly účastnice využít hodnoticí formulář projektu.



Karta zájemce o účast v projektu „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“

Jméno, příjmení: Kontakt (telefon, email):

Trvalé bydliště (vč. PSČ):

Nejvyšší dosažené vzdělání: Datum narození:

**Prosím, zaškrtněte vyhovující odpověď*

V současné době jsem: ☐ na RD ☐ evidovaný na ÚP po skončení RD (uved'te prosím datum ukončení RD)

1. **Profesně psychologická diagnostika** - Mám zájem absolvovat profesní psychologickou diagnostiku¹ (v délce cca. 5 hodin), díky níž získám charakteristiku svého celkového profesního profilu: ☐ ANO* ☐ NE*

2. **Výcvik sociálních dovedností** - Mám zájem zúčastnit se následujících výcvikových kurzů: (lze vybrat až 6 z následujících 11 aktivit - délka trvání 1 výcviku činí celkem 5 hod., tj. ve 2 dnech po 2,5 hodinách)

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| a) Efektivní komunikace | f) Efektivní spolupráce |
| b) Kompetence k výkonnosti | g) Úspěšné řešení problémů |
| c) Plánování a organizace práce | h) Zvládání zátěže |
| d) Kompetence k flexibilitě | i) Kompetence k celoživotnímu učení |
| e) Práce s informacemi | |

j) **Jazykové dovednosti** - délka jedné lekce - 1,5 hod.

Prosím, zaškrtněte vyhovující odpověď - jednička značí nejvyšší stupeň znalostí.

anglicky 1 2 3 4 5 Režim výuky by mi vyhovoval (prosím zakroužkujte): 1x týdně / 2 x týdně
německy 1 2 3 4 5 (Při výuce 1x týdně činí předpokládaná délka kurzu 8 měsíců).

k) **Počítačové dovednosti** - délka jedné lekce 2 hod., celkem 20 hod.

Prosím, zaškrtněte druh požadovaného pc kurzu vč. stupně Vašich stávajících znalostí - jednička značí nejvyšší stupeň znalostí.

*Microsoft Word	Microsoft Excel	MS Powerpoint	Internet a internet. aplikace (Skype, ICQ, ...)
1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Režim výuky by mi vyhovoval (prosím zakroužkujte): 1x týdně / 2 x týdně

(Při výuce 2x týdně činí předpokládaná délka kurzu 5 týdnů).



3. Rekvalifikace

Mám zájem absolvovat rekvalifikační kurz: ☐ ANO ☐ NE, v oblasti:

V případě potřeby se mohu na rekvalifikaci finančně spolupodílet (doplatek do plné výše rekvalifikačního kurzu):
☐ ANO ☐ NE

4. Služba hlídání dětí – v Jasmínové ulici

Službu hlídání dětí využiji: ☐ ANO ☐ NE

Pokud ano, uveďte prosím počet, věk a pohlaví dětí, které budou během aktivit rodiče hlídány:
.....

Skutečnosti, které by měl personál hlídající děti vzít na zřetel (alergie, dieta, pravidelně užívané léky, potřeba zvláštní péče, apod.):
.....

V případě nemoci dítěte mám zajištěno hlídání, mohu v aktivitách projektu pokračovat: ☐ ANO ☐ NE

Mám zájem o finanční úhradu **externí služby hlídání dětí** po dobu mé rekvalifikace (proplacení zpětně proti řádnému účetnímu dokladu, max.: 120 Kč /hod. bez DPH) ☐ ANO ☐ NE

Svým podpisem souhlasím se zpracováním osobních údajů ve smyslu zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, které jsem uvedl, jakož i údajů získaných při styku mé osoby s pracovníky Městské části Praha 10, Úřadu městské části Praha 10, se sídlem Praha 10, Vršovická 68, jakožto správce těchto údajů, zařazených do projektu s názvem „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“.

Tento svůj souhlas uděluji za účelem realizace shora uvedeného projektu, jehož jsem účastníkem, a to na dobu neurčitou. Byl jsem ze strany správce poučen o tom, že mám právo přístupu ke svým osobním údajům, jakož i o dalších právech stanovených v § 21 shora uvedeného zákona.

V Praze dne:

Podpis účastníka projektu

1 profesně psychologická diagnostika se skládá z následujících testů:

NEO - osobnostní inventář, LMI - dotazník motivace k výkonu, BIP - inventář profesních charakteristik osobnosti, SVF - strategie zvládání stresu.

Karta účastníka projektu „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“

Jméno, příjmení: Datum narození:

Trvalé bydliště (vč. PSČ):

Nejvyšší dosažené vzdělání: Kontakt (telefon, email):

**Prosím, zaškrtněte vyhovující odpověď*

V současné době jsem: ☐ na RD ještě po dobu: ☐ na ÚP po skončení RD (datum ukončení RD)

Na základě své profesně psychologické diagnostiky mám zájem absolvovat následující projektové aktivity:

1. **Kurzy** – lze vybrat až 6 z následujících 14 aktivit – tj. písmena **a – n**

Výcvik sociálních dovedností – Mám zájem zúčastnit se následujících výcvikových kurzů:

(Délka trvání 1 výcviku činí celkem 5 hod., tj. ve 2 dnech po 2,5 hodinách)

- | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| a) Efektivní komunikace | d) Kompetence k flexibilitě | g) Úspěšné řešení problémů |
| b) Kompetence k výkonnosti | e) Práce s informacemi | h) Zvládání zátěže |
| c) Plánování a organizace práce | f) Efektivní spolupráce | i) Kompetence k celoživotnímu učení |

Jazykové dovednosti – délka jedné lekce - 1,5 hod.

Prosím, zaškrtněte vyhovující odpověď - jednička značí nejvyšší stupeň znalostí.

- | | | |
|-------------|-------|---|
| j) anglicky | 1 2 3 | Režim výuky by mi vyhovoval (prosím zakroužkujte): 1x týdně / 2x týdně |
| k) německy | 1 2 3 | (Při výuce 1x týdně činí předpokládaná délka kurzu 8 měsíců) |

Počítačové dovednosti – délka jedné lekce - 2 hod., celkem 20hod.

Prosím, zaškrtněte druh požadovaného PC kurzu vč. stupně Vašich stávajících znalostí

- | | |
|---|--|
| l) MS Word: začátečníci / stř. pokročilí | V případě účasti na dalším PC kurzu nutný NB (Windows XP, Office 2003) |
| m) MS Excel: začátečníci / stř. pokročilí | Režim výuky by mi vyhovoval (prosím zakroužkujte): 1x týdně / 2x týdně |
| n) PowerPoint + Internet | (Při výuce 2x týdně činí předpokládaná délka kurzu 5 týdnů) |



2. Rekvalifikace

Mám zájem absolvovat rekvalifikační kurz: ☐ ANO ☐ NE, v oblasti:

V případě potřeby se mohu na rekvalifikaci finančně spolupodílet: ☐ ANO ☐ NE

a to ve výši: ☐ 2.000,- ☐ 5.000,- ☐ 10.000,- ☐ a více...

Délka dosavadní praxe:.....

3. Služba hlídání dětí – v Jasmínové ulici

Službu hlídání dětí využiji: ☐ ANO ☐ NE

Pokud ano, uveďte prosím počet, věk a pohlaví dětí, které budou během aktivit rodiče hlídány:

Skutečnosti, které by měl personál hlídající děti vzít na zřetel (alergie, dieta, pravidelně užívané léky, potřeba zvláštní péče, apod.):

V případě nemoci dítěte mám zajištěno hlídání, mohu v aktivitách projektu pokračovat: ☐ ANO ☐ NE

Mám zájem o finanční úhradu **externí služby hlídání dětí** po dobu mé rekvalifikace (proplacení zpětně proti řádnému účetnímu dokladu, max.: 115 Kč /hod. bez DPH) ☐ ANO ☐ NE

Svým podpisem souhlasím se zpracováním osobních údajů ve smyslu zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, které jsem uvedl, jakož i údajů získaných při styku mé osoby s pracovníky Městské části Praha 10, Úřadu městské části Praha 10, se sídlem Praha 10, Vršovická 68, jakožto správce těchto údajů, zařazených do projektu s názvem „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“.

Tento svůj souhlas uděluji za účelem realizace shora uvedeného projektu, jehož jsem účastníkem, a to na dobu neurčitou. Byl jsem ze strany správce poučen o tom, že mám právo přístupu ke svým osobním údajům, jakož i o dalších právech stanovených v § 21 shora uvedeného zákona.

V Praze dne:

Podpis účastníka projektu

2

9. PŘÍLOHY

Dohoda o účasti v rekvalifikačním kurzu

„Název projektu: Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“
(č. CZ.2.17/2.1.00/32159)

kteou v souladu s § 51 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění dnešního dne, měsíce a roku uzavřeli:

Městská část Praha 10

Se sídlem Vršovická 68/1429, 101 38 Praha 10

IČ: 00063941

Zastoupený: Mgr. Vladislavem Lipovským, starostou m. č. Praha 10

k smluvnímu jednání oprávněna na základě pověření: Mgr. Alice Pajerová, vedoucí OSO

(dále jen „realizátor projektu“)

a

Pan/paní:
Datum narození:
Trvalé bydliště:

(dále jen „klient“)

Článek I Předmět dohody

Předmětem této dohody je zajištění účasti klienta v rekvalifikačním kurzu v rámci projektu OPPA realizovaný realizátorem pod názvem „Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou“.

Článek II

Práva a povinnosti realizátora projektu

1. Realizátor projektu je povinen sdělit klientovi den a hodinu zahájení rekvalifikačního kurzu.
2. Realizátor projektu je povinen informovat klienta o každé změně, která v průběhu rekvalifikačního kurzu nastane.

Článek III

Práva a povinnosti klienta

1. Klient je povinen účastnit se rekvalifikačního kurzu dnem stanoveným realizátorem projektu.
2. Klient se zavazuje dodržovat stanovená pravidla a pokyny realizátora projektu, a to po celou dobu jeho účasti v rekvalifikačním kurzu.
3. Klient se zavazuje aktivně plnit studijní či výcvikové povinnosti stanovené realizátorem projektu.
4. Klient je povinen neprodleně, nejpozději do druhého dne, oznámit realizátorovi projektu důvody, které mu brání v účasti v rekvalifikačním kurzu. V případě požadavku realizátora projektu tyto důvody prokazatelně doložit. Pokud je klient v pracovní neschopnosti, má povinnost tuto skutečnost doložit dokladem o pracovní neschopnosti, pokud tuto nedoloží, je to důvodem pro uložení sankce ve smyslu ustanovení čl. V. této dohody.
5. Klient je povinen absolvovat závěrečné ověření získaných znalostí a dovedností.
6. Klient tímto poskytuje souhlas se zpracováním osobních údajů pro účely projektu.

Článek IV

Ukončení dohody

1. Tato dohoda zaniká:
 - a) výpovědí jedné ze smluvních stran,
 - b) dnem nástupu klienta do zaměstnání – klient je povinen oznámit nástup do zaměstnání alespoň dva pracovní dny předem,
 - c) ukončením poslední aktivity dle stanoveného harmonogramu,
 - d) doložením jiných vážných důvodů, za které se považuje:
 - zahájení samostatně výdělečné činnosti doložené potvrzením příslušného orgánu,
 - pracovní neschopnost delší než 30 dnů doložená dokladem o pracovní neschopnosti,
 - ošetřování člena rodiny delší než 30 dnů doložené dokladem od lékaře,
 - změna trvalého bydliště mimo hl. m. Praha doložená potvrzením příslušného orgánu,
 - nástup k denní formě studia doložený potvrzením vzdělávací instituce,
 - přiznání plné invalidity podle § 39 odst. 1 a) zákona o důchodovém pojištění v p. znění doložené rozhodnutím příslušného orgánu,
 - jiné vážné osobní důvody, které budou doloženy a prokázány.

2. V případě vážných důvodů spočívajících v pracovní neschopnosti či ošetření člena rodiny delší než 30 dnů, doložených dokladem lékaře, je klientova účast v projektu ukončena 31. dnem s výjimkou případů, kdy klient má zájem v rekvalifikačním kurzu pokračovat a po vyjádření lektora či odborného poradce je uznán schopným pokračování v dalších aktivitách.
3. Realizátor projektu může vypovědět dohodu v případě, že klient:
 - bez vážných důvodů nenastoupí některou z aktivit,
 - soustavně neplní studijní či výcvikové povinnosti stanovené realizátorem projektu či dodavatelem,
 - má absenci /byť omluvenou/ v teoretické či praktické části vyšší než 50%,
 - bez vážných důvodů ukončí svoji účast v rekvalifikačním kurzu, tj. bez náležité omluvy se po dobu 2 dnů nedostaví na výuku,
 - porušuje závažným způsobem stanovená pravidla a pokyny realizátora projektu,
 - nepodrobí se závěrečnému ověření získaných znalostí či dovedností.
4. Klient může vypovědět dohodu v případě, že:
 - a) Rekvalifikační kurz nezačne v řádném termínu sděleném realizátorem projektu,
 - b) realizátor projektu hrubě porušuje podmínky této dohody.
5. V případě výpovědi realizátorem projektu (dle odst. 3 tohoto čl.) končí dohoda dnem odeslání výpovědi na adresu bydliště, kterou klient určil pro doručování písemností.

Článek V Sankce

1. Pokud klient nesplní povinnost stanovenou v čl. III odst. 4 této dohody, bude na něm nárokována smluvní pokuta ve výši 200,- Kč za každý den prodlení se splněním této povinnosti.
2. V případě, že klient bez vážných důvodů (čl. IV odst. 2) ukončí svoji účast v rekvalifikačním kurzu nebo mu bude účast vypovězena z důvodů stanovených v čl. V odst. 3, bude povinen zaplatit smluvní pokutu ve výši Kč.
3. Pro případ uložení sankce dle tohoto článku je klient povinen tuto uhradit do 30 dnů ode dne uložení sankce, přičemž počátkem lhůty se rozumí den oznámení o uložení sankce.
4. V případech hodných zvláštního zřetele může realizátor projektu od uložení sankce upustit.

Článek VI Služba externího hlídání dětí

Klient může využít služby externího hlídání dětí subjektem oprávněným k výkonu této činnosti, které mu může být realizátorem projektu proplaceno za těchto podmínek:

- a) klient podá žádost o proplacení služby externího hlídání dětí nejpozději do 5. dne měsíce následujícího po využití externího hlídání dětí realizátorovi projektu s těmito náležitostmi



- označení účetního dokladu (název / označení dokladu, evidenční číslo),
 - obchodní jméno dodavatele, adresa, IČ, DIČ,
 - popis poskytnuté služby,
 - datum a časový rozsah (od ... do ...) odvedené služby hlídání,
 - výše sazby DPH (tj. 10% či 20%),
 - částku za hodinu služby bez DPH,
 - celkovou částku vč. DPH,
 - datum vyhotovení účetního dokladu,
 - podpis osoby, která doklad vyhotovila, popř. otisk razítka,
 - na dokladu nesmí být škrtnuto ani přepisováno či mazáno.
- b) Rozsah proplácené služby musí korespondovat s časovým rozsahem výuky rekvalifikačního kurzu v daném dni.
- c) Proplacená částka bude klientovi připsána na jím sdělený bankovní účet.

Článek VII **Závěrečná ustanovení**

1. Účastníci této dohody shodně potvrzují, že byli řádně seznámeni s právy a povinnostmi, které pro ně vyplývají z této dohody o účasti v rekvalifikačním kurzu.
2. Ke změně či doplnění této dohody může dojít pouze formou písemných dodatků, které musí být odsouhlaseny a podepsány oběma smluvními stranami.
3. Tato smlouva byla sepsána ve pěti vyhotoveních, z nichž čtyři obdrží realizátor projektu a jedno klient.
4. Smluvní strany dále prohlašují, že si dohodu přečetly a že s jejím obsahem souhlasí, bez výhrad, opravdu a vážně a na důkaz své pravé a svobodné vůle připojují své vlastnoruční podpisy.

V Praze, dne:

Za realizátora projektu:

Klient:

Mgr. Alice Pajerová
vedoucí projektu

Hodnoticí formulář projektu „Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“

Dobrý den,
v uplynulém období jste se zúčastnila některé z aktivit projektu „Do práce po rodičovské dovolené s „Desítkou“, jehož realizátorem je Městská část Praha 10. V zájmu objektivního hodnocení celého projektu a příprav potenciálních dalších aktivit si Vám dovoluujeme předložit několik otázek mapujících Vaše dojmy, názory a spokojenost s tímto projektem.

Za čas věnovaný Vaším odpovědím děkujeme!

1. Z jakého zdroje jste se o projektu dozvěděla?

.....

2. Byla podle Vašeho názoru celková skladba a návaznost projektových aktivit (práce psychologa, počítačové kurzy, výcvik sociálních dovedností, jazykové kurzy, odborné rekvalifikace, (externí) služba hlídání dětí) vyhovující?

.....

3. Postrádala jste v nabídce projektu určité aktivity (např. vzdělávací, poradenské)? Pokud ano, jaké?

.....

4. Jak jste byla spokojena s kvalitou realizace projektových aktivit, kterých jste se zúčastnila?
(Příslušnou aktivitu, prosím, označte zaškrtnutím a dle školní klasifikace 1 – 5 oznámujte).

Práce psychologa:

Výcvik sociálních dovedností:

Počítačové kurzy:

Jazykové kurzy:

Odborná rekvalifikace:

Služba hlídání dětí:

Pokud nám chcete sdělit více informací k některé z výše uvedených aktivit (např. připomínky ke způsobu a obsahu výuky), využijte, prosím, následující prostor:

.....

5. Jak hodnotíte použitelnost získaných informací, znalostí, popř. dovedností pro svou stávající či budoucí životní situaci?

.....

6. Uveďte, prosím, aktivity, které považujete pro Vás za největší přínos:

.....

7. Uveďte, prosím, aktivity, které byly z Vašeho pohledu v projektu nadbytečné a mohly se vypustit:

.....

8. Jak jste byla spokojena s organizací projektových aktivit (skladba rozvrhu, forma a srozumitelnost podávaných informací, vybavenost učeben a dětské herny, vystupování pracovníků oddělení projektu EU, lektorů, psychologa, chův, atp.)?

.....

9. Pokud Vás napadají ještě další podněty, připomínky či doporučení, které byste nám chtěla sdělit, využijte, prosím, prostor níže:

.....

10. Doporučil/a byste účast v tomto projektu dalším osobám? Proč ano či ne?

.....

2



9. PŘÍLOHY

10. Naše stěžejní doporučení

Případným dalším realizátorům obdobného projektu, jako byl ten náš, doporučujeme zejména:

- ▷ zohlednit věk dítěte zájemkyně / zájemce o účast v projektu v den zápisu do projektu vzhledem k zahájení projektových aktivit,
- ▷ při plánování prostoru dětské herny pamatovat, pokud to podmínky dovolí, na spací koutek (zohlednit denní režim dítěte a umožnit tak rodičům účast na projektových aktivitách) a přebalovací pult. Stejně tak je vhodné vyčlenit oddělený prostor pro stravování dětí vybavený ledničkou a mikrovlnou troubou,
- ▷ usilovat o maximálně individuální přístup / potřeby jednotlivce, umožnit účastníkům projektu individuální výběr z projek-

tových aktivit dle jejich potřeb – větší motivace pro absolvování a úspěšné ukončení těchto aktivit,

- ▷ nabídnout účastníkům projektu pořádání tématických seminářů (vzdělávacích bloků) dle jejich přání – myslet na tuto možnost při stanovování časové dotace dané vzdělávací aktivity,
- ▷ při posuzování nabídek dodavatelů vzdělávacích aktivit zohlednit – výukový materiál, možnost absolvování rozřazovacího testu, možnost změny lektora,
- ▷ při posuzování nabídek dodavatelů služby hlídání dětí klást důraz nejen na výši nabídkové ceny, ale i na odbornou způsobilost personálu, doložené reference, zkušenosti s odbornými zakázkami a popis metod práce s cílovou skupinou dětí.

11. Publicita

Oslovující dopisy a letáky

Na počátku projektu jsme účastníkům z cílové skupiny rozeslali oslovující dopisy, připravili jsme speciální letáky.

Web

Hlavním zdrojem informací o projektu, jeho aktivitách a novinkách, jak pro cílovou skupinu, tak i pro širokou veřejnost, byl internetový odkaz na webu Městské části Praha 10 (www.praha10.cz). Zde byly vždy k dispozici aktuální informace o projektových aktivitách (konzultační hodiny psychologa, rozvrhy, změny, apod.).

Projektové zpravodaje

Pro informování účastníků projektu i široké veřejnosti jsme vydaly dva zpravodaje, každý v nákladu 1.000 výtisků. Prvé vydání zpravodaje seznamovalo čtenáře o všech projektových aktivitách,

druhé vydání jsme pojali především jako výběr praktických informací z různých seminářů, které jsme během projektu uspořádali, a o kterých jsme se domnívali, že by mohly být inspirativním materiálem i pro další rodiče, kteří podpory projektu nevyužili.

Noviny

O průběhu projektových aktivit jsme průběžně informovali veřejnost v radničních novinách "Praha 10", které jsou distribuovány do všech domácností na území městské části.

Venkovní tabule

K všeobecné propagaci projektu jsme využili venkovní informační tabule, které jsme instalovali jak na budovu ÚMČ Praha 10, tak na pracoviště tohoto úřadu, ve kterém se projektové projektové aktivity konaly.



Poděkování

Mgr. Michal Kočí (manažer projektu) a Ing. Zina Všecková (koordinátorka poradenských a vzdělávacích aktivit) děkují za spolupráci všem zodpovědným členům realizačního týmu projektu, zejména Mgr. Petře Jonášové (administrativní podpora) a Bc. Pavlu Petříkovi (metodik projektu), bez jejichž práce by realizace projektu neměla tak hladký průběh.



Městská část
Praha 10

MĚSTSKÁ ČÁST PRAHA 10 – PŘÍJEMNÉ MÍSTO PRO ŽIVOT

