



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Adaptace absolventa na přechod ze školy do zaměstnání



Adaptace absolventa na přechod ze školy do zaměstnání

Anotace

Cílem je zorientovat kariérového poradce v problematice adaptace žáků a studentů v rámci jejich přechodu ze školní docházky na trh práce. Téma řeší možnosti volby žáků a studentů po ukončení školní docházky, část se zabývá adaptací nového zaměstnance na pracovišti. Závěrečná část je věnována problematice sladění soukromého a pracovního života se zaměřením na poskytnutí základních informací o možnostech podpory státu v této oblasti (dávky, služby).

Profil absolventa

Absolvent získá základní přehled v oblasti adaptace absolventů škol na podmínky na trhu práce.

Absolvent je schopen popsat základní trendy na trhu práce, zejména s ohledem na zaměstnávání studentů během studia a s ohledem na hledání/získání pracovního místa u absolventů škol.

Absolvent je schopen definovat škálu možností, které má student po ukončení školní docházky, ať při absolvování celého studia či při předčasném odchodu ze studia.

Absolvent je schopen definovat základní klady a zápory jednotlivých možností volby studenta.

Absolvent zná základní prvky adaptace nového zaměstnance na pracovišti s přihlédnutím k potřebám absolventů škol. Je schopen definovat ideální formu adaptace absolventa v nové práci.

Absolvent získá základní vhled do problematiky sladění pracovního a rodinného života a je schopen informovat o pracovních možnostech během mateřské resp. rodičovské dovolené.

Obsah

Adaptace absolventa na přechod ze školy do zaměstnání	2
Anotace	2
Profil absolventa.....	2
Obsah	2
Úvod.....	4
Adaptace, socializace	5
Trendy na trhu práce	9
Předvídání trendů na trhu práce	11
Možnosti dalšího uplatnění po ukončení studia	15
Nejběžnější možnosti, kam po škole	15
Základní informace o další alternativě.....	18

První osobní návštěva úřadu práce.....	19
Problémy absolventů na úřadu práce.....	20
Adaptace na pracovišti	22
Postup ideální adaptace	23
Sladění pracovního a rodinného života.....	26
Závěr.....	30
Informační zdroje.....	30

Úvod

Na pojem „adaptace absolventa“ se lze dívat z dvojí perspektivy. První je pohled na celou šíři problematiky přechodu absolventů ze vzdělávacího systému na trh práce. Druhý pohled je užší a zaměřuje se na specifika adaptace absolventa již na pracovišti. Role kariérového poradce je důležitá v obou případech.

V prvním případě by poradce měl být schopen znát, případně objasnit, specifika proměn pracovního trhu a případně také proměn k přístupu náboru absolventů ze strany zaměstnavatelů. Měl by umět nastítnit aktuální možnosti, které absolvent určitého stupně vzdělávacího systému má a za jakých podmínek. Např. možnosti dalšího studia, práce na částečný úvazek, práce na celý úvazek, podnikání, studium či práce v zahraničí atp. Zároveň má mít poradce přehled o podmínkách a podpoře nezaměstnaných absolventů či studiu nebo práci během mateřské resp. rodičovské dovolené.

Kariérový poradce by měl být také schopen připravit klienta na vlastní adaptační proces u zaměstnavatele. Významnou roli hraje, pokud jsou absolventi seznámeni s pravděpodobným očekáváním prvního zaměstnavatele a pokud znají různé formy a přístupy v adaptačním procesu. Základem jsou informace, které eliminují nesoulad mezi očekáváním absolventů a realitou.

Určité kompetence, dovednosti, které jsou zaměstnavateli preferovány lze podpořit nácvikem nebo vhodným typem vzdělávání. Jde např. o komunikativnost, schopnost pracovat v kolektivu. Kariérový poradce může podpořit absolventa také formou informování o hledání vhodného povolání formou testování jeho předpokladů, dovedností.

Adaptace na nové pracovní místo, na nové kolegy, na nové pracovní podmínky je obtížný proces pro každého, kdo někdy měnil zaměstnání (pocit obav, nejistoty, zda zvládnou práci, zda obstojím v kolektivu...). O to více náročné je tento krok dobře zvládnout pro absolventy, kteří velmi často nevědí, ani co mají očekávat, ani co mohou požadovat. V tomto případě pak může být pomoc kariérového poradce nezastupitelná, a to minimálně ve formě předání přehledných a kvalitních informací.

Adaptace, socializace



ZAPAMATUJTE SI

Socializace je začleňování jedince do společnosti. Střetáváním jedince s okolím se formuje jeho osobnost.

Adaptace je aktivní přizpůsobování člověka životním podmínkám a jejich změnám. Zahrnuje předpoklady člověka zvládat tyto změny.

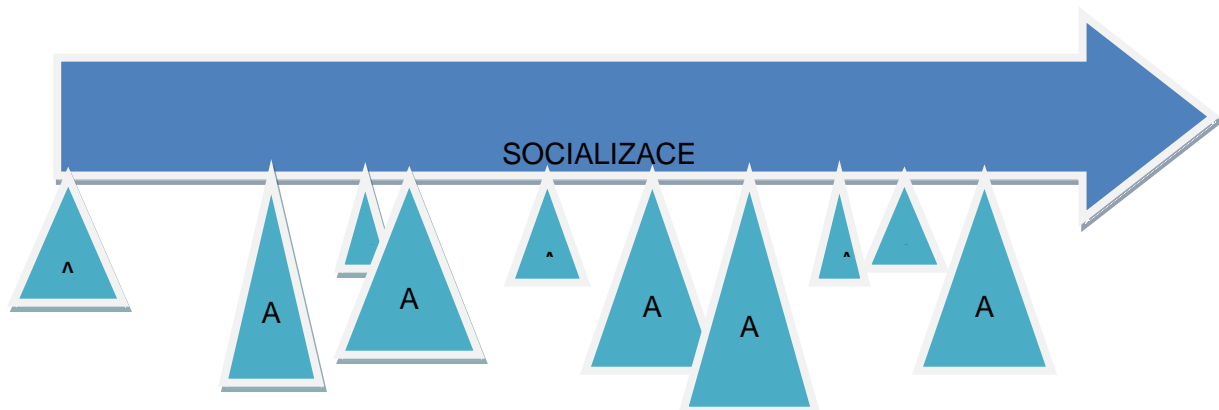


POZOR!

Jaký je tedy rozdíl mezi socializací a adaptací?

SOCIALIZACE	ADAPTACE
Celoživotní proces	Krátkodobý dílčí proces navázaný na konkrétní životní situaci
Funkce působení společnosti na jedince	Funkce aktivního vyrovnání se jedince s působením společnosti
Osvojování si vzorců chování	Aktivní role při využívání vzorců chování

Rozdíl můžeme znázornit graficky takto, kdy v průběhu celého života procházíme dílčími adaptacemi:





ZAPAMATUJTE SI

Proces adaptace člověka na práci lze vidět ve dvou rovinách:

- a) Pracovní adaptace
- b) Sociální adaptace

ADAPTACE NA PRÁCI	
Pracovní adaptace	Sociální adaptace
<ul style="list-style-type: none"> - přizpůsobení se práci - vyrovnání osobních předpokladů pracovním požadavkům - důraz na odbornou přípravu: zaškolení, studium, ... - kontinuální proces po celou profesní dráhu 	<ul style="list-style-type: none"> - začleňování do skupiny - vychází ze socializace, souvisí s přijímáním hodnot společnosti - ovlivňuje schopnost kooperace, komunikace s kolegy - zpravidla při vstupu do nového kolektivu, ale také např. při změně pracovního postavení (povýšení, přeřazení atp.)



POZOR!

Nedostatečná (nekonformní) pracovní adaptace může vést např. k nekvalifikovaným rozhodnutím, chybám v procesech atp.

Nedostatečná (nekonformní) sociální adaptace může vést např. ke konfliktům z důvodu nepochopení si nebo k sociální izolaci.

Adaptace není pouze jednostrannou záležitostí, záleží jak na jedinci, zda se chce na určité prostředí a skupinu adaptovat, tak na skupině, zda jedince přijme, případně jeho adaptaci podpoří a usnadní.



KONTROLNÍ OTÁZKY

Začleňování do skupiny a přijímání hodnot společnosti je:

- a) pracovní adaptace
- b) sociální adaptace
- c) nekonformní adaptace

Správná odpověď je b)



ZAPAMATUJTE SI

Jak mohu jako kariérový poradce v procesu adaptace pomoci?

- Informovat o možnostech další volby (další studium vs. zaměstnání vs. podnikání, kde a za jakých podmínek...)
- Informovat o aktuálních trendech (trendy na trhu práce obecně, trendy v náborech absolventů, trendy v regionu...)
- Informovat o výhodách a nevýhodách absolventů na trhu práce (firmy, které preferují absolventy nebo mají připravené podpůrné trainee programy ...)

- Informovat o možnostech či poskytnout kariérové testování
- Informovat o možnostech či poskytnout rozvojové aktivity zaměřené na soft i hard skills

Co nabízí kariérové testování?

- Pomáhá formulovat představy o budoucí pracovní kariéře
- Nabídne škálu povolání, které lze zvažovat
- Nastíní plán osobního rozvoje díky definování silných a slabých stránek (rozvojových příležitostí)
- Může sloužit jako příprava na osobní rozhovor s poradcem či budoucím zaměstnavatelem
- Reflexe sebe samého



Možné příklady výstupů:

- Různé členění typů osobnosti (např. Eyseneckův test temperamentu, MBTI test osobnosti atp.)
- Přístup k práci (tvůrčí, realistický ...)
- Styl práce (dotahovač, plánovač ...)
- Typ osobnosti v rámci kolektivu (vůdce, pozorovatel ...)
- Jak se vidím v různých situacích nyní a jak bych se rád viděl v budoucnosti

Některé z výsledků testů již přímo nabízejí přiřazení vhodných typů povolání, pracovního zařazení.

Úskalí kariérového testování

- Nekvalitní, dílčí testy bez ucelené interpretace (např. často testy zdarma na internetu)
- Nekvalifikovaná interpretace (např. klinické osobnostní testy by měl vyhodnocovat pouze kvalifikovaný psycholog)
- Testy jsou určené pro jiné osoby (např. absolvent VŠ v USA vs. absolvent SŠ v ČR)
- Výsledek je informace, která je ovlivněna nejen objektivními faktory, jako je např. vzdělání, ale také např. aktuálním fyzickým či psychickým stavem
- Jde o sebehodnocení, které se může lišit od hodnocení okolí

ZAHRANIČNÍ PŘÍKLADY

- Fasttomato (www.fasttomato.com) – soubor dotazníků určený zejména studentům a žákům ve Velké Británii; placená služba (ovšem s možností krátkodobého využití jako host/guest); zjišťování osobních zájmů, osobnostního stylu, hodnot, priorit – propojeno mj. se vzdělávacími možnostmi
- Prospect Planner (www.prospects.ac.uk) – zejména pro studenty či absolventy VŠ; ohodnocení zájmů, motivace, schopností a hodnot – propojeno mj. se seznamem nabízených povolání



KONTROLNÍ OTÁZKY

Co kariérové testování neumožňuje:

- a) Nastítnit plán osobního rozvoje testované osoby.
- b) Poskytnou informaci, jak testovanou osobu vnímá okolí.
- c) Reflexi testované osoby.
- d) Nabídnout škálu povolání, o kterých lze uvažovat.

Správná odpověď je b)



ÚKOL

Projděte si na stránkách www.istp.cz všechny 4 hlavní kategorie, запиšte si v bodech, co v které kategorii naleznete za hlavní informace:

JOB TIP	KTP	DAT CZ	KPM
- ... - ... - ...	- ... - ... - ...	- ... - ... - ...	- ... - ... - ...
ŘEŠENÍ:	ŘEŠENÍ:	ŘEŠENÍ:	ŘEŠENÍ:
<ul style="list-style-type: none"> - Analýza individuálního potenciálu - sestavení osobního pracovního profilu - nabídka vhodných pracovních pozic dle profilu zájemce - možnosti na trhu práce - nabídka vhodné rekvalifikace 	<ul style="list-style-type: none"> - Kartotéka typových pozic - informace o jednotlivých povoláních - průměrné mzdy - obvyklé pracovní podmínky - kvalifikační požadavky - obecné způsobilosti - osobnostní požadavky - zdravotní požadavky 	<ul style="list-style-type: none"> - Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání - vyhledávání kurzů, seminářů atp. 	<ul style="list-style-type: none"> - Katalog pracovních míst - nabízí zaměstnavatelům tvorbu strukturovaného popisu pracovních míst - zadávání charakteristik pracovní činnosti a kompetencí zaměstnanců vč. propojení na systém hodnocení



ÚKOL

Na stránkách www.istp.cz se v sekci JOB TIP cvičně otestujte: projděte si celý proces dotazování (např. chce změnit práci) a vytvořte si vlastní osobní profil.

Trendy na trhu práce

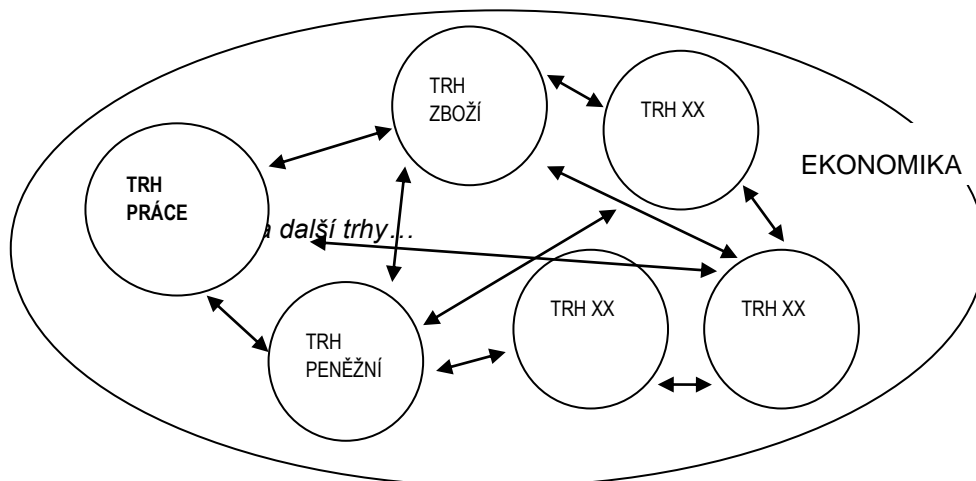


ZAPAMATUJTE SI

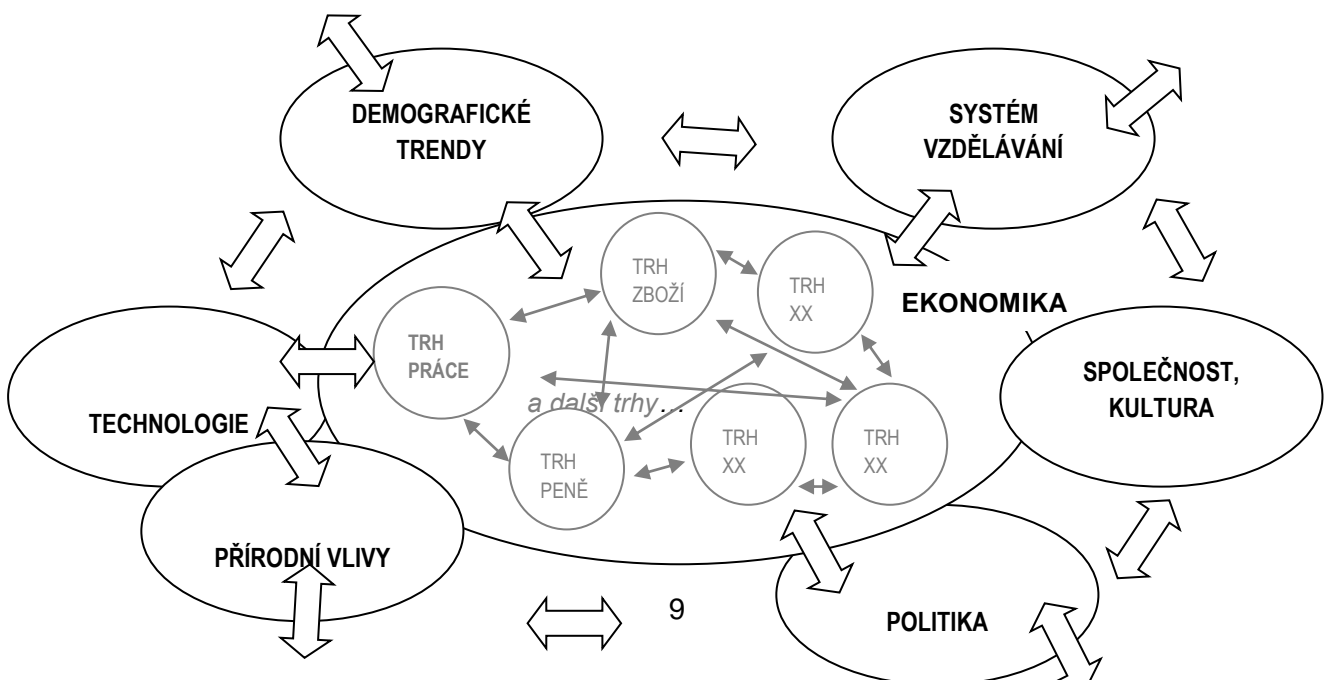
Trh práce je součástí tržní ekonomiky. Na rozdíl od ostatních trhů (např. peněžní trh, trh zboží, zahraniční obchod), které zpravidla podléhají v demokratických společnostech menší regulaci, ovlivňuje trh práce velmi významně jak stát (např. legislativou, mzdovou regulací, mezinárodní politikou), tak mnoho dalších institucí (např. tripartita tj. stát a zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů). Nejde tedy jen o soupeření nabídky a poptávky pomocí cen a pracovní síla není jen „zboží“.

Na trh práce můžeme nahlížet jak z makroekonomického tak mikroekonomického pohledu (www.wikipedie.cz):

- Mikroekonomie studuje chování jednotlivce na trhu práce.
- Makroekonomie naopak studuje vzájemný vztah trhu práce a ostatních trhů. Sleduje, jak vztahy těchto trhů ovlivňují makroekonomické proměnné jako nezaměstnanost, výši důchodů a hrubý domácí produkt.



Změny, trendy na trhu práce však nejsou formovány pouze vazbami v rámci koexistence jednotlivých trhů v rámci ekonomiky. Dalšími (makro) vlivy jsou např.:



Z hlediska rozvoje společnosti je nutné sledovat nejen trendy v dílčích sférách (ve vzdělávání, v politice, v ekonomice...), ale je nutné sledovat vzájemné vazby mezi těmito sférami. Navíc je nutné doplnit také globální vlivy na naši společnost.

Jedna z klíčových otázek rozvoje moderních společností je vazba mezi SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ a EKONOMIKOU. Touto vazbou se zabývá mnoho vědních oborů např. ekonomie a sociologie.

A spousta otázek nemá jednoznačnou odpověď:

Jednou ze zajímavých otázek k diskusi např. je, zda prioritou vzdělávacího systému dané země je primárně příprava jednotlivců na trh práce. Tj. zda mají školy za každou cenu pouze reflektovat trendy na trhu, který je velmi pružný a proměny na něm jsou časté a poměrně rychlé.

nebo

Zda si klade vzdělávací systém i vyšší cíle, které nejsou jen podřízené ekonomickým principům. Např. výchova k mravním hodnotám, ke kulturnímu cítění atp.



KONTROLNÍ OTÁZKY

Trh práce je součástí tržní ekonomiky:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je a)

Mohou ovlivnit globální trendy (dění ve světě) lokální, regionální trhy práce:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je a)



ÚKOL

Doplňte další konkrétní příklady vlivů na trh práce jednotlivými trendy, oblastmi. Inspirujte se uvedenými příklady:

	DOPLŇTE
DEMOGRAFICKÉ TRENDY	<ul style="list-style-type: none"> - např. narození velkého počtu dětí v krátkém období (př. baby boom po 2. svět. válce nebo v 70. letech) může způsobit obtížnou zaměstnatelnost těchto budoucích absolventů škol - ...
VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM	<ul style="list-style-type: none"> - např. vzdělanostní systém a celková vzdělanostní úroveň dané země může ovlivnit rozhodnutí zahraničních investorů, zda v dané zemi postaví montážní halu nebo výzkumné středisko - ...

KULTURA, SPOLEČNOST	- např. podpora kultury může v daném regionu nabídnout mnoho nových pracovních míst - ...
POLITIKA	- např. v ČSSR byla uzákoněná 100% zaměstnanost a některé pracovní pozice tak byly vytvářeny uměle - ...
PŘÍRODNÍ VLIVY	- např. povodně 2010 na severu Čech zlikvidovaly nejen soukromá obydlí, ale také továrny, které zaměstnávaly vysoké procento místních obyvatel - ...
TECHNOLOGIE	- např. investice do nových technologií v Japonsku zajistily velké množství nových pracovních pozic v oblasti elektrotechniky a ICT obecně - ...



POZOR!

VAZBA mezi TRHEM PRÁCE a VZDĚLÁVACÍM SYSTÉMEM je každopádně velmi těsná. Proto, aby trh práce byl schopen absorbovat nové pracovníky, absolventy, by měly školy reagovat na proměny, které se na trhu práce dějí. Ideálem je připravit absolventy, aby měli po ukončení školy nejen dostatečnou kvalifikaci, ale byli také schopni pružně se adaptovat na další budoucí proměny na trhu práce.

Kvalifikovaná síla je hlavním faktorem pro růst a rozvoj konkurenceschopné ekonomiky. Z tohoto důvodu je důležité nejen primární, ale také další vzdělávání (celoživotní proces učení). Tento fakt by měl znát každý absolvent.

Předvídání trendů na trhu práce

Školský systém ovšem není tak pružný jako trh. Změny se tedy zpravidla dějí zpětně se zpožděním, je k nim zpravidla zapotřebí nejen značných zdrojů, ale také politická a veřejná podpora.

Na druhou stranu i trh může reagovat setrvačně: např. požadavkem na vyučené dělníky v automobilkách, kdy takto podporují začarovaný kruh, kdy důrazem na podporu chybějící dílčí pracovní síly neinvestujeme do rozvoje nových technologií, které by mohly přivést nové perspektivnější investory.

Důležité je tedy nejen zpětně na trendy reagovat, ale také snaha o předvídání proměn na trhu práce.

Tyto trendy by měl sledovat každý kariérový poradce, který tak může aktuálními informacemi napomoci např. absolventům ve výběru dalšího studia či vhodné pracovní pozice.

ZDROJE, kde lze nalézt informace o proměnách, trendech na trhu práce:

<http://portal.mpsv.cz/sz> (portál služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí)

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace (portál Českého stat. úřadu)

<http://www.budoucnostprofesi.cz> (portál Národního vzdělávacího fondu)



ZAPAMATUJTE SI

V současné době nelze oddělit lokální od globálního. Událost na jiném kontinentu může mít dopad na dění ve vašem regionu.

V tomto kontextu se lze setkat s pojmem GLOKALIZACE tj. globalizace lokálního a lokalizace globálního, konkrétně:

- globální zprávy jsou interpretovány v lokálním kontextu
- lokální speciality (nejen gastronomie, ale např. kultura atp.) jsou distribuovány v globálním měřítku
- lokální je rovnocennou protiváhou globálního

Z pohledu kariérového poradce je podstatné nepodceňovat globální dění, sledovat trendy a snažit se je interpretovat z hlediska regionu či z hlediska pohledu jednotlivého klienta.



KONTROLNÍ OTÁZKY

Vzdělávací systém reaguje pružněji než trh práce:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je b)

Globalizace je:

- a) pojem popisující, že v současnosti jsou nejdůležitější globální trendy
- b) pojem popisující, že lokální zdroje jsou vždy pro místní lidi to nejlepší
- c) pojem popisující koexistenci globálních trendů na lokálních trzích, v regionech apod.

Správná odpověď je c)



ÚKOL

Napište alespoň jeden příklad toho, jak může nějaká zahraniční událost ovlivnit dění ve vašem regionálním trhu práce.

Váš příklad:



...



ZAPAMATUJTE SI

Jaké jsou tedy ŠANCE ABSOLVENTŮ NA UPLATNĚNÍ? Pro zodpovězení této otázky je nutné identifikovat klady a zápory, které mají absolventi oproti ostatním zájemcům o práci (z pohledu zaměstnavatelů).

S těmito představami zaměstnavatelů by měl být seznámen každý absolvent. Má tak možnost tyto stereotypy (ať pozitivní nebo negativní) vyvrátit nebo potvrdit.

	
Pružnost	Neznalost reálného pracovního prostředí
Neokoukané nápady, inovace, inspirace	Minimální praxe v daném oboru
Chuť, ochota se učit	Malé zkušenosti práce v kolektivu
Bez závazků (rodina atp.)	Minimálně rozvíjené soft skills
Bezproblémové zvládnání PC	Nereálné očekávání o nabízené pozici
Jazyková vybavenost	Přehnané požadavky na ocenění práce

Absolventi jsou na trhu práce specifická skupina řazená často mezi ty, které jsou ohroženy vyšší mírou nezaměstnanosti. Mezi další ohrožené skupiny se řadí např.: osoby pečující o osoby blízké (zpravidla matky), menšiny, uchazeči nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby s nižším stupněm vzdělání resp. osoby s nedokončeným stupněm vzdělání ad.

JAK ZVÝŠIT ŠANCE NA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA?

- zapojení se do pracovního procesu během školy (brigády, stáže, trainee programy ...)
- znalost profese, oboru, společnosti, do které chci jako absolvent vstoupit (studium statistik na internetu, praxe v oboru, informování se o dané společnosti, rozhovor s někým, kdo již v daném oboru, společnosti pracuje...)
- celoživotní vzdělávání se nejen v daném oboru (hard skills), ale také základních přenositelných dovednostech a kompetencích tj. soft skills (např. komunikační dovednosti, práce v kolektivu...)
- reálná představa absolventa o vlastních schopnostech, dovednostech, ale také o případném rozvojovém potenciálu (slabiny, které je nutné podpořit např. tréninkem, vzděláváním...)
- příprava na přijímací pohovor, příprava kvalitního životopisu (CV)

Spolupráce s kariérovým poradcem může vhodně absolventa nasměřovat na výše uvedené aktivity. Poradce také může pomoci při přípravě na vlastní přijímací pohovor nebo může poskytnout konzultaci k životopisu.

Doporučené články na internetu:

MPSV: Praxe vs. vzdělání aneb co s absolventy (<http://www.mpsv.cz/cs/8652>)

NÚV: Názory úřadů práce na uplatnitelnost absolventů
(<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=4.1.13>)

Trainee programy

Variantou, jak podpořit šance absolventa na získání kvalifikovaného pracovního místa, je, vedle klasických brigád a stáží, tzv. trainee program. Tyto programy nabízí v dnešní době již velké procento společností působících na českém trhu, a to nejen nadnárodních. Lze se samozřejmě zapojit i do trainee programů v zahraničí.

O co jde?

Adaptační program je zpravidla určen pro absolventy a trvá od několika týdnů po několik měsíců. Ve společnosti je vyčleněn zkušenější pracovník (většinou na seniorní pozici) či interní lektori, kteří seznamují účastníky programu

- se společností a základními procesy v ní
- s firemní kulturou
- se systémem péče o zaměstnance

Realizováno je paralelně průběžné zaškolování, zpravidla formou zapojení se do standardních procesů ve společnosti. Po ukončení probíhá zpravidla zhodnocení splněných cílů, úkolů jednotlivce. Na základě tohoto hodnocení pak může být navržena úspěšnému účastníkovi standardní spolupráce ve formě pracovního úvazku.

Výhodou pro zaměstnavatele: získá přehled o možných budoucích zaměstnancích, pozná jejich znalosti, dovednosti, ale také osobní stránky.

Výhodou pro absolventy: získají pracovní zkušenosti, interpersonální dovednosti, seznámí se s reálným chodem společnosti, získají reálnou představu o očekáváních zaměstnavatele, získají jinou než standardní formu vzdělání propojenou s praxí.

Větší společnosti velmi často spolupracují se školami z hlediska předávání informací budoucím absolventům o možnostech účasti na těchto trainee programech.

Např. Karierní centrum ČVUT uveřejňuje odkazy na tyto programy od jednotlivých firem: <http://www.kariernicentrum.cz/trainee-programy>



KONTROLNÍ OTÁZKY

Mezi skupiny na trhu práce znevýhodněné (častěji ohrožené nezaměstnaností) nepatří:

- a) matky těsně po rodičovské dovolené
- b) muži těsně po rodičovské dovolené
- c) absolventi
- d) lidé se zdravotním handicapem
- e) lidé se středoškolským vzděláním

Správná odpověď je e)

Trainee program není:

- a) vzdělávání manažerů
- b) adaptační program pro absolventy
- c) seznámení se se systémem ve firmě
- d) průběžné zaškolování absolventů během praxe

Správná odpověď je a)



ÚKOL

Na základě pročtení výše doporučeného článku na www.infoabsolvent.cz seřadte dle důležitosti faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů na trhu práce od toho nejvíce důležitého k tomu nejméně důležitému.

ZADÁNÍ:	VAŠE ŘEŠENÍ:	SPRÁVNÉ ŘEŠENÍ:
Praxe	Nejvíce důležité:	Aktivní přístup k hledání zaměstnání
Schopnost udělat dojem na zaměstnavatele		Úroveň vzdělání
Úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace).		Klíčové kompetence

Aktivní přístup k hledání zaměstnání		Obor vzdělání
Klíčové kompetence		Připravenost absolventa orientovat se na trhu práce
Úroveň vzdělání		Praxe
Připravenost absolventa orientovat se na trhu práce		Schopnost udělat dojem na zaměstnavatele
Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti		Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti
Obor vzdělání	Nejméně důležité:	Úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace).

Možnosti dalšího uplatnění po ukončení studia

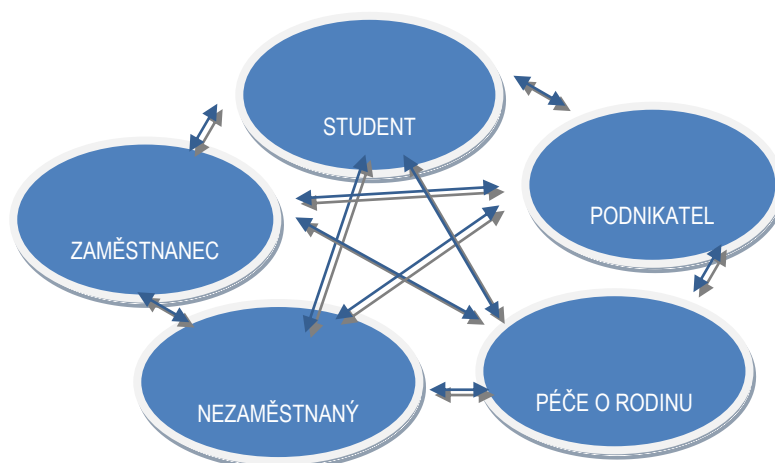


ZAPAMATUJTE SI

Přestože úspěšné uplatnění absolventa na trhu práce není samozřejmostí, mají studenti po ukončení školy poměrně velkou škálu možností, kam dále směřovat. Výhodou je, že zpravidla většina z nich nemá velké závazky (rodina, hypotéka atp.), které by je omezovali ve výběru různých variantních řešení.

Nejběžnější možnosti, kam po škole

- dále studovat
- být zaměstnán
- podnikat (OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná)
- být nezaměstnaný
- být na mateřské resp. rodičovské dovolené



Z obrázku je patrné, že neexistuje žádná ideální cesta, kterou by bylo možné uplatnit u každého jednotlivce. Běžné samozřejmě stále je, že po škole se buď dále studuje, nebo začne člověk zpravidla pracovat jako zaměstnanec. Toto však není rozhodně pravidlem.

V současné době nemusí být neobvyklé, že zaměstnanec se rozhodne ve 40 začít znova pracovat. Nebo že nezaměstnaný absolvuje rekvalifikaci a začne podnikat. Odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou pak může být samozřejmě v jakékoliv fázi.

Ideální je, pokud si jedinec vlastní cestu volí s vědomím důsledků svých rozhodnutí tj. pokud je schopen řídit si vědomě vlastní kariéru (kariérový management).



POZOR!

Kariérový poradce by měl být schopen postihnout celou škálu možností, které jednotlivec (ne jen absolvent) má. Musí být schopen zanalyzovat klady a zápory jednotlivých kroků a důsledky jednotlivých rozhodnutí.

V současné době lze všechny tyto možnosti realizovat jak doma v ČR, tak kdekoliv v zahraničí (s přihlédnutím, že z hlediska možností i administrativy jsou snazší aktivity v zemích EU).



KONTROLNÍ OTÁZKY

Do kariérového managementu nepatří:

- a) vědomé řízení vlastní kariéry
- b) zhodnocení vlastního potenciálu a plánování dalšího vzdělávání
- c) plánování dovolené
- d) plánovaný odchod na rodičovskou dovolenou
- e) zhodnocení vlastního potenciálu a plánování změny zaměstnání

Správná odpověď je c)



ZAPAMATUJTE SI

Srovnání různých variant řešení:

	KLADY	ZÁPORY
PLNÉ ABSOLVOVÁNÍ ŠKOLY	<ul style="list-style-type: none"> - Doklad o ukončeném studiu - Získání maxima znalostí - S vyšším stupněm ukončeného vzdělání roste šance na uplatnění na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> - Dlouhá teoretická příprava - Může chybět praxe - Odklad samostatnosti a vyšších výdělků - Někdy nutná finanční investice do studia
PŘEDČASNĚ UKONČENÉ STUDIUM	<ul style="list-style-type: none"> - Osamostatnění se - Možnost dřívějšího výdělku 	<ul style="list-style-type: none"> - Předpoklad problému uplatnit se na trhu práce - Problém s hledáním kvalifikované tj. zpravidla lépe placené práce

	KLADY	ZÁPORY
DALŠÍ (NAVAZUJÍCÍ) STUDIUM	<ul style="list-style-type: none"> - Rozšíření si teoretických znalostí nebo změna zaměření studia - S vyšším stupněm ukončeného vzdělání roste šance na uplatnění na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> - Dlouhá teoretická příprava - Může chybět praxe - Odklad samostatnosti a vyšších výdělků - Někdy nutná finanční investice do studia

	<ul style="list-style-type: none"> - Výhoda pro kariéru v akademické sféře 	
PRÁCE KOMBINOVANÁ SE STUDIEM	<ul style="list-style-type: none"> - Získání praxe a ujasnění si očekávání o zvoleném oboru - Výhoda při náboru oproti absolventům bez praxe - Snazší učení teorie při propojení s praxí 	<ul style="list-style-type: none"> - Náročnost (časová, někdy finanční ad.) - Preferování jedné aktivity na úkor druhé (více práce, méně studia, nebo naopak)

	KLADY	ZÁPORY
ZAMĚSTNANEC	<ul style="list-style-type: none"> - Vyšší jistota, stabilita - Možnost zaškolení a učení se od zkušenějších kolegů - Zaměstnanecké výhody, benefity - Možnost kariérního růstu 	<ul style="list-style-type: none"> - Nižší výdělek - Nutnost respektovat cizí pravidla - Nutnost přizpůsobit se kolektivu - Ne vždy 100% seberealizace (nutnost plnit i „nezáživné“ úkoly) - Menší časová volnost
PODNIKATEL	<ul style="list-style-type: none"> - Vyšší časová flexibilita - Možnost vyšších výdělků - Seberealizace - Práce na tom, co mě baví - Vlastní výběr pracovního kolektivu (nábor zaměstnanců vedu či pracuji sám) 	<ul style="list-style-type: none"> - Vyšší časové nároky - Nejistota příjmu - Obtížné oddělení pracovního od rodinného života - Riziko při neznalosti legislativy

	KLADY	ZÁPORY
STUDIUM V ČR	<ul style="list-style-type: none"> - Nižší náklady - Jistota, zázemí - Bezproblémová uznatelnost vzdělání na trhu práce v ČR - Získání kontaktů v ČR - Není jazyková bariéra - 	<ul style="list-style-type: none"> - Standardní pohled na obor, chybějící nadhled - Splynutí s většinou - Absence zkušeností ze zahraničí -
STUDIUM V ZAHRANIČÍ	<ul style="list-style-type: none"> - Nový pohled na svět, obor - Získání kontaktů po celém světě - Multikulturní výchova v praxi - Jazykové znalosti - Konkurenční výhoda v CV - Podpora sebevědomí 	<ul style="list-style-type: none"> - Vyšší náklady - Náročné na samostatnost - Nároky na jazykové vybavení - Odloučení od rodiny, přátel

	KLADY	ZÁPORY
PRÁCE V ČR	<ul style="list-style-type: none"> - Jistota, zázemí - Nižší náklady - Znalost prostředí - Není jazyková bariéra 	<ul style="list-style-type: none"> - Standardní pohled na obor, chybějící nadhled - Splynutí s většinou - Absence zkušeností ze

	- Zpravidla snazší hledání práce (ovšem ne u všech oborů)	zahraničí
PRÁCE V ZAHRANIČÍ	<ul style="list-style-type: none"> - Pravděpodobnost vyšších výdělků - Nový pohled na svět, obor - Získání kontaktů po celém světě - Multikulturní výchova v praxi - Jazykové znalosti - Konkurenční výhoda v CV - Podpora sebevědomí - 	<ul style="list-style-type: none"> - Nároky na samostatnost - Vyšší finanční nároky (vstupní, ale i průběžné provozní) - Časové nároky na přípravu (administrativa ...) - Překonání odlišné jazykové a kulturní bariéry - Odloučení od rodiny, přátel - Rizika spojená s neznalostí místní legislativy, zvyků - Rizika spojená s neproověřenými agenturami práce - Rizika spojená s prací načerno - Problém uznání praxe či vzdělání v některých profesích (např. lékař, právník atp.)

Základní informace o další alternativě

Nezaměstnaní (absolventi) a úřady práce

Míra nezaměstnanosti v ČR je v současné době, ve srovnání s členskými zeměmi EU, spíše podprůměrná. Tj. problém nezaměstnanosti není tolik palčivý jako např. ve Španělsku nebo Irsku. Aktuální statistiky lze sledovat například na:

- web Eurostatu (ec.europa.eu/prostat) – sekce „unemployment rate“

Přesto je problematika nezaměstnaných stále akutní, zvláště u specifických skupin jako jsou např. osoby se zdravotním omezením, menšiny, matky samoživitelky, lidé v předdůchodovém věku ad. Do této skupiny osob, pro které není často jednoduché si najít odpovídající kvalifikovanou práci, lze řadit i absolventy škol nebo mladé lidi, kteří předčasně opustí školní docházku (bez dokončeného stupně vzdělání).

Většinu základních informací, které se týkají nezaměstnanosti lze nalézt na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí <http://portal.mpsv.cz/>

Portál má dvě části věnující se české problematice (Zaměstnanost a Sociální tematika) a sekci věnující se práci v zahraničí resp. v EU (Eures).

V podsekcí „STATISTIKY“ lze získat informace o míře nezaměstnanosti jak dle regionů, tak např. u absolventů škol.

V podsekcí „CALL CENTRUM“ lze nalézt užitečný kontakt na Call centrum (kontaktní centrum) služeb zaměstnanosti, kde lze problematiku týkající se nezaměstnanosti řešit s poradci call centra telefonicky či emailem.

Kontaktní údaje:

- +420 844 844 803
- kontaktni.centrum@mpsv.cz, callcentrum@mpsv.cz

Stručně řečeno, pracovníci call centra mohou poskytnout velmi konkrétní informace na míru jednotlivci, který řeší ať běžnou nebo specifickou životní situaci. Oproti úřadu práce je poradenství anonymní a poskytuje více prostoru pro hledání specifických řešení.

První osobní návštěva úřadu práce

Pokud přišel člověk o zaměstnání nebo právě ukončil školu a nemá zajištěnou práci, je vhodné dodržet tento postup:

- 1) Navštívit osobně úřad práce (ÚP) v místě trvalého bydliště do 3 dnů od ztráty zaměstnání nebo od ukončení studia.
 - 2) Vzít si s sebou doklad prokazující totožnost (občanský průkaz/pas) a doklad o nejvyšším ukončeném vzdělání.
 - 3) Doložit potvrzení o ukončení pracovního poměru nebo o ukončení studia nebo o ukončení mateřské dovolené.
 - 4) Kdo již byl zaměstnán, doloží dále zápočtový list a potvrzení o výši průměrného výdělku.
 - 5) Vyplnit 2 formuláře: „žádost o zprostředkování zaměstnání“ a „žádost o podporu v zaměstnanosti“
 - 6) Scházet se dle domluvy s pracovníkem ÚP.
 - 7) Hledat i aktivně sám práci.
- přivydělat si lze i během evidence na ÚP (do max. výše poloviny minimální mzdy)
 - nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan s bydlištěm na území ČR, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění.
 - s délkou evidence na ÚP klesá výše podpory v nezaměstnanosti



KONTROLNÍ OTÁZKY

MPSV nabízí poradenství na míru v otázkách zaměstnanosti:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je a)

Pokud absolvent nemá práci, měl by navštívit úřad práce do:

- a) 1 dne
- b) 2 dnů
- c) 3 dnů
- d) 4 dnů
- e) 5 dnů tj. do jednoho týdne

Správná odpověď je c)

Pokud je člověk v evidenci úřadu práce, přivydělavat si:

- a) smí do zákonem určeného limitu
- b) smí neomezeně
- c) nesmí

Správná odpověď je a)

Absolvent má nárok na podporu v nezaměstnanosti:

- a) pokud pracoval za uplynulé 3 roky alespoň 30 dní
- b) pokud pracoval za uplynulé 3 roky alespoň 12 měsíců
- c) pokud pracoval za uplynulý rok alespoň 100 dní
- d) absolvent má rok po ukončení školy nárok na podporu v nezaměstnanosti bez doložení předchozí práce

Správná odpověď je b)

Problémy absolventů na úřadu práce

Problémem mohou být např. nelegální brigády studentů (častá práce „načerno“ v zahraničí). Pokud neexistuje doklad o provedené práci, odvedených daních a zákonných odvodech, pak tuto práci nelze započítat do nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Specifickým problémem jsou mladí lidé, kteří předčasně opustí studia. Bez praxe a ukončeného vzdělání je jejich šance na uplatnění na trhu práce velmi malá.

Problémem také mohou být lidé, kteří sice školu dokončí, zaevidují se na úřad práce, ale práci sami aktivně nehledají. Pokud propadnou do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných rovnou ze školních lavic, je pak velmi obtížné u nich vypěstovat základní pracovní návyky.



POZOR!

Úřady práce nejsou jen zprostředkovatelem pro získání podpory v nezaměstnanosti nebo zprostředkovatelem zaměstnání. Poskytují také zdarma kariérové poradenství (o možnostech práce a vzdělávání nejen v ČR, ale i v zahraničí) a realizují rekvalifikace.

Poradenství na ÚP může mít formu individuální, ale také skupinovou tzv. JOB kluby.

JOB klub je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k pracovnímu uplatnění, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Ve stanovené konzultační dny ho realizují zaměstnanci jednotlivých úřadů práce. Zpravidla se koná v sídle úřadu, případně v místě, které je dobře dopravně dostupné a odpovídá potřebám nezaměstnaných v dané oblasti. Jde o skupinový program; jeden Job club čítá zpravidla 8–10 nezaměstnaných. Scházejí se 1x–2x týdně na 3–4 hodiny a věnují se dříve uvedeným tématům.

Jaký typ poradenství JOB kluby nabízejí?

- orientace na trhu práce
- tvorba CV/životopisu
- příprava na výběrové řízení
- příprava na účast v assessment centru
- koučink
- komunikační dovednosti

- zvládání stresových situací a metody vedoucí k sebepoznání
- finanční poradenství související se ztrátou zaměstnání
- ad.



KONTROLNÍ OTÁZKY

Náplň JOB klubů není:

- a) pomáhat se orientovat na trhu práce
- b) hledat za obtížně nezaměstnané práci
- c) koučovat nezaměstnané
- d) připravit se na pracovní pohovor
- e) posílit sebevědomí člověka, aby uměl zvládat krizové situace

Správná odpověď je b)



ÚKOL

Sepište výhody a nevýhody práce studentů v zahraničí, pokud pracují načerno:

KLADY	ZÁPORY
- ... - ...	- ... - ...
Možné odpovědi: - zdokonalení cizího jazyka - posílení samostatnosti - často vyšší výdělek než v ČR - poznávání jiné kultury - praxe z pracovního procesu	Možné odpovědi: - riziko nezaplacení odvedené práce - riziko vyhoštění ze země - riziko práce bez právní ochrany (bez smlouvy) - po návratu do ČR není možné práci vykazovat na úřadě práce tj. možnost, že student nedosáhne na podporu v případě nezaměstnanosti po absolvování školy

Adaptace na pracovišti



ZAPAMATUJTE SI

Velkou roli u mnoha zaměstnavatelů hraje schopnost potenciálních zaměstnanců adaptovat se, přijmout firemní kulturu. Ztotožnit se se systémem hodnot, vizí resp. cílů společnosti. Absolventy je vhodné informovat i o tomto aspektu výběru nových zaměstnanců.

Vhodné je, aby se absolvent ještě před pohovorem podíval na webové stránky společnosti, do které jde absolvovat pracovní pohovor, a seznámil se nejen se zaměřením aktivit dané společnosti, ale také právě se systémem hodnot, s cíli společnosti, s firemní kulturou (např. zda je ve společnosti vyžadován dress code tj. uniformy či minimální požadovaný standard v oblékání atp.).

Zájemce se tak může vyhnout případnému zklamání z odmítnutí nebo může alespoň odhadnout, zda je schopen nebo není se ztotožnit v rámci adaptace na pracovišti s danou firemní kulturou.

Adaptace by měla v ideálním případě z vizí a hodnot zaměstnavatele vycházet. Musí být jasné, „jaká jsou pravidla“ hry, na která se má nový jedinec adaptovat, a normy společnosti musí být v souladu s hodnotami. Pokud chceme, aby adaptace proběhla úspěšně, adaptovaný musí být identifikován s těmito hodnotami.

Cíle adaptace:

- prověřit, zda zaměstnanec je skutečně tím pravým na dané pozici
- sladit chování nového pracovníka se standardy společnosti
- sladit výkonnost nového pracovníka se standardy společnosti
- vytěžit nový, nezaujatý pohled zaměstnance
- vytvořit prostor pro uplatnění individuality tohoto nového zaměstnance
- utvrdit nového zaměstnance, že je součástí týmu – začlenit ho do stávajícího kolektivu

- utvrdit nového zaměstnance, že se o něj společnost stará a váží si ho

Ideální adaptace by měla být přínosem, jak pro nového zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Nejde jen o adaptaci v období zkušební lhůty, ale o neustálý proces do doby odchodu zaměstnance ze společnosti. Adaptace se týká těchto skupin zaměstnanců:

- nově přijatých – absolventů
- nově přijatých – zaměstnanců se zkušenostmi
- zaměstnanců, kteří se vrátili do pracovního procesu po delší době – např. po mateřské, rodičovské dovolené či po delší nemoci
- zaměstnanců, kteří přešli na jinou pozici nebo byli povýšeni

Přestože je adaptace nových zaměstnanců jednou z důležitých činností HR manažerů (personalistů), zdaleka ne ve všech společnostech realizují systematický adaptační proces.



KONTROLNÍ OTÁZKA

Cílem adaptace není:

- a) změnit u nového zaměstnance názor na společnost, která ho zaměstnala
- b) posílit vědomí nového zaměstnance, že je člen týmu
- c) sladit chování nového zaměstnance s filozofií a hodnotami společnosti
- d) prověřit, zda je nový zaměstnanec opravdu pro danou pozici vhodný

Správná odpověď je a)

Postup ideální adaptace

PO PŘIJETÍ A PŘED NÁSTUPEM:

- 1) Před nástupem (prvním pracovním dnem) je vhodné vyřídit administrativní záležitosti – např. osobní údaje pro sepsání pracovní smlouvy.
- 2) Před nástupem by si měl nový zaměstnanec znovu prostudovat webové stránky společnosti či si vyžádat jiné, podrobnější materiály týkající se nové práce (příručku pro nové zaměstnance, či firemní časopis, či podklady k projektu, na kterém bude pracovat atp.)
- 3) Ideální je seznámení se s pracovním prostředím ještě před podpisem smlouvy (např. v rámci pohovoru nebo po domluvě např. s personalistou). Zaměstnanec tak uvidí reálné pracovní prostředí, způsob komunikace ve firmě nebo např. způsob oblékání (dress code).

PO NÁSTUPU:

- 4) Vstup do společnosti první pracovní den.
- 5) Ukázka reálného pracoviště (dílny/kanceláře...), případně přidělení pracovních nástrojů (stroje/PC...)
- 6) Představení nového zaměstnance nadřízeným, ostatním zaměstnancům.
- 7) Představení osoby, která bude novému zaměstnanci pomáhat v období adaptace – může jít o kolegu z kanceláře nebo o tzv. „mentora“/„seniora“/„kouče“/„patrona“/„instruktora“/„buddy“ tj. o osoby zkušené, které jsou schopné a ochotné novému zaměstnanci poradit a informovat ho o způsobu práce na novém pracovišti.

- 8) Představení kolegům. Ideální je dostat např. seznam se jmény a fotografiemi pro rychlejší orientaci.
- 9) Rozhovor nového zaměstnance s nadřízeným – zde by mělo dojít k vysvětlení individuálního adaptačního plánu tj. cílů, kterých má nový zaměstnanec dosáhnout ve zkušební době. Adaptační plán by měl dostat zaměstnanec písemně. Jasně by mělo být dáno, kdy proběhne další „kontrolní“ pohovor s nadřízeným.
- 10) Absolvování povinných školení ze zákona tj. BOZP (školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci) a PO (školení o požární ochraně). Platí pro vždy pro všechny nové zaměstnance.
- 11) Přidělení prvních úkolů.

Další informace, se kterými by se měl nový zaměstnanec seznámit:

- detailní informace o pracovních podmínkách
- informace o hlavních rysech personální politiky a odměňování
- vnitřní předpisy zaměstnavatele - organizační řád, pracovní řád
- zásady firemní kultury a standardů
- informace o možnostech stravování a sociálně hygienických podmínkách práce
- princip docházky, hlášení absence a pracovní neschopnosti
- předání svěřených předmětů a jejich potvrzení v osobní kartě zaměstnance
- informace ohledně telefonování a telefonní seznam
- vysvětlení pravidel používání služebního automobilu – zajištění potvrzení o odborné způsobilosti řidičů, postup při případné dopravní nehodě
- principy spolupráce s ostatními spolupracovníky a organizačními jednotkami

Jedna z nejdůležitějších částí adaptace jsou rozhovory s nadřízeným. Ty by měly být plánované, dopředu dané a pravidelné.

- 1) Úvodní rozhovor na začátku adaptačního procesu (či zkušební doby).
- 2) Zpětné vazby – pokud jsou součástí adaptačního plánu; plnění dílčích úkolů.
- 3) Konečný rozhovor na konci adaptačního procesu (či zkušební doby).



POZOR!

Ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (Zákoník práce § 31 a 58).

(www.gastroprace.cz)

RADY PRO PRVNÍ DEN

- buďte pozitivní
- buďte komunikativní, ale přiměřeně
- postupně se seznamujte s kolegy
- nekritizujte chod firmy
- pokud nevíte, ptejte se
- zapisujte si vše, co je pro vás nové
- sledujte okolí, kolegy – způsob komunikace, chování, styl práce
- zvolte si přiměřené oblečení
- zeptejte se nadřízeného, zda se s dotazy obracet na něj, či dostanete přiděleného „mentora“/staršího zkušenějšího kolegu

Více informací, praktických rad či sdílených zkušeností naleznete na internetu např. při zadání hesla „první den v nové práci“.



POZOR!

Adaptační doba resp. adaptační proces se nemusí shodovat se zkušební dobou. Optimální adaptační doba (plné zapracování pracovníka) se uvádí mezi 6–24 měsíci, s ohledem na složitost práce a nárokem na samostatnost dané pozice.



KONTROLNÍ OTÁZKY

Minimální doba kvalitní adaptace nového zaměstnance je:

- a) 6 týdnů
- b) 1 měsíc
- c) 6 měsíců
- d) 2 roky

Správná odpověď je c)

Ve zkušební době může zaměstnavatel bez udání důvodu zrušit pracovní poměr:

- a) se všemi, mimo absolventů (do 1 roku po ukončení studia)
- b) se všemi, mimo osob se zdravotním postižením
- c) se všemi, mimo osoby uvedené jako výjimka v zákoně o zaměstnanosti
- d) se všemi bez výjimky

Správná odpověď je d)

Sladění pracovního a rodinného života

Mateřská resp. rodičovská dovolená

Jedna z možností přechodu absolventa ze školy do „reálného“ světa je mateřská resp. rodičovská dovolená. Ať jde o dobrovolnou nebo nedobrovolnou volbu, pak by měl být kariérový poradce schopen danou osobu informovat alespoň minimálně o možnostech finanční podpory a o dalších službách, které v daném regionu nabízí buď stát, nebo privátní či neziskové organizace.

Možnosti, jak čerpat na mateřské resp. rodičovské dovolené peněžitou pomoc jsou uvedeny na stránkách Ministerstva sociálních věcí zde:

<http://www.mpsv.cz/cs/4853>

Základní peněžité pomoci se člení na:

- sociální pojištění (peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávací příspěvek v mateřství)
- státní sociální podpora (přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, sociální příplatek, porodné)
- pomoc v hmotné nouzi (posuzováno na základě celkových sociálních a majetkových poměrů rodiny)

Na kariérové poradenství pro tento typ klienta pak navazují další sociální služby, které poskytují pomoc a podporu nejen jednotlivým členům rodiny, ale i rodině jako celku v nepříznivé sociální situaci – např.:

- manželské a rodinné poradenství
- poradny pro oběti trestných činů a domácího násilí
- telefonická krizová pomoc
- azylové domy
- sociální akviziční služby pro rodiny s dětmi
- terénní programy ad.
- atp.

Dále pak existuje celá škála služeb, které mají preventivní a podpůrný charakter. Jejich účelem je posilovat a usnadňovat partnerské a manželské soužití. Tyto služby jsou poskytovány jak komerčně, tak nekomerčně – jde např. o tyto služby:

- hlídání dětí
- pomoc s vedením domácnosti
- volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti
- mateřská centra
- preventivní a poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
- ad.



POZOR!

V rámci velkého množství projektů financovaných z Evropského sociálního fondu vzniklo a vzniká mnoho programů, které podporují aktivity rodičů s dětmi nebo jsou zaměřeny na

vzdělávání rodičů na mateřské resp. rodičovské dovolené. Tyto projekty jsou většinou pro účastníky zdarma.

Velké množství kurzů a aktivit se zajištěným hlídání dětí nabízejí mj. mateřská centra atp.



ÚKOL

Vyhledejte kurzy, které se nabízejí matkám na mateřské nebo rodičům na rodičovské dovolené ve vašem regionu. Zadejte např. do vyhledávače na internetu: „kurzy pro matky na mateřské“ nebo „školení pro matky na mateřské“ nebo „kurzy mateřské centrum Jablonec/Plzeň/Litoměřice atp.“



ZAPAMATUJTE SI

Slučitelnost profesní a rodinné role

Jak stát, tak komerční i neziskové organizace se podílejí v současné době na snazší cestě ke sladění rodičovské a profesní role. Důležité je zohlednit jak zájmy dětí, tak zájmy rodičů. Trendem posledních let je nediskriminovat ani ženy, ani muže.

Vedle práce komerčních firem i neziskových organizací, hlavní rámec tomuto sladování dává stát svou legislativou. Základními kameny jsou:

Mateřská dovolená

- maximálně 28–37 týdnů po porodu v závislosti na počtu dětí
- nástup již před porodem
- budoucí matka oznamuje zaměstnavateli písemně s dokladem od lékaře
- zaměstnankyně nepobírá mzdu, ale dávku nemocenského pojištění a státní sociální podporu
- po návratu z mateřské je nárok na stejné pracovní místo

Rodičovská dovolená

- matce poskytována po skončení mateřské
- otci poskytována od narození dítěte
- maximálně do věku 3 let dítěte
- zaměstnanec nepobírá mzdu, ale dávku státní sociální podpory – rodičovský příspěvek
- mohou čerpat oba rodiče současně, v tom případě pak dávku ovšem čerpá pouze jeden
- po návratu z rodičovské je nárok na stejné pracovní místo

Pracovní volno

- zákonný nárok na volno v případě ošetřování dítěte do 10 let
- zaměstnanec nepobírá mzdu, ale dávku nemocenského pojištění
- dále např. v případě svatby, úmrtí, doprovodu člena rodiny do nemocnice apod.

Úprava pracovní doby

- úpravy možné na žádost zaměstnance s dítětem do 15 let

Pružná pracovní doba

- zaměstnavatel může uplatňovat, ale nemusí

Převedení na jinou práci

- pro těhotné ženy na základě lékařského posudku (týká se např. nočních směn, přesčasů či fyzicky namáhavé práce...)
- pokud dojde k přeložení bez zavinění ženy s důsledkem nižšího platu, je dorovnání hrazeno z nemocenského pojištění

Pracovní cesty a přeložení

- pro matky s dětmi do 15 let platí, že na služební cestu mohou být vyslány pouze se svým souhlasem

Práce konaná doma

- zaměstnavatel může uplatňovat, ale nemusí

Přestávky ke kojení

- zaměstnavatel je povinen poskytnout tyto přestávky pro kojící ženy

Rozvázání pracovního poměru

- standardně zaměstnavatel nesmí rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní

SLUŽBY PÉČE O DÍTĚ

Do věku 3 let

- zdravotnická zařízení typu jesle
- baby-sitting (hlídání dětí soukromými osobami)

Pro předškolní věk

- mateřské školy (soukromé, obecní, státní...)
- baby-sitting (hlídání dětí soukromými osobami)

Pro mladší školní věk

- školní družiny, kluby
- mimoškolní vzdělávání



KONTROLNÍ OTÁZKY

Délka mateřské dovolené je závislá na počtu dětí:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je a)

Délka mateřské v ČR je v současnosti:

- a) 28–37 týdnů
- b) maximálně 52 týdnů
- c) nejméně 26 týdnů

Správná odpověď je a)

Na mateřskou dovolenou může nastoupit otec dítěte:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je b)

Na rodičovskou dovolenou může nastoupit otec dítěte:

- a) ano
- b) ne

Správná odpověď je a)

Délka rodičovské dovolené je:

- a) maximálně do nástupu do školy tj. do 6 let
- b) maximálně do 3 let od nástupu na rodičovskou
- c) maximálně do 3 let věku dítěte
- d) maximálně do 2 let věku dítěte

Správná odpověď je b)

Závěr

Proces adaptace je velmi široký pojem. Záleží na každém kariérovém poradci, jak ho uchopí a bude s touto tematikou pracovat.

Podstatné je, informovat zejména absolventy škol o široké škále možností, které mají po ukončení školní docházky. Neméně podstatné ale také je, předat jim věcné informace, jaké budou mít jejich rozhodnutí kladné stránky a záporné.

Pouze s dostatečnými informacemi mohou absolventi či ti, kteří předčasně ukončí proces vzdělávání, volit vhodně svoji budoucí cestu.

Poradce by měl poskytnout dostatečné informace nejen o standardní předpokládané volbě (např. pokračování ve studiu), ale měl by mít přehled o možnostech studia a práce v zahraničí.

Měl by být také schopen odkázat na pokračující relevantní služby v případě méně standardních rozhodnutí – např. jít na mateřskou dovolenou či začít podnikat.

Poradce by měl znát jak služby, které nabízí stát (úřady práce atp.), tak služby, které nabízí zejména regionální neziskové či komerční instituce. Tuto nabídku by si měl neustále mapovat a aktualizovat. Ideálně navázat osobní spolupráci s některými vybranými organizacemi.

Informační zdroje

www.mpsv.cz

www.budoucnostprofesi.cz

www.gastroprace.cz

<http://kariera.ihned.cz>