METODIKA REKVALIFIKACÍ

Romana Bartůňková a kolektiv

ČLOVĚK V TÍSNI ČESKÁ REPUBLIKA
PSI
OPPA PRAHA PRAGUE PRAGA PRAG
EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Metodika rekvalifikací

Romana Bartůňková a kolektiv

Publikace byla zpracovaná v rámci projektu OPPA „E daj kamel buťi - Máma chce práci“

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti číslo projektu: CZ.2.17/2.1.00/35128

Obsah

0. Preambule 2
1. Problematika sociálního znevýhodnění a jeho dopad na úspěšnost jedince na trhu práce 3
2. Projekt „Máma chce práci“ 4
2.1 Cíle projektu 5
2.2 Důvody vzniku projektu 5
2.3 Cílová skupina 5
2.3.1. Profil klientky Klubu matek respektive budoucí účastnice kurzu 6
2.3.2. Kurzy jako navázání na kompetence cílové skupiny - předpoklad úspěchu 7
2.3.3. Profil a uplatnění absolventek kurzu 7
2.4. Jednotlivé fáze projektu 11
2.4.1. Přípravná fáze 11
2.4.2. Zapojení a motivace cílové skupiny 12
2.4.3. Personální zajištění průběhu rekvalifikačních kurzů 13
2.4.4. Vstupní pohovor s uchazečkami o rekvalifikační kurz 14
2.4.5. Nábor dobrovolníků a jejich úloha v projektu 16
2.4.6. Komunikace s poskytovatelem rekvalifikací 18
2.4.7. Průběh kurzů Pracovník v sociálních službách a Pečovatelka o děti 0-15 let a následná praxe 19
2.4.8. Dluhové poradenství 21
2.4.9. Závěr kurzu 23
2.4.10. Podporované zaměstnávání 23
2.5. Kurz Komunikační dovednosti a orientace na trhu práce 24
3. Obecná doporučení a konkrétní příklady 30
4. Závěrečné hodnocení výsledků projektu 39
4.1. Zpětná vazba zaměstnavatelů a účastnic kurzů 39
4.2. Reflexe a vize 40
4.3. Komentáře a články - příklady dobré praxe 41
5. Přílohy 46

0. Preambule

Metodika programu rekvalifikací navazuje na metodiku programu podpory vzdělávání a kariérního poradenství a zaměřuje se na dospělé klienty v produktivním věku. Program rekvalifikací je součástí služeb Programů sociální integrace (dále jen PSI) spol. Člověk v tísni tak, jak jej vyvinula pražská pobočka a realizovala ho v rámci dvouletého projektu „Máma chce práci“ v letech 2012 – 2014.

Tento projekt, z něhož metodika rekvalifikací zejména vychází, pak byl primárně určen ženám – matkám ohroženým sociálním vyloučením, sekundárně měl mít dopad i na rodinné příslušníky podpořených osob. Projekt byl míněn jako komplexní podpora ženám pocházejícím ze znevýhodněného prostředí nebo těm, které se dlouhodobě potýkají s neúspěchem na trhu práce, v jejich úmyslu získat vzdělání a kvalifikaci a následně zaměstnání, pokud možno trvalého rázu.

Jeho primárním cílem bylo přinést osobám z cílové skupiny možnost zvýšení kvalifikace a zaměstnání na dobu nejméně 5 měsíců, a dále pak stabilizaci jejich finanční a bytové situace. V neposlední řadě jim měl pomoci vytvořit takové vnitřní rodinné prostředí, které jim umožní si zaměstnání udržet, případně své vzdělávání nadále rozvíjet.

Metodika rekvalifikací má být praktickým průvodcem kolegům z dalších poboček s cílem představit jim pozitiva i úskalí této služby a nabídnout jim možnosti, jak jí nadále rozvíjet v lokálním kontextu.

Může rovněž posloužit jako návod jiným neziskovým organizacím, či obcím, které usilují o začlenění jejich klientů do pracovního prostředí a prolomení jejich frustrace, která může z dlouhodobého neúspěchu na trhu práce plynout.

1. Problematika sociálního znevýhodnění a jeho dopad na úspěšnost jedince na trhu práce

Společnost Člověk v tísni se systematickou prací v terénu dlouhodobě věnuje monitorování potřeb lidí, kteří se ocitli v problematické životní situaci – v situaci sociálního vyloučení, kdy se pro ně stávají nedosažitelnými základní zdroje potřebné pro kvalitní život jako je např. bydlení, zaměstnání, vzdělání, lékařská péče, přístup k informacím, funkční mezilidské vztahy apod. A naopak, pokud tyto klíčové zdroje chybí dlouhodobě, sociální vyloučení se prohlubuje.

Mnohdy se tito lidé nedokážou vlastními silami zpět do běžného chodu, mezi běžnou ekonomicky saturovanou populaci navrátit. Lidí, kteří se ocitají v kolotoči dluhů, bez práce a bez naděje na lepší budoucnost bohužel stále přibývá a svízel sociálního vyloučení proniká do nejrůznějších pater společnosti. Netýká se již pouze osob bez kvalifikace, osob diskriminovaných na základě jejich původu (např. romského), osob závislých na alkoholu či drogách, osob trestaných či osob zdravotně postižených, u nichž se ztížený přístup k pracovním místům dá předpokládat. V existenčních nesnázích se vlivem nejrůznějších okolností může ocitnout i člověk kvalifikovaný, vzdělaný a schopný. Cesta na sociální dno není nikterak složitá, stačí, když se člověk dlouhodobě potýká se zdravotními obtížemi nebo se musí start o své blízké a nezvládá plnit své finanční závazky, když žena pobývá na mateřské dovolené a ztratí kontakt se svou profesí a se sociálními vazbami, když se v rodině vyskytne gambling, drogy nebo trestná činnost, když je člověku nad 50 let a ztratí zaměstnání, když se v určitou chvíli nerozhodne „správně“.

Lidé, kteří jsou v situaci sociálního vyloučení nuceni žít dlouhodobě nebo se dokonce do tohoto prostředí již narodili, mají však šance na kvalitní uplatnění ve společnosti a získání dobrého pracovního místa zdaleka nejnižší. Nízký vzdělanostní status obyvatel sociálně vyloučených lokalit (obývaných z větší části rodinami romského původu) se reprodukuje, nízká kvalifikace, jejich původ i tzv. „špatná adresa“, neumožní jedinci získat zaměstnání a dochází ke ztrátě jeho pracovních návyků. Tyto návyky bývají pouze sem tam probouzeny nárazovými brigádami, sezónními pracemi či prací „na černo“ apod. Celkový hodnotový systém těchto lidí je založen jen na uspokojení základních životních potřeb bez kvalitativního

přesahu. Tato situace je příznačná pro většinu rodin žijících ve velkých na chudinských enklávách situovaných na periferii měst nebo v sociálně vyloučených domech a to v nejvyšší

míře v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Pracovníci poboček soustředěných v těchto exponovaných lokalitách a regionech se z beznadějí těchto lidí potýkají dnes a denně.
V Praze, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 5% (oproti např. kraji Ústeckém přes 10%, údaj z října 2014), je situace poněkud odlišná. V hlavním městě nedochází zejména k tak markantnímu prostorovému vyloučení, lidé sociálně slabí nebo nějakým způsobem vyčlenění, žijí v blízkém sousedství běžné populace, domy, v nichž žijí, jsou většinou v uspokojivém stavu, většina lidí v produktivním věku, která se ocitá v situaci sociálního znevýhodnění, má za sebou pracovní zkušenost nebo dlouhodobě pracuje „na černo“. Ačkoliv jsou tito lidé mnohdy nekvalifikovaní, naleznou zejména muži zaměstnání ve stavebnictví jako pomocní dělníci, v dopravě, ve skladování apod., ženy pak zejména v oblasti úklidových prací, ale i jako pomocné síly při přípravě jídla, roznášky tiskovin apod. v menší míře pak jako pomocnice v domácnosti či jako au pair.

2. Projekt „Máma chce práci“

Tato kapitola pojednává o projektu obecně, ukazuje jeho strukturu a jeho základní průběh. Konkrétní příklady práce s účastnicemi, spolupráce s poskytovateli rekvalifikací i dobrovolníky, stejně tak jako sporné momenty v projektu a příklady jejich řešení naleznete v **kapitole 3.** s názvem *Obecná doporučení a konkrétní příklady.*
Dvouletý projekt „Máma chce práci“ (s podtitulem v romském překladu „E daj kamel buti“) realizovaný pražskou pobočkou PSI ČvT o.p.s.[1] probíhal od ledna 2013 do prosince 2014 a zúčastnilo se ho 37 osob z primární cílové skupiny. Sekundárně měl mít projekt dopad na přibližně 200 dalších osob z širšího okruhu známých a rodin účastníků projektu, současných klientů Terénní sociální služby a rodičů dětí zapojených do projektu individuálního doučování v rodinách. Ti mohli využít dle potřeby naše sociální služby a poradenství či se zapojit do dílčích vzdělávacích aktivit souvisejících s projektem.

[1] byl podpořen z Operačního programu Praha – adaptabilita (OPPA5).

2.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu bylo **zvýšit šance na uplatnění sociálně znevýhodněných žen - matek na volném trhu práce**. Tohoto cíle mělo být dosaženo **komplexní podporou** všech účastnic projektu v podobě:

- zprostředkování rekvalifikačních kurzů a následné praxe ve vybrané organizaci
- individuálního doučování
- nabídky dalšího vzdělávání
- nabídkou možnosti konzultovat svojí situaci s koordinátory vzdělávání i interními sociálními pracovníky, dluhovými poradci apod.

Skrze **podporované pětiměsíční tréninkové pracovní uplatnění** bylo více než třetině úspěšných absolventek kurzů také umožněno okamžitě využít nově nabytou kvalifikaci v praxi a **vybudovat si vztah s potenciálním dlouhodobějším zaměstnavatelem**.

2.2 Důvody vzniku projektu

Projekt „Máma chce práci“ reagoval zejména na poptávku mladých žen navštěvujících Klub matek[2] v rámci neformálního předškolního vzdělávání jejich dětí uvnitř naší organizace. Z rozhovorů koordinátorek klubu s ženami vyplývalo, že se většina z nich chce brzy vrátit do práce nebo do ní poprvé po MD nastoupit, bojují však tváří v tvář požadavkům zaměstnavatelů s nedostatečnou kvalifikací i se svým nízkým sebevědomím.

2.3 Cílová skupina

Ačkoliv do projektu „Máma chce práci“ byly přijaty i ženy, které s námi dosud nespolupracovaly, většinu účastnic rekvalifikačních kurzů nakonec tvořily ženy, které docházely do Klubu matek, byly matkami dětí, u nichž probíhá individuální doučování v rodinách, nebo byly našimi klientkami již v minulosti.[3] Tyto ženy také s sebou přivedly další zájemkyně o rekvalifikace, které pocházely z podobného prostředí. Přibližně třetinu účastnic kurzů pak tvořily ženy navázané na naší organizaci přes pracovníky azylových domů,

[2] Více o KM viz: http://www.clovekvtisni.cz/cs/clanky/kluby-matek?src=7

[3] Celkem bylo od vyhlášení výzvy osloveno 98 osob. Většina z dotázaných žen v plánované cílové skupině se vyjádřila, že stojí o účast v projektu, který by jim umožnil nalézt zaměstnání i v oborech, pro něž v současné době nemají kvalifikaci

sociálních odborů úřadů městských částí apod. Cílová skupina, kterou jsme projektem chtěli oslovit, však zahrnuje zejména rysy společné našim účastnicím Klubů matek.

2.3.1. Profil klientky Klubu matek respektive budoucí účastnice rekvalifikace

Žena ve věku mezi 20 – 40 lety s jedním nebo více dětmi, některými již odrostlými, jinými v předškolním věku. Ženy jsou většinou buď vdané nebo dlouhodobě žijící s druhem – zpravidla otcem jejich dětí, který živí rodinu buď ze svého podprůměrného příjmu ze zaměstnání, nebo z nárazových pracovních příležitostí (brigády, práce „na černo“ apod.), často ale bývá celá rodina závislá na sociálních dávkách. Klientky mají většinou ukončené základní vzdělání (několik z nich navštěvovalo pouze ZŠ praktickou), několik ročníků učebního oboru nebo jsou vyučené. Ve svém učebním oboru buď nikdy nepracovaly, nebo pracovaly jen krátkodobě, než nastoupily na MD.

Již zájem o zařazení jejich dítěte do předškolního vzdělávání a jejich účast v Klubu matek, který se zaměřuje na předávání informací o aktuálních tématech spojených s výchovou a vzděláváním jejich dětí a vlastnímu rozvoji samotných klientek svědčí o jejich **motivaci k usilování o pozitivní změnu.** To může spočívat buď v myšlence usnadnění vstupu jejich dítěte do ZŠ, což je také hlavním cílem našich předškolních klubů, ale může jít i o vědomé navázání na širší spektrum našich služeb, čímž se mohou pokusit i zásadněji změnit svou životní situaci.

Klientka Klubu matek je často romského původu nebo pochází ze smíšené rodiny. Ukazuje se, že tento fakt hraje velkou roli při přijímání jejich dětí do předškolních a školních zařízení i při shánění zaměstnání, kde se často setkávají se skrytou nebo zjevnou formou **diskriminace**. U nekvalifikovaných žen lze jejich neúspěch na pracovním trhu vysvětlit malou poptávkou po nekvalifikovaných, u žen, které se však úspěšně vyučily, mají zdravou míru ctižádosti a motivaci pracovat i za snížené ohodnocení, bývá bohužel fakt jejich původu rozhodujícím faktorem pro jejich odmítnutí. Opakovaný neúspěch vede k tomu, že se tyto ženy spíše „spokojí“ s „kariérou matky“ a o své profesní uplatnění začnou usilovat, až když děti odrostou. Někdy to bývají i desetiletí. Pracovní trh a nároky zaměstnavatelů se za tu dobu proměnily, žena těžce navazuje tam, kde skončila, její sebedůvěra s opakovaným neúspěchem opět klesá.

V prostředí sociálního vyloučení bývá často zejména žena v rodině hlavní osobou zodpovědnou za její chod. K výchově a péči o děti na ní leží celá domácnost, často je to ona, kdo jedná s úřady apod. Muži v tomto prostředí častěji selhávají (alkohol, drogy, gambling),

ženy si kvůli dětem taková selhání nemohou dovolit. Vzdělanostní status těchto žen málokdy zahrnuje dokončené středoškolské vzdělání, výjimečně i s maturitou. **Ačkoliv zápasí se svým vzdělanostním hendikepem**, což se projevuje také ve snížené schopnosti sebeprezentace - mají např. problém s písemným projevem, omezené dovednosti při práci s počítačem, většinou nedisponují znalostí cizího jazyka apod., **v praxi se naopak orientují velmi dobře.** Tím, že jsou zvyklé řešit běžné provozní problémy a zodpovídat za zdárné fungování rodiny, jsou schopné se rychle zorientovat v různých prostředích.

2.3.2 Kurzy jako navázání na kompetence cílové skupiny - předpoklad úspěchu

Při práci s našimi klienty vždy musíme brát v potaz jejich individuální situaci a konkrétní příčiny jejich selhávání a stanovovat společně s nimi dosažitelné cíle. Proto jsme také v rámci koncepce programu rekvalifikací **vybírali takové obory, které byly klientkám velmi blízké, a které by mohly přirozeně navázat na jejich již nyní dosažené kompetence navázané na praktický život.**

Kompetence klientek Klubu matek spočívaly tedy zejména v komplexní **péči o děti** od 0 – 15 let, včetně jejich školní přípravy, v péči a **obstarávání dospělých rodinných příslušníků** (např. seniorů, nemocných rodinných příslušníků apod.), klientky disponovaly také **základní orientací v systému sociálních služeb**. I bez potřebného vzdělání tedy mohly na bazální rovině obsáhnout profese jako je pečovatelství, výchova a vzdělávání dětí, pomoc potřebným osobám. Logicky se tedy nabízelo několik odvětví rekvalifikací a již existujících kurzů. Vybrali jsme tyto tři:

- *Pečovatelka o děti od 0 – 15 let*
- *Pracovník v sociálních službách*
- *Asistent pedagoga*

2.3.3. Profil a uplatnění absolventek kurzu

Pečovatelka o děti ve věku 0 až 15 let

Absolventka kurzu umí poskytnout dětem celodenní péči, zná zásady zdravé výživy dítěte, umí dítě zabavit i vzdělávat. Zná základy vývojové psychologie, psychologie výchovy, pedagogiky a tyto znalosti umí aplikovat a využívat v praxi. Umí dětem naplánovat denní rozvrh, připravit různé volnočasové aktivity. Umí poskytnout první pomoc, rozpoznat příznaky nejčastějších nemocí, umí se orientovat v založení živnosti a pracovně-právních vztazích. Zná základy práva při výchově a dozoru nad dítětem. Zná náležitosti péče o dítě v domácnosti.
Možné pracovní pozice: vychovatelka v dětském koutku, v mateřském centru nebo předškolním klubu, au-pair

Příklady inzerátů:
*Hledáme **pečovatelku na pravidelný doprovod** 3,5 letého chlapce na Praze 6 – Břevnov ((ul.NaPetřinách).*
Doprovod chlapce z nedaleké školky domů by probíhal 3x týdně v pondělí, úterý a středu od 16:30 h s tím, že by se hlídal doma do 19:30 h. V případě zájmu prosím vyplňte dotazník pro pečovatelky na odkaze: www.suzi.cz

*Hledáme **pečovatelku/hospodyni na pravidelné hlídání 2 holčiček** ve věku 3 a 5 let + jejich doprovod na kroužky + úklid domácnosti v Jesenici u Prahy. Práce by byla na HPP, ideálně na ŽL od pondělí do pátku v čase od 9-16 h. Podmínkou je ŘP a vlastní auto na dovoz dětí. Nástup od 5.1.2015.*
Min. věk 25 let, zkušenosti s dětmi a úklidem domácnosti, ŘP, spolehlivost a zodpovědnost, Odměna: 20000 Kč měsíčně.
*Nízkoprahové zařízení v Praze 8 hledá **asistenta/ku vedoucí odpoledního klubu pro děti** ve věku od 6 – 15 let. Poloviční úvazek. Náplň práce: pomoc s koordinací volnočasových aktivit, dohled nad dětmi; Požadujeme: bezúhonnost, kladný vztah k dětem, zkušenost s prací s dětmi,*

aktivní přístup, min. vyučení. Absolvování kurzu Pečovatel/ka o děti nebo Asistent/ka vychovatele výhodou.

*Rodina hledá **osobní asistentku pro dítě 7 let** do ZŠ Praha 1. Zkušenost práce s dětmi nutná. Přála bych si někoho milého a trpělivého. Časová dotace 20 hod./týden. Asistence pravidelně pondělí až patek - bez doprovodu do školky. Finanční odměna dle rozsahu a dohody. Nástup dle dohody, lze ihned.*

Asistentka pedagoga

Podle §20 zákona o pedagogických pracovnících 2 možnosti:

Asistentka pedagoga, která vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě, ve které se vzdělávají děti nebo žáci se speciálními vzdělávacími potřebami nebo ve škole zajišťující vzdělávání dětí a žáků formou individuální integrace

Předpoklady: *maturita a studium pro asistenty pedagoga.*

Asistentka pedagoga, která vykonává přímou pedagogickou činnost spočívající v pomocných výchovných pracích ve škole, ve školském zařízení pro zájmové vzdělávání, ve školském výchovném a ubytovacím zařízení, ve školském zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, nebo ve školském zařízení pro preventivně výchovnou péči

Předpoklady: *ZŠ a kurz pro asistenty pedagoga.*

Příklady inzerátů:

*Mateřská škola Lety, okres Praha západ, hledá **Asistentku pedagoga, pracoviště MŠ** Dobřichovice, požadujeme pedagogické vzdělání nebo akreditovaný kurz pro asistenta pedagoga. Stravné, možnost prodloužení pracovní doby ve funkci. Plat 5000 – 8000,-Kč.*

***Mateřská škola v Praze 5 – Košířích hledá asisteta pedagoga**, jedná se o asistenci do speciální třídy. Nabízíme náročnou, ale zajímavou práci, klidné prostředí, stálý kolektiv. Požadujeme spolehlivost, ochotu a kvalifikovanost – akreditovaný kurz asistenta pedagoga. Nástup od ledna 2015*

Pracovnice v sociálních službách

Může vykonávat:

přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékaní, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb,

základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti,

pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence,

pod dohledem sociálního pracovníka **činnosti při základním sociálním poradenství**, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

Předpoklady: *stačí i ZŠ, ale někde chtějí alespoň SOU, maturita je výhoda*

Příklady inzerátů:

Práce v azylovém domě. *Pracovní náplní je nácvik sociálních dovedností s rodinami, zejména péče o dítě, úklid, příprava stravy. Požadavky: Ukončené SŠ vzdělání (vyučen, vyučen s maturitou, SŠ + kurz Pracovník v sociálních službách). 12.000 - 14.000 Kč.*

Centrum Paraple, o.p.s. *Pracovní náplň zahrnuje zejména zajišťování hygienické péče a asistence klientům po poškození míchy. Požadujeme: splněné vzdělání pracovníků v sociálních službách dle zákona o sociálních službách (kurz Pracovník v sociálních službách), praxi na obdobné pozici min. 2 roky*

Společnost DUHA. *Integrace osob s mentálním postižením přijme na plný úvazek pracovníka do Centra denních služeb na pozici asistent pro dospělé lidi s mentálním znevýhodněním a pro lidi s mentálním znevýhodněním v seniorském věku.*

O tom, že výše zmíněné kurzy byly zvoleny vhodně, nás přesvědčil poměrně vysoký zájem našich klientek, jejich známých a dalších osob informovaných externími poskytovateli sociálních služeb, který vyhlášení termínů přijímacího řízení do rekvalifikačních kurzů provázel. **Velký zájem u žen vzbudil zejména kurz *Pracovník v sociálních službách,* který jsme z důvodu vysoké poptávky i s ohledem na kvalitního poskytovatele otevřeli hned dvakrát po sobě.**

2.4. Jednotlivé fáze projektu

Realizace projektu probíhala v několika fázích. Předcházela jí samozřejmě výše popsaná **fáze přípravná** jako reakce na výzvu donátora, kdy docházelo ke sběru dat v terénu a ke zjišťování poptávky stávajících klientek po rekvalifikacích a zájmu cílové skupiny o konkrétní kurzy.

2.4.1. Přípravná fáze

V první řadě po schválení projektu a obdržení dotace na jeho realizaci bylo třeba **oslovit poskytovatele vybraných kurzů** a vyjednat s nimi podmínky, cenu kurzů a nejbližší možné termíny jejich zahájení. Současně s tím bylo nutné **o projektu informovat cílovou skupinu, partnerské organizace a městské části.** Teprve po úspěšném kontaktování poskytovatelů kurzů a zájemkyň o kurzy mohlo dojít na první kroky realizace projektu, následovaly tedy další fáze projektu:

- Zapojení a motivace cílové skupiny
- Zajištění průběhu rekvalifikačních kurzů po stránce personální

- Uspořádání vstupních pohovorů s uchazečkami o RK
- Nábor dobrovolníků a jejich úloha v projektu
- Komunikace s poskytovatelem rekvalifikací
- Koordinace průběhu kurzů a praxe
- Organizace závěru kurzu
- Koordinace podporovaného zaměstnávání u vybraných absolventek

2.4.2. Zapojení a motivace cílové skupiny

Cílová skupina definovaná v projektu navenek z různých důvodů nevykazuje dostatečnou samostatnou aktivitu směřující ke změně stávajícího stavu, ačkoliv s ním není dlouhodobě spokojená.

Motivace mladých matek ke změnám jesice vyšší než u mužů, ale je jí třeba posilovat. V době před zahájením realizace projektu bylo vytipováno 9 osob, které byly motivované a měly snahu o získání trvalého zaměstnání. Možné účastnice projektu jsme začali oslovovat již po vypsání výzvy tak, abychom měli představu o jejich zájmu do projektu vstoupit. Zamýšlené cíle jsme také konzultovali s představiteli sociálních odborů městských částí Praha 5 a Praha 8, odkud pochází většina zapojených žen (42% a 39%). Dalším zdrojem klientů byly také spolupracující organizace, které jsme oslovovali letáky a informačními emaily.

Hlavní motivační prvky, které vedly účastnice k zapojení do projektu:

- zlepšení rodinné finanční situace po zdárném zakončení rekvalifikace a kýženém nástupu do zaměstnání
- nabídka cílené a komplexní spolupráce s možností využít potenciál našich pracovníků a jejich podporu po dobu trvání projektu i dle potřeby navázání kontaktu do budoucnosti
- vidina možnosti zaměstnání v oborech, které jsou cílovou skupinou považovány za prestižní a získání kompetencí v těchto oborech
- zvýšení sebevědomí obecně i v komunikaci s budoucím zaměstnavatelem, např. již při výběrovém řízení
- zvýšení kompetencí ve zvoleném oboru, zvýšení kvalifikace

- možnost podporovaného zaměstnání již v době zkušební doby zahrnuté do projektu a získání potřebné praxe

2.4.3. Personální zajištění průběhu rekvalifikačních kurzů

Vzhledem k tomu, že cílovou skupinu tvořily převážně matky malých dětí, riziko předčasného ukončení kurzu (i přes hrozící sankce) bylo vysoké. Průběh projektu bylo tedy třeba dostatečně zajistit personálně, aby všem jeho účastnicím mohla být věnována maximální podpora jak od interních zaměstnanců ČvT tak i od zástupců externích poskytovatelů rekvalifikačních kurzů.

Interní v rámci ČvT

- **manažer projektu**
- **metodik projektu**
- **koordinátorky rekvalifikací** (projektové pozice – zprostředkovatelka rekvalifikací, podpory vzdělávání dospělých)
- **koordinátorky zaměstnávání** (projektová pozice – zprostředkovatelka podporovaného zaměstnání)
- **dobrovolník** – doučující

Externí mimo ČvT

- **zástupce poskytovatele rekvalifikací** (vybrané školící firmy) + **lektoři**
- **garanti praxe**
- **zástupce zaměstnavatele v případě návazného podporovaného zaměstnání**

Kromě interního vedení (manažer a metodik projektu), které projekt administrovalo a dohlíželo na plnění indikátorů a hlavních i dílčích cílů, byly stěžejními články komunikace se všemi zainteresovanými stranami (účastnicemi kurzů, dobrovolníky, poskytovateli rekvalifikací, garanty praxí atd.) **koordinátorky rekvalifikací.**

Ty vedly pravidelně po dobu konání rekvalifikačního kurzu i v dalších fázích projektu s účastnicemi intenzivní komunikaci.

Stěžejní náplň práce **Koordinátorek rekvalifikací a zaměstnávání**:

- zajištění dobrovolníka na **individuální doučování** účastnice kurzu a přehled o jejich spolupráci po dobu trvání RK
- v případě nutnosti zprostředkování kontaktu na další **pracovníky sociálních služeb** naší organizace (TSP, dluhoví poradci) i externí odborníky
- zprostředkování komunikace se **zástupci poskytovatele rekvalifikací a garanty praxe**
- **předávání informací ohledně jednotlivých účastnic kurzu i spolupráci s poskytovatelem rekvalifikace a garanty praxe** mezi koordinátorkami a tlumočení průběhu spolupráce projektovému týmu
- udržování přehledu o práci dobrovolníků prostřednictvím kontroly jejich zápisů do interní klientské databáze (přehled o pravidelnosti a obsahu hodin doučování)
- **organizování společných setkání** dobrovolníků, kteří si zde mohli předat zkušenosti a závěrečného setkání absolventek kurzů s předáním certifikátů
- podpora absolventkám kurzu po jeho skončení – **pomoc s vyhledáváním zaměstnání** v oboru
- **zprostředkování podporovaného zaměstnání**

Ačkoliv spolupráce koordinátorek s cílovou skupinou byla velmi intenzivní, nejvyšší důraz byl kladen na **zvyšování kompetencí účastnic kurzu k samostatnému řešení jejich situace.**

Jednotlivé části projektu byly provázané a bylo nutno projít všemi jeho fázemi. Tento fakt provázanosti aktivit mohl v důsledku zabránit předčasnému ukončení účasti některých žen v projektu. Z celkového počtu 37 zapojených žen jej opustily pouze 4.

2.4.4. Vstupní pohovor s uchazečkami o rekvalifikační kurz

Přijetí do RK bylo podmíněno úspěšně absolvovaným vstupním pohovorem a vyplněním *Žádosti o přijetí do RK.* Touto formální procedurou jsme chtěli budoucí účastnice RK lépe poznat a vyloučit případně ty, které nespadají do naší cílové skupiny - zejména ty, které nejsou v tíživé sociální a finanční situaci (mohly by si kurz dovolit financovat samy) a jejich šance nalézt zaměstnání je poměrně vysoká (ženy s vyšším vzděláním).

Vstupní pohovory s jednotlivými uchazečkami vedly vždy dvě koordinátorky a výsledné hodnocení bylo konzultováno ještě v širším kruhu projektového týmu. **Kritéria pro vstup do RK** byla následující:

- Žena / matka
- Věk: min. 18 let
- Vzdělání: primárně dokončená ZŠ, SOU, výjimečně SŠ
- Dlouhodobý neúspěch při hledání zaměstnání nebo pobyt na MD
- Další příčiny sociálního znevýhodnění – např. romský původ, špatná adresa, příjmení atd., vyšší věk, pobyt mimo ČR, ztráta pracovních návyků, ztráta schopnosti orientovat se v nové situaci na trhu práce apod.

Při pohovorech kladly koordinátorky důraz zejména na zjišťování informací týkajících se dosaženého vzdělání a předchozích pracovních zkušeností žadatelky. Velice podstatné byly také její motivy pro vstup do kurzu. Během rozhovoru žadatelky vyplnily **formulář** *Žádosti o přijetí do rekvalifikačního programu organizace Čvt*, který naleznete v kapitole 5. (Přílohy).

Posuzování žadatelek pro vstup do kurzu bylo poměrně obtížné. Zejména u žen, které nebyly dosud s naší organizací v kontaktu a o kurzu se dozvěděly z externích zdrojů, bylo nutné vycházet pouze z informací, které o sobě samy sdělily a z jejich projevů při pohovoru. Koordinátorky tedy využily svých zkušeností z práce s cílovou skupinou a poměrně dobře odhadly vhodné kandidátky pro účast v kurzu. Mezi těmito ženami, jež přijímacím pohovorem zdárně prošly, se ale časem vyskytly výjimky, jejichž přijetí do kurzu se později ukázalo jako problematické. Blíže jsou tyto případy popsané v kap. 3.3.

Následně po úspěšně absolvovaném pohovoru a vyplnění žádosti byla s úspěšnými žadatelkami uzavřena **Smlouva o účasti na rekvalifikačním kurzu**, jejíž vzor naleznete rovněž v kap. 5.

Povinnosti, které z uzavření této smlouvy účastnicím kurzu vyplývaly, spočívaly zejména v

- pravidelné docházce na kurz a úspěšném absolvování závěrečné zkoušky
- splnění povinné praxe
- 5 ti měsíčním kontaktu s doučující dobrovolnicí[4]
-

2.4.5. Nábor dobrovolníků a jejich úloha v projektu

Spol. Člověk v tísni využívá pro svoji činnost množství dobrovolníků z řad studentů vysokých škol i širší veřejnosti. Nejvíce dobrovolníků s námi spolupracuje právě v hlavním městě. Pražská pobočka ve svých - zejména vzdělávacích - programech ročně využije služby přibližně sta dobrovolníků. Nejvíce jich působí jako doučující v individuální podpoře žákům se sociálním hendikepem jak přímo v rodinách, tak také při skupinovém doučování na ZŠ.[5] Doučování je nabízeno v menší míře také středoškolákům. S doučováním dospělých klientů jsme zatím žádné zkušenosti neměli. Projekt „Máma chce práci“ byl koncipován jako komplexní podpora účastnicím kurzů a možnost pravidelných konzultací o probírané látce, se jevila jako dobrý nástroj eliminace jejich případných studijních neúspěchů a předčasného ukončení kurzu.

Úloha dobrovolníka v programu rekvalifikací směrem k účastnici RK byla podobná, jako při doučování dětí:

- věnovat 2 hodiny týdně společnému setkání buď v domácím prostředí, v knihovně či kavárně
- zopakovat společně probranou látku s pomocí skript
- podpořit účastnici RK při vyhledávání dalších – rozšiřujících informací
- vysvětlit pojmy, kterým příp. nerozuměla

[4] Délka trvání doučování dle projektu se ukázala jako neúměrně dlouhá a žádná z účastnic kurzů jí nesplnila. Hodiny individuálního vzdělávání jsme tedy nahradili vzděláváním skupinovým. Více k tomu naleznete v kapitole 3.6.

[5] Blíže se problematice doučování věnuje *Metodika programu Podpora vzdělávání*, kterou vydal Člověk v tísni, o.p.s. v rámci projektu Do lavic! ISBN 978-80-87456-27-9

- dovést jí k závěrečné zkoušce

Kromě těchto cílů souvisejících se zdárným absolvováním kurzu by však dobrovolník měl sledovat i cíle nadřazené a obecné:

- posílit u ní motivaci k dalšímu vzdělávání
- posílit její sociální a komunikační dovednosti
- motivovat ji k rozvoji jejího individuálního potenciálu a zlepšení vlastního sebehodnocení

Nábor dobrovolníků probíhal obvyklým způsobem – kontaktováním zájemců o doučování, kteří se průběžně hlásí a jsou na čekací listině, a dále oznámením na webových stránkách organizace[6] a na Facebooku pražské pobočky[7].

Cílová skupina dospělých žen logicky nevzbudila mezi dobrovolníky takový zájem, jako doučování dětí, zejména těch, které jsou na prvním stupni ZŠ. Přesto však se nakonec podařilo všechny účastnice kurzů saturovat. Doučování žen se také zhostily výhradně ženy – od studentek po ženy vyššího věku.

S každou dobrovolnicí koordinátorky uskutečnily krátký **pohovor**, v rámci něhož jim byly poskytnuty podrobné informace o záměru projektu a cílové skupině doučovaných žen. Dobrovolnice byly také upozorněny na několik problematických momentů, které mohou ze strany jejich svěřenkyň nastat, jako je například časté rušení schůzek, žádosti o pomoc v jiných věcech, než je doučování, přílišné vtahování doučující do rodinných záležitostí apod. Bylo jim doporučeno, aby se pokud možno soustředily zejména na svoji úlohu doučující a případné kolizní situace neodkladně řešily s koordinátorkami.

Dvojice doučující – účastnice RK nebyly vybírány podle nějakého striktně daného klíče. Nejpraktičtější se ukázalo propojení podle možnosti dojezdu na místo doučování, nejlépe jejich bydliště v ne příliš vzdálených lokalitách. Samotné doučování započalo po **seznamovací schůzce**, kdy byly dobrovolnice a účastnice RK koordinátorkou oficiálně

[6] http://www.clovekvtisni.cz/cs/pracovni-prilezitosti

[7] https://www.facebook.com/cvtpraha?fref=ts

představeny, byly podepsány příslušné dokumenty (viz kap. 3.) a ujasněny podmínky a pravidla doučování.

Konkrétní příklady zajímavých situací, ke kterým při doučování dospělých žen docházelo a doporučení, jak lze řešit určité sporné momenty, naleznete v kap. 3.6.

V neposlední řadě úloha dobrovolnice spočívala také v pravidelném písemném zaznamenávání průběhu schůzek do **interní klientské databáze Čvt**. Tyto záznamy, které zrcadlily četnost schůzek s účastnicemi RK, průběžně kontrolovaly koordinátorky rekvalifikací a měly tak přehled o činnosti doučujících i případném nezájmu o doučování ze strany účastnic RK.

2.4.6. Komunikace s poskytovatelem rekvalifikací

Velmi podstatný pro úspěch projektu byl výběr vhodného poskytovatele rekvalifikací. Během průběhu projektu jsme měli možnost porovnat zejména dva hlavní poskytovatele. Spol. ***Educa – Institut celoživotního vzdělávání s.r.o.*** (se sídlem v Mladé Boleslavi), která pro nás zajišťovala kurz *Pečovatelka o děti od 0 – 15 let* (dále POD) a ***spol. Hermés Group*** (Praha), která pro nás dvakrát po sobě realizovala akreditovaný rekvalifikační kurz *Pracovník v sociálních službách* (dále PvSS). Těmto dvěma kurzům se budeme dále věnovat podrobněji.

Třetí z nich - kurz *Asistentka pedagoga* byl realizován v rámci kurzů nabízených organozací Rytmus o.s.(Praha) [8], ale pro jeho relativní vysokoprahovost z hlediska požadovaného dosaženého vzdělání (SŠ) ho absolvovala pouze jedna žena.

Poskytovatele jsme vybírali jednak s ohledem na **cenu kurzu**, na **termín**, kdy byli ochotni pro nás kurz zorganizovat a s ohledem na **informace**, které tyto firmy uváděly na svých **webových stránkách**[9]. Reference na poskytovatele kurzů nebyly dohledatelné, takže jsme se spoléhali na výsledky osobních jednání se zástupci těchto firem a dojednání podmínek na místě.

S poskytovatelem rekvalifikací byla předem uzavřená **Smlouva o dílo**, která obsahovala zejména tato ustanovení a podmínky realizace kurzů:

[8] http://www.rytmus.org/ap_kurz

[9] http://www.hermesgroup.cz/, http://www.kurzyprotebe.cz/rekvalifikace/

Zhotovitel – poskytovatel rekvalifikací je povinen:

- předat objednateli vzdělávací projekt kurzu - popis vzdělávací akce, učební osnovy, vstupní požadavky na účastníka kurzů, výstupní doklady atd.
- v průběhu kurzu vést pravidelnou evidenci o účasti jednotlivých účastníků vzdělávacích akcí
- v případě komplikací při zabezpečování předmětu díla, je povinen o této skutečnosti informovat objednatele do 3 dnů od zjištění uvedených skutečností
- určit pro objednatele kontaktního pracovníka v rámci plnění předmětu díla.

Objednatel – ČvT je :

- povinen do 5 kalendářních dnů před zahájením kurzu předat zhotoviteli informace o účastnících kurzů (s ohledem na ochranu osobních údajů)
- oprávněn kontrolovat průběžně plnění provádění díla. Pokud zjistí, že zhotovitel neprovádí dílo dle povinností, vyplývajících ze smlouvy, zejména v případě povinností vyplývajících z akreditovaného či certifikovaného učebního plánu a evidenčních pravidel výuky, je oprávněn žádat zhotovitele o odstranění zjištěných nedostatků
- povinen poskytnout veškerou součinnost a informace zhotoviteli v rámci úspěšné realizace vzdělávání.

Užitečné informace o smlouvách a další dokumentaci a příklady, kdy došlo k problémům v plnění podmínek smlouvy ze strany poskytovatele RK (spol. Educa) naleznete v kapitole 3. (Obecná doporučení a konkrétní příklady).

2.4.7. Průběh kurzů Pracovník v sociálních službách a Pečovatelka o děti 0-15 let a následná praxe

Následující podrobnější informace o průběhu kurzů se týká zejména kurzu *Pečovatelka o děti od 0 – 15 let* a kurzu *Pracovník v sociálních službách*, které probíhaly za podobných podmínek. Kurz *Asistent pedagoga* bude zmíněn v kapitole 3.1.

Prostor

Oba rekvalifikační kurzy probíhaly v klubových prostorách ČvT, což bylo praktické z několika důvodů. Nebyla to jednak překážka pro poskytovatele kurzu v rámci jejich rozvrhů dalších kurzů v jejich vlastních zařízeních, takže nevznikl žádný časový prostoj. Ušetřily se náklady za pronájem prostor poskytovatele a v neposlední řadě byly naše klubové prostory v dosahu bydliště mnohých účastnic kurzů. V prvním běhu kurzu PvSS jsme dokonce mohli umožnit mladým matkám, aby své ratolesti po dobu výuky svěřily našim dobrovolníkům, kteří s nimi pobývali v prostorách předškolního klubu Čvt. Využití prostor ČvT mělo samozřejmě i své nevýhody – například střídání s jinými službami, zejména s předškolním klubem. Kolizní situace a příklady řešení naleznete v kapitole 3.

Čas

Kurzy probíhaly zpravidla **dva víkendy v měsíci**. V sobotu a v neděli se totiž do kurzů mohly zapojit i zaměstnané ženy nebo bylo možné dohodnout s partnerem či jiným rodinným příslušníkem hlídání dětí.

Hodinová dotace u kurzů byla vždy celkem 120 h, ale rozložení teorie a praxe bylo různé: Kurz *Pečovatelka o děti* 60 h teorie, 60 h praxe a kurz *Pracovník v sociálních službách* – 80 h teorie a 40 h praxe. (Pozn.: Kurz *Asistentka pedagoga* rovněž – 80 h teorie a 40 h praxe)

Pomůcky a materiální vybavení

Kurzy PvSS a POD byly minimálně náročné na materiální vybavení. V učebně – klubu byl lektorům k dispozici flipchart nebo tabule, na vyžádání jsme několikrát připravili projektor. Účastnice RK si zřídily poznámkové sešity. Poskytovatelé dle smlouvy vydali každé z účastnic skripta s probíranou látkou. Skripta jim také zůstala.

Docházka a závěrečná zkouška

Hlavním kritériem pro splnění podmínek absolvování kurzů byla **pravidelná docházka** účastnic. Tolerovala se maximálně 20% neúčast z vážných (např. zdravotních nebo rodinných) důvodů. Hodiny s lektory nebylo možné nahrazovat, probíraná látka během jednoho dne či víkendu byla koncipována většinou jako ucelený blok s jedním hlavním tématem, které bylo, až na výjimky, součástí závěrečného testu.

Závěrečná zkouška byla završením teoretické části rekvalifikačního kurzu a účastnice v ní měly prokázat orientaci v problematice na poskytovatelem požadované úrovni. Zkouška se skládala z několika částí – písemného testu (počet otázek zhruba odpovídal probíraným okruhům), ústní obhajoby písemné práce. „Pečovatelky“ si zavedly (na podnět našich koordinátorek) portfolia s přípravami na práci s dětmi, která pak u zkoušky prezentovaly. „Pracovnice v soc. službách“ odevzdávaly svou písemnou reflexi praxe a kazuistiku klienta, kterého měly na praxi na starosti.

Zejména lektorky obou běhů kurzu PvSS kladly velký důraz na soustavnou přípravu svých účastnic, poměrně sofistikovanou látku s nimi opakovaly, vysvětlovaly odborné pojmy, se kterými by se absolventky kurzu mohly v budoucnu setkat i v praxi. Během tohoto kurzu vznikl dokonce z podnětu několika účastnic **doučovací kroužek**, ve kterém se jich několik scházelo procvičovat probranou látku.

Praxe

Místo výkonu praxe si účastnice volily samy. Některé byly schopné si příslušnou organizaci vyhledat zcela samostatně, jiným s kontaktováním organizací pomáhaly koordinátorky. Během docházení do teoretických bloků kurzu si většina účastnic ujasnila, jaká cílová skupina jim je nejbližší.

„Pečovatelky“ volily mezi předškoláky a školáky, mezi zařízeními soukromými nebo státními, některé z nich se zapojily do praxe v jiných neziskovkách nebo přímo v naší organizaci. Jedna paní asistovala ve firemní školce Člověka v tísni, pár jich nalezlo své uplatnění v našich předškolních klubech a dokonce i po skončení praxe v nich setrvaly v rámci podporovaného zaměstnání. Jednu paní naše pobočka přijala následně do stálého pracovního poměru.

„Pracovnice v sociálních službách“ v počátcích kurzu nejčastěji preferovaly zařízení s cílovou skupinou dětí, avšak postupně se otevíraly i pro možnost práce s jinými cílovými skupinami – sociálně slabí, senioři, lidé s tělesnými či mentálními hendikepy. Praxi tedy vykonávaly jak v azylových domech, tak v domovech pro seniory či v zařízení pro lidi postižené autismem.

2.4.8. Dluhové poradenství

V rámci realizace projektu rekvalifikačních kurzů paralelně fungovalo také dluhové poradenství. Primární i sekundární cílovou skupinou projektu jsou osoby, z nichž je vysoké procento nezaměstnaných, některé z nich jsou dokonce ohroženy závislostmi. Dluhoví poradci se zkušeností z terénní sociální práce se během doby realizace projektu věnovali stabilizaci příjmové oblasti klientů, kteří byli napojeni na účastnice rekvalifikačních kurzů buď přímo (službu vyhledaly samotné účastnice RK nebo jejich rodinní příslušníci) nebo nepřímo (lidé ohroženi sociálním vyloučením).

Dluhy vytvářejí v klientských rodinách nepříznivou situaci pro jakýkoli rozvoj, ať již z hlediska reálného nedostatku prostředků, tak z hlediska motivačního – dlouhodobá frustrace vedoucí k rezignaci.

Příklady zakázek dluhových poradců:

- exekuce vzniklé z nezaplacení pokut od DP Praha
- dluhy vzniklé zneužitím nízkého vzdělání klientů
- dluhy z nájemného
- konsolidace dluhů
- přípravy návrhů na oddlužení.
- poradenství ve směru udržení nebo zlepšení bytové situace.

Ačkoli značná část práce bude směřována ke **stabilizaci sociálního postavení rodiny**, bude prováděna individuálně s jednotlivými členy rodiny.
Náplní práce dluhových poradců bylo také vytipovat případné zájemkyně o RK a konkrétní rekvalifikační kurzy jim nabízet. V neposlední řadě se dluhoví poradci zapojili do dalších vzdělávacích aktivit v rámci doplňkového kurzu Komunikačních dovedností a orientace na trhu práce.
Jako příklad reflexe dluhové poradkyně:

Z projektu jsme zajišťovali každodenní službu dluhového poradenství, volně dostupnou všem obyvatelům Prahy. V dluhové oblasti došlo během trvání projektu k některým ***poměrně významným legislativním změnám, jež se promítly do situace našich klientů****. Některé* ***pozitivně*** *– zrušení nepřiměřených advokátních přísudků, úpravy v insolvencích, snadnější spojování exekucí. Některé naopak přinesly pro naše klienty* ***nová rizika*** *– dluhy a společné jmění manželů, změny doručování. Naším hlavním cílem bylo naučit klienty jim předcházet, rozpoznat je a znát možnosti řešení.*

2.4.9. Závěr kurzu

Splněním hlavních podmínek absolvování kurzů, tedy plnohodnotnou účastí na teoretické části a vykonáním povinných hodin praxe dosáhly, účastnice na **certifikát,** který nyní mohou uplatnit při hledání zaměstnání v oboru. Větší váhu má samozřejmě certifikát kurzu akreditovaného, ať už se jedná o kurz *Pracovník v sociálních službách* - akreditován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách nebo *Asistent pedagoga* - akreditovaný MŠMT ČR pod č.j. 38917/2011-25-842.
Zakončení kurzu bylo koncipováno jako společné víceméně neformální setkání, jehož hlavní součástí byla shrnující reflexe jak ze strany samotných účastnic kurzu tak i stran koordinátorek. Přizvány byly i dobrovolnice. Účastnice kurzu většinou zdůrazňovaly vlastní údiv nad tím, že se ještě dokážou „učit“, a že se v nich během kurzu probudila chuť do dalšího vzdělávání. Písemné reflexe některých účastnic kurzů naleznete v kapitole 4.1.

2.4.10. Podporované zaměstnávání

Koordinátorky zaměstnávání absolventkám RK následně pomáhaly při umístění v zaměstnání odpovídající nově nabyté kvalifikaci. Zaměstnávající organizace – školní a předškolní zařízení, NNO, zařízení poskytující sociální služby či úřady byly oslovovány již v průběhu rekvalifikací. Byla zde sjednávána možnost podporovaného zaměstnání (dále PZ) na **0,5 pracovního úvazku po dobu nejméně 5ti měsíců** pro vybrané absolventky kurzů. Jejich výběr byl založen jednak na celkovém přístupu k rekvalifikaci, jejich docházce na kurzy a také jejich potřebnosti. Některé absolventky kurzu ale o PZ zájem neměly, buď z důvodu

obavy ze ztráty nynějšího zaměstnání (např. sice ne příliš oblíbeného, ale zato dobře placeného místa v úklidových pracích) nebo proto, že se ještě několik měsíců musí starat o své nejmladší dítě před nástupem do MŠ. Certifikát hodlají využít v budoucnu.

Cílem snažení koordinátorek zaměstnávání bylo nalézt účastnicím kurzů trvalé pracovní místo v nové kvalifikaci. Informace o volných pracovních pozicích mezi sebou koordinátorky sdílely. V ideálním případě již měly absolventky kurzu připravené pracovní pozice před ukončením rekvalifikací a jednotlivé kroky na sebe navazovaly.

Důležité bylo také zprostředkování komunikace nově zaměstnaných žen se zaměstnavatelem. Na úvodní pohovor koordinátorky zpravidla absolventku RK doprovodily, aby se seznámily s budoucím pracovním prostředím své svěřenkyně a společně se zaměstnavatelem podepsaly příslušné dokumenty – *Dohodu o poskytnutí mzdového příspěvku* a *Čestné prohlášení o čerpání příspěvku de minimis*. Zaměstnavatel poté s absolventkou RK sepsal běžnou pracovní smlouvu na dobu určitou. Výše úvazku byla většinou 0,5 na 5 měsíců, v případě posledního běhu kurzu PvSS, kdy se blížila doba ukončení projektu, byly s některými absolventkami RK uzavřeny smlouvy na vyšší úvazek a kratší dobu podporovaného zaměstnání.

Každá zaměstnaná absolventka RK odesílala administrací dokumentů pověřené koordinátorce zaměstnávání měsíčně **výkaz práce**. Zaměstnavatel jí odesílal:

- tabulku vyúčtování přímé podpory – mzdové příspěvky
- výdajový doklad nebo print-screen z výpisu z účtu zaměstnankyně
- kopii výplatní pásky

V průběhu zaměstnání koordinátorky kontaktovaly zaměstnavatele s dotazy, jak si jejich nová zaměstnankyně na pracovišti vede, zda není nutná nějaká podpora, konzultace apod. U některých z nich také zprostředkovatelky vykonaly návštěvu – **náslech v zaměstnání.** Vybrané zprávy o náslechu při zaměstnání naleznete v kapitole 3.

2.5. Kurz Komunikační dovednosti a orientace na trhu práce

Kurz komunikačních dovedností a orientace na trhu práce (*KDOTP)* byl organizován jako bloková výuka zaměřená na ty kompetence, které jsou nejčastěji vyžadovány

zaměstnavatelem nebo se objevují v inzerátech. K jeho otevření nás inspiroval zájem ze strany klientek o další vzdělávací aktivity.

Kurz KDOTP není akreditovaný, absolventky místo certifikátu obdržely pouze *Osvědčení o jeho absolvování* pod hlavičkou spol. Člověk v tísni o.p.s. Nejrůznější informace a dovednosti, které si prostřednictvím něj osvojily, jim ale mohou být užitečné nejen při hledání zaměstnání, ale také při běžné orientaci v prostředí pracovně právních vztahů.

Jednotlivé povinné výukové bloky kurzu:

Úvod – **Práva a povinnosti zaměstnance** - pracovní vztahy a různé typy pracovních smluv, problematika daní a dalších sporných momentů při nástupu do zaměstnání, praktické příklady. (3 - 4 hod)

Komunikační dovednosti – Prostřednictvím tohoto bloku účastníci získají informace a praktické návody, jak zlepšit svou sebeprezentaci, jak využít své komunikační nástroje, jak dosáhnout dobrého výsledku při komunikaci se zaměstnavatelem např. při přijímacím pohovoru, jak pracovat v týmu apod. (4 – 6 hod)

Orientace na trhu práce – kariérní a pracovní poradenství – blok navazuje na úvodní hodinu a je více zaměřen na konkrétní úkony, které směřují k získání pracovního místa – orientace na trhu s pracovními místy, formulování motivačního dopisu, životopisu – nácvik přijímacího rozhovoru a další aktivity. (4 - 6 hod)

Dluhové poradenství – blok věnovaný dluhové problematice, která se může dotýkat kohokoliv z nás. Půjčky, dluhová past, problematika oddlužování, lichva, exekuce - Co s tím? Teorie, příklady z praxe. (3 – 4 hod)

Vydání *osvědčení o absolvování kurzu* bylo podmíněno účastí na alespoň 3 povinných výukových blocích.

Nepovinné bloky – doplňkové a rozšiřující kurzy - jejich otevření záviselo na počtu zájemců, po přihlášení byla účast v nich povinná, po jejich absolvování obdržely účastnice další osvědčení o jejich absolvování

PC kurz – intenzivní výuka základních uživatelských dovedností práce s balíčkem Microsoft Office (textový soubor Word, tabulky Excel, prezentace PowerPoint atd.), orientace na internetu. (4 – 6 hod)

Angličtina pro začátečníky – jazykový kurz pro začátečníky a věčné začátečníky, vedený interaktivní formou. (30 lekcí: 1,5h týdně – celkem 45 hod)

Mapování života – interaktivní workshop založený na metodě spol. Euroguidance, který prohlubuje tzv. „měkké“ dovednosti a navazuje na bloky Orientace na trhu práce a Komunikační dovednosti (3 – 4 hod)

Kurz Angličtina pro začátečníky v rámci kurzu KDOTP

Angličtina pro začátečníky byla prvním doplňkovým kurzem k rekvalifikačnímu kurzu Pracovník v sociálních službách (PvSS) v rámci projektu OPPA5 „Máma chce práci.“ Otevření tohoto kurzu iniciovala jedna čerstvá absolventky I. běhu kurzu PvSS a budoucí lektorka kurzu *AJ pro začátečníky*. Její houževnatost a cílevědomá příprava na jednotlivé lekce, její skvělý pedagogický přístup a perfektní výsledky ocenily všechny jeho účastnice. Několik žen docházelo na kurz pouze v jeho počátcích na přelomu roku 2013/14 a z nich se postupně rekrutovaly tři stálé studentky. Tyto tři ženy vydržely kurz navštěvovat pravidelně jednou týdně na 2 hodiny až do konce června. Více už lektorka vlastními slovy:

„Nestudovaly jsme podle žádné učebnice, každou lekci jsem připravovala z různých materiálů a snažila jsem se, aby moje studentky pochopily a zapamatovaly si co nejvíce už v průběhu výuky. Zkoušela jsem různé metody, takovou škola hrou a moc jsme se u toho nasmály. Překvapilo mě, že si studentky zapamatovaly opravdu velkou část probírané látky a při neohlášených kontrolních testech měly i bez přípravy velmi dobré výsledky. Jednou jsem měla možnost díky podpoře z ČVT při nečekaném a

poměrně náročném testu odměnit jejich dobré výkony slovníky. Všem to udělalo radost. Co se týče docházky, ani jednou se nestalo, že by někdo nedorazil bez omluvy. Dojalo mě, když si studentky založily sešit, aniž bych o tom kdykoliv mluvila..Taky jsem si přála, aby si každá z nich odnesla v hlavě základní slovní zásobu (cca 1000 slov). Mým hlavním cílem ale bylo probudit jejich zájem a chuť o učení cizího jazyka. A také důvěru v to, že je možné kdykoliv začít, i když si myslíme, že na to nemáme žádný zvláštní talent. Myslím, že se to povedlo.

Byla bych pozvala studentky do Londýna a nechala je tam zabloudit, aby si mohly tu angličtinu procvičit v reálných kulisách tak jsme na předání certifikátů vyrazily alespoň na Ameriku.“

Barbora P., lektorka AJ pro začátečníky v rámci kurzu KDOTP, 7. 7. 2014

Pracovně právní problematika v rámci kurzu KDOTP

Blok kurzu, který se orientuje na oblast průběhu pracovního poměru od začátku do konce, seznamuje účastníky se základním pojmoslovím pracovně právních vztahů, s pracovními smlouvami, pojištěním, ale také to, jak mohou do zaměstnaneckého vztahu vstoupit další okolnosti (např. dluhy, dlouhodobá pracovní neschopnost apod.)

Obsah bloku:

1. typy pracovních smluv - jejich výhody a nevýhody,
2. jak probíhá podpis smlouvy a co vše je třeba vědět a přinést
3. mzda – odvody z mezd – sociální pojištění, zdravotní pojištění, daně, daňové slevy na děti
4. dovolená, nemoc, ošetřování dítěte, mateřská v průběhu pracovního poměru
5. akceptovatelné důvody nepřítomnosti v práci
6. exekuce a její vliv na mzdu
7. způsoby a důvody ukončení pracovního poměru

Tématika je zpracována na základě praktických zkušeností personalisty a mzdového účetního.

Komunikační dovednosti v rámci kurzu KDOTP

Komunikační dovednosti patří mezi tzv. „měkké“ kompetence pracovníka („tvrdé“ jsou oborové znalosti a dovednosti). V teoretické části bloku účastníci získají základní informace o komunikaci, jejích způsobech a využití. V praktické části se pak účastníce dozvěděly, jak zlepšit svoji sebeprezentaci, jak využít své komunikační nástroje v praxi, jak dosáhnout dobrého výsledku při komunikaci se zaměstnavatelem, a to zejména při přijímacím pohovoru, a kterých komunikačních chyb se při přijímacím řízení vyvarovat. Nabyté informace si potom mohly přímo vyzkoušet na závěr bloku při video-tréninku, který byl zakončen diskuzí.

Obsah bloku:

I. část - Seznámení s obsahem kurzu – představení účastníků

Prezentace – teorie – základní principy komunikace/verbální/neverbální/chyby v komunikaci

II.část - Modelové situace přijímacích pohovor – pohovory (video-trénink)

Rozbor situací na videu, shrnutí

Zdroje:

Höflerová E., Krohe P.: *Komunikační dovednosti,* 2003, Ostravská Univerzita

Vybíral, Z.: *Psychologie komunikace*, 2009, Portál

Internetové zdroje: http://www.studenta.cz/personalista-radi-10-nejcastejsich-chyb-pri-pohovoru/magazin/article/213

Orientace na trhu práce - kariérní a pracovní poradenství v rámci kurzu KDOTP

Tento výukový blok byl koncipován také jako praktický workshop s modelovými situacemi. V jeho úvodu si účastnice mohly zmapovat své vlastní preference a předpoklady pro určité typy povolání a své role v nich, uvědomit si překážky, které je nutné překonat a následně se zorientovat na trhu s pracovními místy a sáhnout po těch pravých. Po nalezení patřičné pracovní pozice prostřednictvím inzerátu, osobní návštěvou či na doporučení z ÚP či z jiného zdroje se nejčastěji u svého potenciálního zaměstnavatele budou setkávat s požadavky:

- zaslání motivačního dopisu
- předložení profesního životopisu (CV – Curriculum vitae)
- pohovoru v rámci výběrového řízení

V tomto výukovém bloku si oživily své znalosti o typech pracovních smluv a uvědomily si své vlastní kompetence v oblasti orientace na trhu práce a získaly potřebnou zpětnou vazbu od ostatních účastnic kurzu i jeho lektorek.

Obsah bloku:

I. část - Kdo jsem a co hledám?

- Mé schopnosti a silné stránky.
- Reálné možnosti směřování k cíli a překážky, na které mohu narazit.

II. část - Hledám práci

- Strukturovaný životopis
- Motivační dopis
- Žádost o práci – týmová aktivita
- Prezentace při výběrovém řízení

III. část - Typy smluv

- formy zaměstnání a typy smluv
- závěrečné shrnutí

Zdroje:

Projekt Šikmá plocha - http://www.sikmaplocha.cz/

Steiner, K.. *Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace*. Dům Zahraničních služeb pro centrum Euroguidance. 2013.

Dluhové poradenství jako součást kurzu KDOTP

Dluhová problematika dlouhodobě patří mezi velmi důležitá témata vzhledem k citelné celospolečenské potřebě zvyšování finanční gramotnosti. To platí zvláště pro osoby z cílové skupiny služeb Programů sociální integrace ČvT. Dluhové poradenství pokrývá širokou oblast od prevence zadlužování, přes řešení vzniklého dluhu (dluhů) až po možnosti řešení úpadku (předlužení).

Cílem výukového bloku bylo především vybavení posluchačů nejdůležitějším penzem informací podstatných pro „dluhovou epizodu“ – jak vzniká, jak se jí vyhnout, jak ji řešit. Součástí bloku bylo téma komunikace s věřitelem, soudem, exekutorem, insolvenčním správcem, případně dalšími aktéry (inkasní společnosti aj.). Zvláštní pozornost byla věnována specifikům exekučního (vykonávacího) řízení, které je v rámci dluhové problematiky velmi frekventované a patří k nejčastějším zakázkám dluhových poradců obecně. Patří sem i téma osobního bankrotu (úpadku), který je rovněž v posledních letech klienty velmi poptávanou možností řešení dluhů. Součástí kurzu byla také diskuzní část a část praktická a nabídnuta byla i možnost konzultace vlastního „reálného“ dluhový problém. Absolventky by se měly lépe orientovat v dluhové problematice, být lépe připraveni eventuální i reálné dluhy řešit, případně mít povědomí o tom, kde se jim dostane další případné odborné pomoci.

Obsah bloku:

- prevence zadlužení - rodinný (osobní) rozpočet, snižování fixních nákladů, spoření, tvorba rezerv
- řešení dluhu - komunikace s věřitelem, splátkový kalendář, prevence exekuce
- exekuční řízení a insolvence - základní informace k institutům, typům řízení, atd.
- diskuse - dotazy, příklady, atd.

Zdroje:

Dluhové poradenství AOP: http://dluhy.obcanskeporadny.cz/

Poradna při finanční tísni: http://www.financnitisen.cz

Exekutorská komora ČR: http://ekcr.cz/

Rozhodně Ne (o rozhodčích doložkách): http://rozhodnene.cz/

Platforma pro odpovědné finance: http://www.odpovednefinance.cz/

3. Obecná doporučení a konkrétní příklady

V této kapitole se zaměříme na konkrétní překážky s názornými kazuistikami, se kterými jsme se v rámci realizace kurzů a následně při fázi zaměstnávání absolventek kurzů setkali. Uvedeme také zajímavé příklady dobré praxe. Z těchto konkrétních příkladů pak vyplynou obecná doporučení.

Co tedy fungovalo dobře a na co je třeba dát pozor při koncipování podobného projektu?

Výběr kurzů

+

Kurzy byly pro danou cílovou skupinu a dle dosažených cílů zvoleny víceméně vhodně. Soudě také dle reakcí jeho účastnic viz kapitola 4.1. i téměř okamžité úspěšnosti některých jeho absolventek na trhu práce viz tabulka. Nelze samozřejmě odhadnout, zda ty, které nalezly stálé pracovní místo, si jej také udrží nebo zda jim zvolený obor bude dlouhodobě vyhovovat. V zásadě je dobré tak, jak je to popsáno v kapitole 2.3.2. navázat na ty kompetence cílové skupiny, kterými její zástupci již víceméně disponují, vycházet z jejich profesních zájmů, schopností, brát v potaz doporučení partnerských poskytovatelů sociálních služeb i úřadů Městských částí, které jsou s cílovou skupinou rovněž v kontaktu a v neposlední řadě vycházet z poptávky na trhu práce.

Výběr cílové skupiny.

+

Pozitiva zvolení cílové skupiny žen – povětšinou matek spočívala v utvoření poměrně **homogenních kolektivů, které byly schopné kooperovat**. Ženy byly k sobě empatické, ochotné pomoci si vzájemně s přípravou na kurz, vycházely si vstříc s předáváním materiálů, pokud některá žena chyběla. Uvědomovaly si, v jaké je situaci „ta druhá“, protože podobné zažívaly ony samy. Z úspěchu druhých žen měly radost, probíhala mezi nimi živá výměna zkušeností, názorů i kontaktů.

Ačkoliv jsme předpokládali, že z hlediska zapojení žen – matek do projektu budeme muset počítat s výkyvy např. v docházce, skutečnost ukázala, že by bylo prozíravé nahlížet na tuto cílovou skupinu ještě z jiného úhlu pohledu.

—

Cílová skupina žen – matek byla totiž **na straně druhé velmi problematická**. Hlavním důvodem je to, že nešlo o běžné ženy z běžné populace, ale o ženy, které se potýkají s poměrně vážnými **existenčními starostmi**. Jedním z jejich řešení samozřejmě bylo získání kvalifikovaného pracovního místa. Než k tomu ale došlo (nebo v budoucnosti dojde), ženy se musely utkat s několika různými překážkami:

- vydobýt si ve svém rodinném prostředí hájený status studentky (prostor a čas)
- aktivizovat se, zapojit vůli a schopnost koncentrovat se na studium a praxi bez ohledu na to, co právě řeší doma
- nastavit si vlastní hranice uvnitř kurzu a ustát konfrontaci s neveselými životními příběhy svých kolegyň, které se o ně chtěly s někým podělit

Zejména poslední zmíněný bod se odrazil i v dynamice druhého běhu kurzu PvSS, který se postupně začal proměňovat ve skupinovou terapii. Osobní problémy žen se prosákly i do výuky a do vztahů mezi účastnicemi. V jednom momentě se již situace zdála pro několik z nich neúnosná a museli jsme proto **spolupracovat jak s přednášející psycholožkou**, která se studentkami na kurzu společně stanovila pravidla a hranice komunikace, což se ukázalo jako nanejvýš vhodné, tak i s naším **supervizorem**. Jeho doporučení by se dalo shrnout do několika zásadních opatření pro případné budoucí kurzy.

1.) Již v počátcích spolupráce - při výběrovém řízení - vystupovat pouze jako **zprostředkovatel kurzu**, nikoliv jako sociální pracovníci – s případnými osobními problémy posílat uchazečky o kurz k jiným poskytovatelům služeb, psychologům nebo výhradně k našim TSP.
2.) Místo označení „klient/ka“ používat zásadně i při oslovování slovo **„student/ka“** – čímž se stanoví role účastnic kurzu i naše role vzdělavatelů nebo zprostředkovatelů vzdělávání
3.) Jasně stanovit pravidla a **hranice** komunikace na kurzu – společně s realizátorem kurzu již v jeho počátku informovat účastnice o možných úskalích přenášení osobních problémů do prostoru výuky.

4.) Včlenit tato pravidla již do smlouvy a jejich nedodržení posuzovat jako porušení smlouvy.

Jsme si vědomi toho, že kvalifikace pro oblast sociálních služeb sebou nese také nutnou dávku disciplíny a sebereflexe, proto jsme účastnicím již během kurzu poskytovali **zpětnou vazbu**. Ve většině případů si studentky fakt nutnosti upozadění svých osobních problémů uvědomily a dokázaly se nad ně povznést. Některým z nich jsme ale další působení v sociálních službách aktuálně nedoporučili a odkázali je s jejich akutními problémy na odborníky.

Zapojení do rekvalifikací Osob zdravotně znevýhodněných (OZP)

Poměrně problematické se ukázalo zapojení osob nějakým způsobem hendikepovaných. Tím samozřejmě není myšleno, že takové osoby bychom do podobných projektů neměli přizvat. Právě naopak! **Je však nutné s nimi velmi intenzivně hovořit o úskalích, které jejich hendikep přináší – zejména z hlediska jejich okamžitého pracovního uplatnění. Přílišný optimismus totiž není zcela na místě a je nutné půdu pro jejich zaměstnání mít velmi dobře a včas připravenou. V současnosti totiž většina potenciálních zaměstnavatelů není na přijetí např. tělesně postiženého člověka připravená.**

Uvádíme zde dvě kazuistiky jako příklady toho, jak ani velké nasazení a motivace na straně účastnice kurzu i pracovního poradce nemusí v případě nálepky OZP dostačovat. Když se k tomu přidají ještě další existenční problémy, situace se zdá téměř neřešitelnou.

1.) **Asistentka pedagoga** - Lucie

Lucii je 32 let a je upoutaná na invalidní vozík. Bydlí sama v bezbariérovém bytě na Jižním městě, ale přesto žije velmi aktivním způsobem života a chuť do života a optimismus z ní přímo sálá.

Z nabízených kurzů si jako jediná vybrala kurz „asistent pedagoga“, jelikož si chtěla dodělat kvalifikaci pro zaměstnání, které vykonává. Kurz pořádalo občanské sdružení Rytmus v prostorech vyšší odborné školy pedagogické a teologické Jabok od konce října do začátku prosince 2013.

Kurzu se účastnilo 18 žen a Lucie si celý jeho průběh opakovaně velmi chválila. Zmiňovala především profesionální přístup vedoucích kurzů, kteří přednášeli poutavě a byli vždy ochotni s kurzisty diskutovat a rovněž nově nabité informace prakticky ověřovali různými cvičeními. Lucie kvitovala, že vedoucí kurzu na místě přizpůsobili aktivity i vzhledem k jejímu fyzickému hendikepu. Lucie kurz absolvovala úspěšně, splnila podmínky požadované praxe i počet hodin pomocného doučování.

Získala tak potřebné kompetence pro práci v dětském centru, kde působí tedy dohromady již čtvrtým rokem. Má výborný vztah s dětmi, které klub navštěvují a i s jejich rodiči, dle vlastních slov je to důvod, který ji na místě drží. Lucie sama dohlíží až na 30 dětí, pomáhá jim a radí, v rámci možností pro ně vymýšlí program a tato práce ji baví. Bohužel z několika důvodů není ale spokojená se vztahy, které na pracovišti panují. Jednak z důvodu, že celý komplex hobby centra není bezbariérový a Lucie pracuje tedy pouze v přízemí, nemůže osobně zajít za svými kolegy a nadřízenými, kteří ale za ní sami nepřijdou a většina komunikace tak probíhá přes email a telefon, což Lucie shledává jako značně neosobní a neefektivní. Dalším důvodem je, že práce, kterou Lucie vykonává, neodpovídá zcela její kvalifikaci, kterou získala absolvováním kurzu „asistent pedagoga“.

Ideu změny zaměstnání v Lucii posílil právě tento rekvalifikační kurz. Získala nejenom potřebné znalosti a dovednosti, ale i tolik potřebnou sebedůvěru a víru, že je dostatečně kompetentní a kvalifikovaná k vykonávání zaměstnání, po kterém touží, že jsme si to stanovili jako společný cíl do budoucna, najít jí místo asistenta pedagoga ideálně na některé ze speciálních škol.

Velmi obtížné bylo sehnat pro ni vhodnou bezbariérovou školu. Tento problém, i když důležitý, se však nakonec nejevil jako zásadní. Hlavní příčinou neúspěchu v zaměstnání této absolventky RK byla neochota ředitelů škol jí zaměstnat z důvodu nejasné udržitelnosti pracovního místa a náročné administrativy. Odráží se v tom nesystémové pojetí role asistentů pedagoga v českém školství a chybějící legislativa jako opora.

Rekvalifikační kurz Asistent pedagoga tedy očividně zatím nenabízí svým absolventům, tím méně těm hendikepovaným, velké jistoty v pracovním uplatnění a vše se odvíjí od toho, kolik energie chtějí ředitelé škol do boje o asistentská místa investovat. Současný diskurs na poli inkluzivního vzdělávání však s asistenty pedagogů počítá jako s klíčovým podpůrným opatřením. Více se této problematice věnuje např. portály www.inkluze.cz a www.asistentpedagoga.cz

Na stránkách Systémová podpora inkluzivního vzdělání www.inkluze.upol.cz/portal se autoři zavazují v blízké době připravit souhrnný materiál zabývající se problematikou asistenta pedagoga a navrhnout změny školské legislativy v této oblasti. Konkrétně uvádějí:

Navrhneme
- Využití pozice asistenta pedagoga jako podpůrné opatření provázané s konkrétním stupněm podpory vyplývajícím ze závažnosti speciálních vzdělávacích potřeb žáka
- Standard práce asistenta pedagoga s respektováním jeho pracovních práv a povinností
- Nový model kvalifikačního vzdělávání a ucelený systém dalšího vzdělávání asistenta pedagoga
- Nový způsob financování asistenta pedagoga

2.) **Pracovnice v sociálních službách** – Alena

Paní Aleně je 34 let. Má slovenské občanství, ale hovoří česky. Byla nejúspěšnější absolventkou RK PvSS pro svoji precizní přípravu, dochvilnost, skvělou docházku, výsledky závěrečné zkoušky i hodnocení z praxe. Je to energická žena, přirozeně inteligentní, s maturitou ze střední zahradnické školy. Má zkušenosti s drobnou administrativní činností, pracovala jako operátorka call centra, recepční apod. Při hledání svého zaměstnání v rámci sociálních služeb se musí orientovat spíše na oblast administrativní činnosti. Nemůže vykonávat přímou obslužnou péči, je totiž OZP v plném invalidním důchodu a chodí o holi.

Alena má z předchozího manželství dvě dcery – starší (17 let) žije na vlastní přání v Dětském domově, mladší dceru (8 let) má Alena ve své péči – dříve také pobývala v dětském domově.

Donedávna matka s mladší dcerou žily v azylovém domě. Nyní je Alena čerstvě vdaná, manželství ale neklape. Manžel rodinu neuživí. Alena s pomocí pracovní poradkyně již 4 měsíce marně shání zaměstnání. Překážkou se ukazuje její tělesný hendikep. Místa u poskytovatelů sociálních služeb jsou zejména z oblasti přímé obslužné péče. Zaměstnavatelé nezareagovali ani na nabídku podporovaného pracovního místa. Administrativní pracovníky si tyto organizace rekrutují spíše z řad vysokoškoláků. Alena měla velká očekávání, na kurzu měla úspěch a domnívala se, že nabídka zaměstnání bude následovat. Realita je bohužel jiná. Frustrace z neúspěchu a rodinné problémy Alenu dovedly až do odborné péče psychiatra. Nyní pomalu sbírá síly a bude vděčná za jakékoliv pracovní místo.

Nastavení podmínek realizace kurzů – poskytovatelé

Výběr vhodného poskytovatele rekvalifikačního kurzu je alfou a omegou kvality projektu rekvalifikací. Mohli jsme se o tom přesvědčit porovnáním kvalitativně zcela odlišných přístupů dvou firem.

Nejprve zmíním negativní zkušenost s poskytovatelem kurzů společností *Educa*, který pro nás realizoval kurz *Pečovatelka o dítě 0-15 let*.

Základní nedostatky:

- nízká odborná úroveň – vyplynula z náslechů, které koordinátorky na kurzu několikrát provedly, skripta byla pouhým kompilátem z internetu, kapitoly na sebe nenavazovaly, lektoři účastnicím předávali většinou jen povrchní informace, chyběl hlubší vhled do problematiky
- špatná kvalita výkladu – většinou jen diktování, bez názorných ukázek, prezentace, doprovodných tiskových mat.
- zkracování výuky – z povinné teoretické výuky lektoři Educy odučili pouhou polovinu – omlouvali to tím, že účastnice kurzu již chtěly jít domů
- nedostatečná zpětná vazba účastnicím RK – chyběly úkoly, jediný, který dostaly, nikdo již nekontroloval

- praxe – nezájem o výsledky, žádná zpětná vazba, spol. Educa měla na certifikátu 44 hodin praxe uvedeno a ve skutečnosti se ani neinformovala, jak účastnice RK praxi vykonávaly.
- certifikát – naprosto neodpovídaly ani hodiny ani výčet témat tomu, co v kurzu účastnicím Educa poskytovala
- ani po průběžných stížnostech, telefonátech a osobní schůzce s ředitelkou firmy se nic nezměnilo!

Jedna z koordinátorek rekvalifikací tuto situaci komentuje:

Do organizování tohoto kurzu jsme se musely několikrát dost silně vložit a některé sporné momenty si pohlídat. Nechtěli jsme v účastnicích kurzu vzbudit dojem, že na tom, jak ke kurzu přistupují, nezáleží, protože jim Educa certifikát stejně předá. Požadovali jsme po nich zejména perfektní docházku a reflexi praxe, zhotovení portfolia činností, které na praxi vykonávaly. Uspořádali jsme skupinové doučování a přípravu na test. Účastnice RK si za svou trpělivost, docházku na praxi i pečlivou přípravu na zkoušky (i přes to, že jim Educa blahosklonně opakovala, že jim certifikáty dají všem..) určitě zaslouží.

+

Jak velký rozdíl mezi poskytovateli může být, jsme se přesvědčili při spolupráci s druhou firmou - spol. Hermés group. Vysoce profesionální přístup ředitelem společnosti počínaje a lektory konče nás ubezpečil, že jsou budoucí „pracovnice v sociálních službách“ v dobrých rukách.

Kvalitu nabízeného akreditovaného kurzu rekvalifikací jsme mohli posoudit jednak z osobních jednání se zástupci Hermés group, která byla vždy velmi obsažná, vyjasnění podmínek spolupráce proběhla k oboustranné spokojenosti. Skripta, která byla účastnicím RK nabídnuta hned na první hodině, splňovala patřičnou odbornou úroveň, stejně tak lektorky, které si získaly u účastnic kurzu velké sympatie. Ať už tím, jak dokázaly probíranou látku

podat, tak i svou přístupností k individuálním konzultacím. Účastnice kurz hodnotily jako náročný, ale přesto velmi zajímavý. Viz kapitola 4.1.

Lektorky v účastnicích dovedly vzbudit skutečný zájem a také dojem, že je nutné se opravdu cíleně připravovat na závěrečné zkoušky. Vznikl zde již zmíněný doučovací kroužek nad rámec předepsaných hodin.

Doučování dospělých klientů

+

Doučování účastnic RK bylo nedílnou součástí kurzu. Všechny účastnice s tím byly obeznámeny a všechny hodnotily doučování jako přínosné. Z poloviny skutečně ocenily, že mají s kým probíranou látku konzultovat či se na své dobrovolnice dokonce obrátit o radu. Druhá polovina staví do popředí zejména význam komunikace s druhým člověkem, možnost vnést do svého života (a někdy i do života rodiny) nový, zajímavý impuls.

—

Na druhou stranu se ukázalo, že v projektu uvedená 5ti měsíční délka trvání doučování byla velmi nadsazená. Průměrně se dobrovolnice se svou svěřenkyní sešly 12 krát na 2 hodiny (celkem tedy 3 měsíce), což zřejmě odpovídá i reálné potřebě účastnic kurzu probíranou látku konzultovat. Důvodem rušení schůzek a špatné docházky na doučování u některých účastnic kurzu byla hlavně logistika kolem dětí a provozu rodin účastnic RK.

Dalším problémem bylo, že nejasně nastavené hranice u některých doučujících způsobily rozmělnění hlavního cíle schůzek doučujících a účastnic RK. Ty si ze svých dobrovolnic často dělaly „vrby“ a svěřovaly jim i své existenční problémy, se kterými si pak např. mladé a nezkušené dobrovolnice nevěděly rady, ačkoliv byly v počátcích spolupráce poučeny, že hlavní jejich rolí je zde role doučujícího. Vzniklo několik nepříjemných nedorozumění koordinátorky rekvalifikací dávat do pořádku.

4. Závěrečné hodnocení výsledků projektu

4.1. Zpětná vazba zaměstnavatelů a účastnic kurzů

Pečovatelky o děti, **Reflexe zaměstnavatele RC Chameleon:**

Teta Markéta je kvalifikovaná chůva. Má sama 3 děti a s dětmi to prostě umí. Pláče prťous po příchodu? Stačí 5 minut u tety Markéty na klíně a je to v klidu. Abyste se jen pak nedivili, že vám děti budou tetu chtít pozvat domů, třeba na nedělní oběd. Včera večer psala jedna maminka, jestli by teta Markéta nemohla (než v září otevřeme) zajít párkrát do týdne k nim domů, protože se vrátili s novým dvouměsíčním mimikem a pomoc by se jim hodila. To je myslím fakt úspěch.

Více zde: http://www.kamaradchameleon.cz/o-nas/

Pečovatelky o děti, **Reflexe zaměstnavatele Dům tří přání:**

Po malinko rozpačitém začátku se Irena výborně zapracovala (s velkým přispěním její bezprostřední nadřízené). Irena souhlasila s naším návrhem prodloužit smlouvu zatím do 30.6.2014.

Zpětná vazba od klientek kurzu Pracovník v sociálních službách:

Klientky – absolventky rekvalifikačního kurzu Pracovník v sociálních službách, nabídly poskytovateli kurzu organizaci Hermés group i nám velmi podnětnou a ve výsledku pozitivní zpětnou vazbu. Dotazník, který po ukončení kurzu vyplnily, obsahoval několik otázek, které se týkaly jak komentáře k samotné organizaci kurzu, jeho obsahu i formě, vedení lektorů, tak i sebereflexe jeho účastnic.

Například na otázku: *Co užitečného jsem od kurzu získala*?, odpověděla většina účastnic, že kromě nových informací a technik, jak pracovat s klientem, vedlo absolvování kurzu také k jisté změně pohledu na vlastní život, ale i k větší otevřenosti pro vnímání potřeb druhého

člověka. Několik z nich velmi pozitivně hodnotilo možnost navázat nové přátelské vztahy a kontakty. Jako stěžejní uvedla většina dotazovaných fakt, že se jim zvedlo sebevědomí, když zjistily, že jsou stále i po delší době schopné vstřebávat učivo a dále se vzdělávat a dokonce, že je to i baví. Největší rezervy u sebe mnoho z nich vidí právě v oblasti vzdělání. Narážely tak na své nedokončené střední školy a učební obory. Humornou reakcí je odpověď jedné z klientek, která se po kurzu zřejmě cítí silná zdolat jakoukoliv překážku: *„Po absolvování kurzu jsem zjistila, že mé rezervy jsou obrovské, chci pokračovat ve vzdělávání a naučit se řídit autobus.“*

Na otázku: *Co byste na kurzu změnily?,* klientky nejčastěji uvedly, že celkem nic, měly by zájem maximálně o více praktických ukázek např. týkajících se vedení rozhovorů s klientem, ocenily by větší učebnu, jednodušší skripta.

C*o byste zaručeně ponechaly stejné*? Byla další z otázek. Odpověď byla téměř jednoznačná: vklad lektorek, ty většinu klientek skutečně zaujaly zejména svým vstřícným a lidským přístupem a profesionalitou. Ocenily jak kvalitu skript, tak i praktické ukázky komunikace s klientem a přály by si, aby jich bylo více.

4.2. Reflexe a vize (autorka textu)

Domnívám se, že projekt je velmi úspěšný a udržitelný (viz čísla výše). Indikátory byly naplněny již po druhém rekvalifikačním kurzu z celkových plánovaných 3-4.

Většina účastnic kurzů byla motivovaná, velmi aktivní s dobrou docházkou na kurz i do doplňkových vzdělávacích seminářů. Ukázalo se, že věk ani dosažené vzdělání účastnic nehrál roli, kurzu se účastnily jak mladé maminky, tak i seniorky, absolventky základních i středních škol. Jejich přístup k sebevzdělávání a touha po vlastním rozvoji a následném pracovním uplatnění byla spojujícím prvkem pro všechny. Společnou snad až na výjimky měly ale také výchozí nelehkou životní situaci, ve které se ocitly, a se kterou ony i jejich rodiny (i v době konání kurzu) bojovaly. Je to přirozené, protože náš kurz byl právě určen ženám, které nemají takové šance získat kvalifikované zaměstnání a jejich dlouhodobý neúspěch má na jejich komfort a psychiku samozřejmě vliv.

Jsem si jistá, že po dodržení výše uvedených doporučení by mohly být případné další rekvalifikační kurzy - zejména kurz Pracovník v sociálních službách - opět velmi úspěšné a do oblasti sociálních služeb budeme moci poslat další výborné a kompetentní absolventky.

Svědčí o tom i reflexe vedoucí centra pro lidi s poruchou autistického spektra APLA Praha:

Kdy budete mít další absolventky kurzu? Měli bychom zájem zaměstnat i v budoucnu takové šikovné paní, které jste nám sem poslali. Určitě nám dejte zase vědět. (telefonát z 15.12.2014)

A co se týká dalších oborů rekvalifikace, myslím, že bychom se do budoucna měli zaměřit také na muže a nabídnout i jim nějaký zajímavý a perspektivní kurz. Několik mužů nás již s tímto dotazem kontaktovalo.

4.3. Komentáře a články - příklady dobré praxe

Pečovatelky

Praxe je taková

V rámci právě realizovaného projektu „E daj kamel buťi – Máma chce práci“, který je zaměřen na zvyšování uplatnitelnosti sociálně znevýhodněných žen/matek na trhu práce, zprostředkovává vybraným uchazečkám spol. Člověk v tísni o.p.s., sérii akreditovaných rekvalifikačních kurzů.

Prvním kurzem, který bude ukončen v srpnu 2013, je kurz Pečovatelka o dítě od 0-15 let a koncem září proběhnou závěrečné zkoušky frekventantek kurzu druhého, jímž je Pracovník v sociálních službách. V rámci projektu se naše organizace rovněž zavázala pomoci těmto ženám následně po obdržení příslušného certifikátu a vykonání předepsaných hodin praxe, najít zaměstnání.

Již nyní probíhají praxe budoucích pečovatelek o děti ve školách, školkách a družinách. Některé ženy se zatím rozkoukávají nesměle, jiné jsou aktivní a snaží se co nejlépe zapojit a být přínosem. Máme dokonce zprávy o tom, že některé z účastnic kurzu dostaly již nabídku pracovního poměru…..

To, jak se jednotlivým ženám povede, záleží nejen na jejich vlastní iniciativě, ale i zájmu školních a mimoškolních zařízení a NNO. V projektu je prostor na to, poskytnout několika vybraným zájemkyním zázemí v podobě 0,5 úvazku podporovaného zaměstnání po dobu 4-5 měsíců. To by mohlo být dobrým signálem pro zaměstnavatele, kteří vyžadují alespoň několikaměsíční praxi. V ideálním případě by se z toho mohlo vyklubat stálé zaměstnání.

Pro ženu se sociálním handicapem, většinou s ukončeným základním vzděláním a zaměstnanou povětšinou v úklidových pracích, je nalezení dobrého pracovního místa zásadní. Z mnoha důvodů. Ať už jde o posílení jejího sebevědomí a víry ve vlastní schopnosti či o nalezení nové chuti se vzdělávat. Zvýšení jejího společenského statusu a posunutí hodnoty vzdělání na vyšší příčky hodnotového žebříčku má pozitivní dopad na celou její rodinu, zejména na její potomky.

Setkáváme se s tím, že tato potřeba získání respektu v zaměstnání někdy může dokonce převážit nad potřebou zvýšení finančního ohodnocení.

Dobré praxe

Do projektu „E daj kamel buťi – Máma chce práci“ se zapojilo i několik pražských mateřských škol a rodinných center. Staly se přitom jeho nedílnou součástí. V rámci projektu se třináct žen vzdělávalo v nedávno ukončeném rekvalifikačním kurzu- Pečovatelka o dítě do 15 let. Aby účastnice kvalifikaci získaly, potřebovaly získat praxi, a právě v tom byly spolupracující školky a mateřská centra nezastupitelnou pomocí.

Jedná se přitom vždy o zařízení, která nějakým způsobem vybočují z řady. Například různorodým programem, který dětem nabízí soukromá Mateřská škola Pětikvítek. Každý den je zaměřen na něco jiného - plavání, jízdu na koni, výuku angličtiny anebo třeba na keramiku a výtvarnou tvorbu. Tato oáza klidu v Kyjích se snaží děti rozvíjet jak po stránkách hudebních a sportovních, tak i co se týče jejich jemné motoriky a výtvarného cítění.

Dalším z velkých témat zúčastněných školek a center je ekologie. Mateřská škola Santoška vzdělává děti podle vlastního programu zaměřeného na vnímání životního prostředí a trávení

času na čerstvém vzduchu. Mateřská škola v Praze Lochkově je neobvyklá výukovým programem Začít spolu, který je zaměřený na výuku v centrech aktivit (např. centrum psaní, čtení, matematiky, ateliér apod.), školka klade důraz na individuální přístup k dítěti, spolupráci s rodiči, inkluzi žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a multikulturní výchovu. Využívá metody projektového vyučování a věnuje se i rozvoji sebehodnocení žáků. Společným jmenovatelem je mimo jiné i integrace znevýhodněných dětí anebo dětí ze zahraničí. Mateřská a základní škola Na Smetance, která v rámci projektu také nabídla účastnicím praxi, se například pyšní dlouholetou praxí ve vzdělávání dětí se specifickými poruchami učení. Kromě toho se snaží děti vzdělávat i po etické a praktické stránce. Organizuje vydávání školních časopisů a programy proti šíření rasismu a xenofobie. Základní a mateřská škola Kořenského má zase letité zkušenosti s integrováním zahraničních žáků. Ať už se jedná o děti příchozí ze států Evropské Unie anebo mimo ni, může jim škola nabídnout speciálně vyvinutý program, založený na vlastní praxi. Spolupracující školky nevynechávají ani děti se zdravotním postižením. Těm se věnuje například soukromá Mateřská škola Petrklíč. Kromě toho, že učí zdravé děti toleranci a respektu, nabízí zdravotně znevýhodněným dětem zvláštní péči ve formě asistenta integrace.

Praxi nabízelo účastnicím i rodinné centrum YMCA. To se věnuje převážně organizaci otevřené herny, v níž si mohou děti pohrát a matky odpočinout. Jedná se o místo setkávání, ale i vzdělávání. Centrum totiž organizuje řadu seminářů, kurzů, přednášek i kroužků pro rodiče s dětmi anebo i pro rodiče samotné. Vždy je přitom po ruce někdy tolik potřebné hlídání.

Ať už se jedná o jakékoliv zaměření či druh výuky, jsou spolupracující školky a centra nedílnou součástí našeho programu. Pro jeho účastnice je absolvování praxe jednak nezbytnou podmínkou k získání kvalifikace, ale hlavně důležitou zkušeností pro budoucí práci. Svou vstřícností nám zmíněná zařízení ukázala, že opravdu vybočují z řady. Touhou pomoci jak samotným dětem, tak i dospělým, kteří to potřebují.

Praha má nové pečovatelky o děti

„Máme to za sebou. Donutila jsem se po letech k učení a zjistila jsem, že mi to docela jde, fajn pocit. Teď ještě najít práci v oboru.“ S nadějí shrnula zkušenost z kurzu Markéta, jedna z jeho absolventek. Jedenáct účastnic kurz tuto sobotu úspěšně dokončilo, dvěma zbývá ještě dokončit praxi, aby mohly také obdržet certifikát. Kurz, uskutečněný díky projektu „E daj kamel buťi - Máma chce práci“ financovaného z Evropského sociálního fondu, trval pět měsíců. Účastnice absolvovaly osmdesát hodin přednášek a odpracovaly osmdesát hodin praxe v mateřských školkách a rodinných centrech.

„Praxi ve školce hodnotím jako nejzajímavější část kurzu. Měla jsem trochu obavy, jak mě ve školce přijmou a jak bude praxe probíhat. Moje zkušenost byla ale velmi dobrá. A podle toho, co říkaly ostatní, tak jejich taky. Učitelky byly vstřícné a zapojily nás do běžného programu,“ uvedla další účastnice kurzu. Ženy také oceňovaly, že měly po celou dobu průběhu kurzu k dispozici dobrovolné lektorky, které jim pomáhaly s vyhledáváním informací, zpracováváním úkolů a přípravou na závěrečné zkoušky. Většina z žen se naposledy vzdělávala před mnoha lety na základní škole. O to větší je jejich současný úspěch. Většinou dosud pracovaly v úklidových firmách nebo byly v domácnosti se svými dětmi. Do kurzu se přihlásily, aby se mohly profesionálně věnovat práci s dětmi.

Nyní by rády využily svoje nové vzdělání v práci. Jedna soukromá školka, kde vykonávala praxi jedna z účastnic kurzu, už nabídla možnost, aby tam po dokončení kurzu účastnice nastoupila. Právě v soukromých i státních mateřských školách, mateřských centrech a dětských koutcích by ženy mohly pracovat.

Školky, které nabídly místo ženám pro vykonání jejich praxe, většinou nabízejí dětem velmi různorodý program. Jednalo se například o soukromou mateřskou školu Pětikvítek, mateřskou školu Santoška, mateřskou školu v Praze Lochkově, mateřskou školu Na Smetance, mateřskou školu Kořenského a mateřskou školu Petrklíč. Společným jmenovatelem těchto zařízení je mimo jiné i integrace znevýhodněných dětí – ať už zdravotně nebo sociálně – a také dětí ze zahraničí. Praxi nabízelo účastnicím i rodinné centrum YMCA. To se věnuje

převážně organizaci otevřené herny, v níž si mohou děti pohrát a matky odpočinout nebo se účastnit přednášek a vzdělávacích aktivit. Všem školkám děkujeme za vstřícnost při poskytování praxe.

Ženy mohou nyní čtyři měsíce pracovat v rámci tréninkového zaměstnání, kdy je zaměstnavateli proplácena mzda z rozpočtu projektu. Smyslem je, aby si během této doby vybudovaly dobrou pozici ve svém zaměstnání a mohly se této práci věnovat dlouhodobě.

-

Pražská pobočka Člověk v tísni realizuje v současnosti projekt Máma chce práci, který je zaměřený na zvyšování vzdělání a pracovních kompetencí žen znevýhodněných na trhu práce zejména z důvodů svého sociálního hendikepu. Klientkám, většinou matkám, jsou v rámci projektu nabízeny rekvalifikační kurzy s podporou individuálního doučování a následně nabídnuta pomoc při hledání zaměstnání v oboru.

Prvním realizovaným rekvalifikačním kurzem byl kurz Pečovatelka o děti od 0-15 let a kurzem, který nyní právě končí, je kurz Pracovník v sociálních službách. Jedna zájemkyně navštěvuje rekvalifikační kurz Pedagogický asistent.

Každý z kurzů je doprovázen několika dalšími vzdělávacími akcemi a zpravidla končí slavnostním setkáním všech účastnic, debatou nad dosaženými výsledky a nad dalším směřováním každé z nich.

Tak je tomu i u kurzu Pracovník v sociálních službách. Tuto sobotu 9.11. proběhne v KC Prádelna na Smíchově závěrečné setkání s předáním certifikátů. Jeho součástí bude také promítání dokumentárního filmu „Šmejdi“(2013) o drsném pozadí předváděcích akcí pro seniory a následná debata s odborníkem.

Dosud se kurzů zúčastnilo 24 žen, první kurz měl 100% úspěšnost a všech 13 klientek ho bez problémů dokončilo. Kurz druhý opustila jedna účastnice předčasně a to, jak si vedly ostatní, zda kromě testu, který dopadl skvěle, stihly absolvovat i předepsané hodiny praxe a odevzdaly potřebné dokumenty, bude známo právě tuto sobotu

5. Přílohy

Žádost o přijetí do rekvalifikačního programu organizace Člověk v tísni

Informace o žadatelce:

Jméno a příjmení:	
Telefon:	
Email:	
Rok narození:	
Bydliště:	
Dosažené vzdělání:	
Název posledně navštěvované školy:	
Současné zaměstnání:	
Počet dětí a jejich věk:	
Předchozí vzdělávací kurzy nebo spolupráce s neziskovými organizacemi:	
Předchozí pracovní zkušenosti:	
Časové možnosti:	PO ÚT ST
-během pracovního týdne	ČT PÁ
-o víkendu	SO NE

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Rekvalifikační program:

Název rekvalifikačního kurzu:	
Předpokládaný počátek spolupráce (měsíc a rok):	
Předpokládaný konec spolupráce (min. 5 měs.):	
Počet hodin teorie:	
Počet hodin praxe:	
Počet hodin s lektorkou:	**/ týden**

Motivace žadatelky (proč máte o rekvalifikační program zájem):

Svým podpisem na této žádosti stvrzuji, že mám vážný zájem o uvedený rekvalifikační program, jsem si vědoma, že o zařazení do rekvalifikačního programu je rozhodnuto na základě této žádosti a motivačního pohovoru a v případě zařazení do programu bude uzavřena zvláštní smlouva. Jsem si vědoma, že délka spolupráce v rámci programu je 5 měsíců, kromě rekvalifikačního kurzu v délce trvání asi 3 měsíců program sestává ze spolupráce s lektorkem/lektorkou v rozsahu 2 hodin týdně, se kterým/kterou se účastník věnuje domácí přípravě na rekvalifikační kurz, případně tréninku práce na počítači.

Souhlasím, aby mé osobní a/nebo citlivé údaje v rozsahu poskytnutém v této žádosti a/nebo během motivačního pohovoru byly společností Člověk v tísni, o.p.s. se sídlem Šafaříkova 635/24, 120 00 Praha 2, shromažďovány pro evidenci, archivaci a statistické zpracování za účelem mé případné účasti v rekvalifikačním programu a pro potřeby kontroly ze strany donátorů po dobu trvání tohoto projektu (do 31.12.2014) a dále po dobu nejdéle dvaceti let za účelem kontroly za strany donátorů. Byla jsem poučena o svých právech v oblasti ochrany osobních a citlivých údajů a souhlas uděluji dobrovolně.

V Praze dne _____ Podpis žadatelky:

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Smlouva o účasti na rekvalifikačním kurzu
(dále jen „ Smlouva“)

uzavřená v souladu s ustanovením § 51 z.č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

Smluvní strany:

Člověk v tísni, o.p.s.
zapsaná v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném Městským soudem v Praze, oddíl O, vložka 119
Šafaříkova 635/24, Praha 2, 120 00
zastoupená .....

dále jen **„poskytovatel“,**

a

Jméno a příjmení:
Datum narození:
Bydliště:

dále jen **„účastník“,**

uzavírají na základě vzájemné shody tuto **Smlouvu**:

Článek I.
Preambule

1.1. „**Poskytovatel“** je subjektem, který v rámci projektu č.CZ.2.17/2.1.00/35128 s názvem E daj kamel buťi – Máma chce práci, financovaného z prostředků Operačního programu Praha – Adaptabilita (dále jen **„projekt“**) poskytuje a zajišťuje rekvalifikační kurzy účastníkům projektu s cílem zlepšení možnosti uplatnění účastníků na trhu práce.

1.2. „**Účastníkem**“ se rozumí osoba, která byla poskytovatelem vybrána na základě vstupního pohovoru a následného užšího výběru pro účast v projektu za účelem zlepšení jejího postavení na trhu práce.

Článek II.

Předmět smlouvy

2.1. Tato smlouva upravuje podmínky, vzájemná práva a povinnosti smluvních stran při realizaci projektu.

2.2. Poskytovatel se zavazuje účastníkovi zajistit možnost účastnit se jednoho z těchto rekvalifikačních kurzů (dále jen kurz):

- Pečovatelka o děti od 0 do 15 let (kurz realizuje Educa-Institut celoživotního vzdělávání, s.r.o)
- Asistent pedagoga (kurz realizuje Meta, o.s.)
- Pracovník v sociálních službách (kurz realizuje Člověk v tísni, o.p.s.)*[1]

Konkrétní kurz byl vybrán na základě dohody mezi účastníkem a poskytovatelem.

Kurz bude zahájen ….....2013, individuální doučování bude zahájeno …..... 2013.

2.3. Každý kurz zahrnuje teoretickou a praktickou část podle konkrétních pokynů realizátora kurzu a je zakončen závěrečným testem. Účastník, který úspěšně zakončí rekvalifikační kurz, obdrží „Osvědčení o rekvalifikaci“ s celostátní platností podle akreditace MŠMT České republiky. Doba trvání kurzu závisí na podmínkách příslušného realizátora kurzu.

2.4. Účast v kurzu bude poskytovatelem účastníkovi při splnění podmínek, stanovených v této smlouvě, umožněna **bezplatně**, cenu kurzu vedeného jinou osobou než poskytovatelem hradí za účastníka poskytovatel.

Článek III
Práva a povinnosti smluvních stran

3.1. Účastník se zavazuje dodržovat povinnou docházku a účast na jednotlivých vyučovacích hodinách a další povinnosti stanovené pravidly příslušného realizátora kurzu, která tvoří přílohu č. 1 této smlouvy.

3.2. Souběžně s rekvalifikačním kurzem je účastník povinen spolupracovat po dobu min. 5 měsíců (v době před zahájením, v průběhu i po skončení rekvalifikačního kurzu, v časové dotaci 1 x týdně 2 hodiny) individuálně se svým lektorem/lektorkou v rámci přípravy na kurz, rekapitulace probrané nebo související látky a přípravy na závěrečný test, které jsou nedílnou součástí rekvalifikačního kurzu. Lektor bude účastníkovi zprostředkován poskytovatelem a lekce budou poskytovány zdarma.

[1] označte pouze jeden zvolený kurz

3.3. Poskytovatel se zavazuje zajistit účastníkovi lektora na individuální spolupráci dle odstavce 3.2 této smlouvy a poskytnout účastníkovi potřebné učební materiály, zejména skripta pro konkrétní kurz.

Článek IV.
Odpovědnost a sankce

4.1. Poskytovatel může účastníka z kurzu vyloučit v případě, že účastník:

- porušuje povinnost docházky a účasti na jednotlivých vyučovacích hodinách nebo nespolupracuje na individuálních hodinách s lektorem ve stanoveném rozsahu
- hrubým způsobem nebo opakovaně porušuje pravidla příslušného realizátora kurzu, která tvoří přílohu č. 1 této smlouvy.
- způsobí škodu v souvislosti s účastí v projektu

4.2. Poskytovatel může v případě předčasného ukončení kurzu z důvodu vyloučení účastníka požadovat na účastníkovi úhradu nákladů spojených s kurzem, tedy plnou cenu kurzu ve výši ..... Kč. Účastník je povinen náklady uhradit do 30 dnů ode dne výzvy poskytovatele k úhradě. Právo na náhradu škody tím není dotčeno.

Článek V.
Odstoupení od Smlouvy

5.1. Smluvní strana je oprávněna odstoupit od smlouvy v případě, že:

- není schopna plnit závazky po dobu delší než 3 týdny, z důvodu okolností nepředvídatelných, trvajících a nezávislých na vůli smluvní strany, zejména dlouhodobé vážné nemoci nebo úrazu (potvrzené lékařem), pozastavení realizace projektu, ukončení kurzu realizátorem kurzu.

Odstoupení od smlouvy nabývá účinnosti dnem doručení písemného oznámení druhé smluvní straně.

Článek VI.
Závěrečná a přechodná ustanovení

6.1. Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2014.

6.2 . Tato smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu smluvních stran.

6.3. Změny a doplňky této smlouvy mohou být prováděny pouze formou písemných číslovaných dodatků na základě dohody obou stran..

6.4. Právní vztahy touto smlouvou blíže neupravené se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

6.5. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, každá strana obdrží jeden stejnopis.

6.6. Smluvní strany prohlašují, že si text smlouvy přečetly, s jejím obsahem bezvýhradně souhlasí, a dále prohlašují, že smlouvu neuzavřely v tísni a za nápadně nevýhodných podmínek.

přílohy: příloha č. 1 pravidla kurzu

V Praze dne …….2013

…… ……..

Za poskytovatele Účastník

Dohoda o ukončení smlouvy, uznání dluhu a dohoda o splátkách

Smluvní strany:

Člověk v tísni o.p.s.
Šafaříkova 24
Praha 2
zastoupená .....
(poskytovatel)

paní
.....
narozena: .....
trvalé bydliště: .....
(účastnice)

I.
Smluvní strany shodně konstatují, že:

1) Dne ..... uzavřeli Smlouvu o účasti na rekvalifikačním kurzu.
2) Dne ..... byla účastnice z kurzu vyloučena, neboť porušovala povinnost docházky a účasti na vyučovacích hodinách.
3) V důsledku vyloučení z kurzu vznikla účastnici povinnost nahradit poskytovateli náklady spojené s kurzem.
4) V čl. 4.2. Smlouvy o účasti na rekvalifikačním kurzu byla cena kurzu vyčíslena na částku 8.000 Kč. Protože však konečná cena kurzu byla nižší, dohodly se smluvní strany na tom, že uvedená cena kurzu se nahrazuje částkou ..... .

II.
Smluvní strany se dohodly na následujím:

1) Smlouva o účasti na rekvalifikačním kurzu uzavřená dne ..... se tímto ruší.
2) Vzhledem ke skutečnosti, že účastnice část kurzu absolvovala, část dluhu (povinnosti nahradit poskytovateli náklady spojené s kurzem) ve výši ..... poskytovatel účastnici promíjí a účastnice s tím souhlasí.
3) Účastnice tímto uznává svůj dluh vůči poskytovateli ve výši ....., vzniklý z důvodu uvedeného výše.
4) Účastnice se zavazuje tento dluh zaplatit poskytovateli nejpozději do ....., a to ve splátkách dle tohoto splátkového kalendáře:
..... Kč do .....
..... Kč do .....
..... Kč do .....

Nezaplacením jedné splátky se stává celý dluh splatným.

III.
Tato dohoda je vyhotovena ve 2 stejnopisech, každá smluvní strana obdrží po jednom.

V Praze dne .....

....
za poskytovatele účastnice

Souhlas se zpracováním osobních a citlivých osobních údajů

Beru na vědomí, že na základě tohoto souhlasu budou zpracovávány mé osobní a citlivé údaje; například rodinné poměry, věk, vzdělání, zdravotní stav, majetkové poměry, odsouzení za trestné činy, sociální dovednosti v rozsahu nezbytném pro spolupráci s pracovníky společnosti Člověk v tísni, o.p.s. a pro potřeby kontroly ze strany donátorů po dobu trvání této spolupráce a dále po dobu nejdéle dvaceti let za účelem vyřizování možných stížností a pro potřeby kontroly ze strany donátorů.

Na základě níže uvedeného poučení uděluji tímto ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, výslovný informovaný souhlas společnosti Člověk v tísni, o.p.s., se sídlem Praha 2, Šafaříkova 24, PSČ 12000 pro evidenci, archivaci a statistické zpracování svých osobních i citlivých osobních údajů pro účely spolupráce s pracovníky výše uvedené organizace, v rozsahu nezbytném pro tuto spolupráci a pro potřeby kontroly ze strany donátorů. Tento souhlas uděluji svobodně a dobrovolně.

Příjmení, jméno: ……

Datum narození: ……

V …… dne ……

Podpis: ……..

Adresa pobočky: Člověk v tísni, o.p.s., Mahenova 3, Praha 5, 150 00

Klient byl informován, že pracovník bude vést elektronický záznam z každého společného jednání a že tento záznam bude automatizovaně zpracováván. Klient ví, že má právo do těchto záznamů nahlížet a vyjadřovat se k informacím v něm obsaženým. Klient ví, že k informacím z tohoto spisu mají přístup pouze nadřízení pracovníka, s kterým klient spolupracuje na řešení problému a správce databáze klientských spisů, a že tyto informace nemohou být poskytovány dalším osobám bez jeho souhlasu (vyjma zákonných povinností poskytovatele). Klient ví, že některé údaje mohou být statisticky zpracovávány bez uvedení jeho jména. Klient byl informován, že tento souhlas může kdykoliv odvolat, stejně jako že si může kdykoliv vyžádat informace o zpracovávaných údajích týkajících jeho osoby, že může žádat o vysvětlení zpracování údajů a že má právo požadovat blokování, provedení opravy, doplnění či likvidaci údajů. Klient byl poučen o svých právech dle ust, § 12 a 21 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o tom, že zpracování osobních a citlivých osobních údajů je dobrovolné.

Prohlášení podpořené osoby o územní způsobilosti

Prohlašuji jako podpořená osoba projektu uvedená výše, že k dnešnímu dni jsem se v uplynulých 366 dnech zdržoval na území hl. m. Prahy alespoň 184 dní a/nebo se na území hl. m. Prahy budu v následujících 366 dnech zdržovat alespoň 184 dní.

V …… dne …… Podpis:……

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

SMLOUVA O REALIZACI ODBORNÉ PRAXE

uzavřená podle ustanovení § 51 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Smluvní strany

Organizace:

Název:……

Se sídlem:…….

IČ:……

Zastoupená:……

a

Účastnice kurzu na praxi (dále praktikantka):

Jméno, příjmení: .....

Datum narození: .....

Bydliště: .....

a

Zprostředkovatel:

Člověk v tísni o.p.s., se sídlem Šafaříkova 24, 120 00 Praha 2, IČ: 25755277,

zastoupený:

Předmět smlouvy

Výkon odborné praxe je součástí rekvalifikačního kurzu Pečovatelka o děti od 0 do 15 let (dále jen kurz), který byl zahájen dne 6. 4. 2013, a který realizuje Educa-Institut celoživotního vzdělávání, s.r.o. (dále realizátor praxe) a **nejedná se o žádnou formu pracovně právního vztahu podle zák. práce.**

Organizace se touto smlouvou zavazuje zajistit bezplatný výkon odborné praxe výše jmenované praktikantky v rozsahu a celkem 80 hodin a za podmínek této smlouvy.

Praxe bude vykonávána v období od.....do...…… 2013.

Cíl praxe:
Zdokonalit a ověřit praktické dovednosti související s absolvovaným kurzem a prokázat schopnost pracovat samostatně.

Cíl učení:
Získání předem definovaných kompetencí:
1…….....
2……
3…….....……..

Formy hodnocení

Zprostředkovatel: zabezpečí supervizorku praxe: Bc. Aneta Horká
Mahenova 3, 150 00 Praha 5
tel. 739 220 599
E-mail: aneta.horka@clovekvtisni.cz

Praktikantka: do 10 dnů od ukončení praxe odevzdá supervizorce praxe výkaz o praxi, zpracuje doklady získaných kompetencí, předloží portfolio (přípravy na praxi, fotodokumentace a další materiál dokumentující činnost, závěrečná autoevaluace atd.)

Konzultant na pracovišti: povede pravidelné záznamy o docházce praktikantky na praxi a do 10 dnů od ukončení praxe zpracuje písemné hodnocení jejího výkonu a předá supervizorce praxe

Supervizorka praxe: následně provede supervizi praxe, zkontroluje předložené materiály (portfolio, hodnocení konzultanta) a do 1 týdne od přijetí portfolia a výkazu o praxi praktikantce oznámí výsledek, který bude mít vliv na splnění podmínek rekvalifikačního kurzu a obdržení závěrečného certifikátu.

Organizace:
1.) zabezpečí pracoviště (adresa):
…….....
……
2.) zajistí konzultanta na pracovišti (jméno):
.....……...
tel.:……..e-mail ……

Organizace dále umožní praktikantce práci na svých zařízeních a poskytne jim potřebné pracovní prostředky a materiál.

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Další ujednání

Praktikantka

- je povinna respektovat pokyny organizace, zejména konzultanta na pracovišti, a veškeré předpisy a pravidla organizace, s nimiž bude seznámena (zejména organizační řád organizace)
- se zavazuje vykonat praxi v rozsahu uvedeném výše a podle svých nejlepších schopností a možností dosahovat dané cíle učení obsažené v této smlouvě
- je povinna vyplnit řádně výkaz o praxi, který je přílohou této smlouvy a odevzdat jej po skončení praxe do 10 dnů supervizorce praxe
- se zavazuje zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu praxe a které se jakkoliv týkají klientely organizace, které jsou obsaženy v dokumentech organizace, s nimiž přijde do styku, které se jakkoliv týkají dokumentů, informací nebo dat nebo jakýchkoliv jiných údajů obsažených v počítačové síti organizace, nebo jejichž rozšíření by mohlo organizaci způsobit škodu či poškodit její dobré jméno; povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení praxe a to neomezeně a ve stejném rozsahu
- je povinna spolupracovat se supervizorkou praxe

Organizace prostřednictvím konzultanta

- zajistí náplň praxe odpovídající této smlouvě a cílům praxe
- písemně zmapuje pracovní program praktikantky
- seznámí praktikantku s příslušnými předpisy a interními nařízeními včetně BOZP a PO a organizačními pokyny v rozsahu obvyklém pro zaměstnance
- poskytne příležitost k učení
- pomůže praktikantce rozvíjet etické postoje
- udržuje kontakt se spol. Člověk v tísni o.p.s. (supervizorkou praxe)
- vypracuje písemné hodnocení výkonu praxe a předá jej supervizorce praxe do 10 dnů po ukončení praxe

Realizátor praxe

Educa – Institut celoživotního vzdělávání s.r.o. garantuje pojištění všech účastnic kurzu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, jestliže škoda vznikne praktikantce při výkonu praxe, a rovněž kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, jestliže škodu způsobí praktikantka při výkonu praxe třetí osobě.

Zprostředkovatel prostřednictvím supervizorky

- udržuje kontakt s konzultantem a pracovištěm
- spolu s konzultantem provádí supervizi
- umožní praktikantce čas na konzultaci

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Předčasné svévolné ukončení praxe nebo porušení jiných výše uvedených podmínek plnění praxe ze strany praktikantky povede k jejímu vyřazení z kurzu a uplatnění sankcí uvedených ve Smlouvě o účasti na rekvalifikačním kurzu.

Organizace a konzultant jsou oprávněni zpracovávat osobní údaje praktikantky za účelem výkonu praxe v rozsahu a za podmínek této smlouvy a pokynů supervizorky a zavazují se zajistit zabezpečení osobních údajů (např. zámky, přístupová hesla) před jejich zničením, ztrátou, neoprávněným přenosům, jiným neoprávněným zpracováním či zneužitím. Organizace je povinna ukončit zpracování osobních údajů nejpozději do 1 týdne po ukončení praxe. Organizace nese plnou odpovědnost za případné porušení těchto povinností jejími pracovníky a konzultantem.

Tato smlouva může být měněna pouze písemnými dodatky číslovanými vzestupnou číselnou řadou odsouhlasenými oběma smluvními stranami.

Smluvní strany prohlašují, že uzavírají tuto smlouvu svobodně a vážně a na důkaz svého souhlasu s jejím obsahem připojují její zástupci své vlastnoruční podpisy.

Tato smlouva je vyhotovena ve třech výtiscích, přičemž každá ze smluvních stran obdrží po jednom výtisku.

Platnost smlouvy je podmíněna podpisy zúčastněných. Zúčastněné osoby svými podpisy stvrzují, že byly s povinnostmi a právy pro ně z této smlouvy vyplývající seznámeni, a že přijímají závazek uvedené povinnosti dodržovat.

V Praze dne …… 2013

Razítko a podpis organizace

…….

Razítko a podpis zprostředkovatele

……

Praktikantka:

.....…….

Dohoda o poskytnutí mzdového příspěvku

I.

Smluvní strany

Člověk v tísni, o.p.s.
se sídlem Šafaříkova 635/24, 120 00 Praha 2 - Vinohrady
zastoupená Mgr. Matoušem Bořkovcem na základě plné moci
zapsaná u Městského soudu v Praze, oddíl 0, vložka 119
IČ: 25755277
bankovní spojení: 208850426/0300

(dále jen „realizátor“)

a

……
se sídlem ……
zastoupená ……
IČ: ……..
bankovní spojení:…….

(dále jen „zaměstnavatel“)

uzavřeli níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto dohodu o poskytnutí mzdového příspěvku (dále jen „smlouva“):

II.

Předmět a účel dohody

1. Účelem této dohody o poskytnutí mzdového příspěvku je podpořit účastníky projektu „E DAJ KAMEL BUŤI – MÁMA CHCE PRÁCI“ podpořeného v rámci Operačního programu Praha - Adaptabilita z prostředků Evropského sociálního fondu a rozpočtu Hlavního města Prahy (dále jen projekt) v jejich snaze získat zaměstnání. Za tímto účelem poskytuje realizátor projektu zaměstnavateli mzdový příspěvek na vytvořené pracovní místo (dále jen „VPM“), které bude obsazeno účastnicí projektu.

2. Dohoda současně stanoví způsob úhrady mzdového příspěvku poskytovaného zaměstnavateli, jeho výši, dobu poskytování a podmínky vyplácení. Mzdový příspěvek poskytovaný zaměstnavateli je financován z projektu v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita (dále jen OPPA), tzn. jedná se o finanční prostředky z Evropského sociálního fondu a rozpočtu Hlavního města Prahy.

3. Datum ukončení realizace projektu nejpozději do: 31. 12. 2014

4. Mzdové příspěvky dle této smlouvy jsou poskytovány v režimu podpory malého rozsahu (de minimis) ve smyslu nařízení Komise ES č. 1998/2006 ze dne 15. 2. 2006, vyhlášeného v Úředním věstníku Evropské unie L 379/5, 28. 12. 2006, o použití článků 87 a 88 Smlouvy na podporu de minimis (ES).
Zaměstnavatel je povinen předložit realizátorovi před podpisem této smlouvy čestné prohlášení o výši veškerých podpor malého rozsahu (de minimis), které obdržel za uplynulé 3 roky (daný rozpočtový rok a předchozí 2 rozpočtové roky). Podpora malého rozsahu (de minimis) nesmí za uvedené období přesáhnout částku 200.000,00 EUR, přičemž se sčítá podpora poskytnutá jakýmkoliv veřejnoprávním subjektem.

III.
Podmínky poskytování příspěvku

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Vytvořit pro účastnici projektu pracovní místo ve výši 0,5 úvazku odpovídající kvalifikaci absolventa kurzu „Pracovník v sociálních službách“.
2. Přijmout do pracovního poměru od dne ……. na výše uvedené pracovní místo účastnici projektu …… narozenou dne …… doporučenou realizátorem projektu po vzájemné dohodě.
3. Udržet pracovní místo po dobu nejméně pěti měsíců přesně. Do doby, po kterou bylo místo udrženo, se započítává jen doba, po kterou bylo skutečně obsazeno účastníkem projektu uvedeným v článku III bodu 2. této dohody.

4. Podporovat účastnici projektu uvedenou v článku III bodu 2. této dohody k získání a udržení vhodných pracovních návyků a dovedností.

6. Neprodleně informovat realizátora projektu, pokud osoba uvedená v článku III bodu 2. této dohody nenastoupí do zaměstnání nebo nedodržuje sjednanou pracovní dobu.

7. Bez zbytečného odkladu oznámit realizátorovi projektu veškeré skutečnosti, které mohou mít vliv na povahu nebo podmínky provádění projektu a na plnění povinností vyplývajících z této dohody o poskytnutí příspěvku.

8. V případě trvání pracovního poměru po skončení sjednané pětiměsíční lhůty hradit mzdové náklady účastnice projektu ze svých prostředků.

IV.

Podmínky poskytnutí příspěvku a zúčtování poskytnutého příspěvku

1. Realizátor projektu se zavazuje poskytnout zaměstnavateli na účet příspěvek na mzdové náklady na jedno VPM do výše hrubé měsíční mzdy zaměstnance 7250 Kč + měsíční zákonné odvody po dobu maximálně 5 měsíců. Tento příspěvek bude poskytován za zaměstnanou účastnici projektu po dobu jejího zaměstnání, maximálně po dobu pěti měsíců a maximálně do doby ukončení projektu 31. 12. 2014.

3. Zaměstnavatel je povinen používat poskytnuté finanční prostředky pouze na úhradu způsobilých výdajů, tj. použít mzdový příspěvek výhradně na krytí skutečně vyplacených mezd (platů) a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a náhradu mzdy – nemocenské dávky od 4. pracovního dne do 21. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnaného účastníka projektu v souladu se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

4. Členění příspěvku na poskytované mzdové příspěvky: 85% příspěvku je hrazeno z rozpočtu Evropského sociálního fondu a 15% z rozpočtu Hlavního města Prahy.

5. Náklady vynaložené při realizaci projektu na mzdové příspěvky budou hrazeny zaměstnavateli po dodání potřebných dokladů, z nichž je zřejmé, jaká výše mzdového příspěvku bude v daném měsíci zaměstnavatelem požadována (výplatní lístky zaměstnané

účastnice projektu). Na základě těchto podkladů poskytne realizátor zaměstnavateli mzdový příspěvek do 5 dnů od dodání podkladů. Zaměstnavatel po provedení plateb zašle realizátorovi následující doklady: kopie výpisu z bankovního účtu a výdajové pokladní doklady, které dokládají provedení plateb příslušným zaměstnancům, OSSZ, zdravotním pojišťovnám a finančnímu úřadu. Současně zaměstnavatel dodá tabulku „Vyúčtování přímé podpory“ - mzdové příspěvky za daný měsíc (je přílohou smlouvy). Zaměstnavatel doklady dodá nejpozději do 20. dne téhož měsíce. Další mzdový příspěvek však realizátor projektu není oprávněn poskytnout do doby, než bude předchozí mzdový příspěvek doložen.

6. Zaměstnavatel poskytne realizátorovi kopie pracovních smluv, případně jejich dodatků, pracovní náplně a to nejpozději do 10 dnů od vzniku pracovního místa. V případě ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatel bude informovat realizátora s předstihem, tj. minimálně 10 dnů před ukončením pracovního poměru.

7. Zaměstnavatel poskytne realizátorovi kopie měsíčních výkazů práce zaměstnaných účastníků projektu a to do 20. dne následujícího měsíce.

8. Pokud realizátor projektu zjistí, že předložená žádost o platbu je z hlediska způsobilých výdajů neúplná nebo obsahuje formální nedostatky v části týkající se zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen údaje doplnit nebo opravit a doručit realizátorovi a to neprodleně.

V.
Porušení rozpočtové kázně

1. Při porušení této dohody se postupuje podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o rozpočtových pravidlech“).

VI.
Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Dodržovat plnění politik ES tj. zejména pravidel hospodářské soutěže a veřejné podpory, principů udržitelného rozvoje a prosazování rovných příležitostí.

2. Vytvořit podmínky k provedení kontroly vztahující se k činnostem, které realizuje v rámci projektu, poskytnout oprávněným osobám veškeré doklady vážící se k těmto činnostem, umožnit průběžné ověřování souladu údajů o realizaci projektu uváděných v monitorovacích zprávách se skutečným stavem v místě jeho realizace a poskytnout součinnost všem osobám oprávněným k provádění kontroly. Těmito oprávněnými osobami jsou poskytovatel dotace, Řídící orgán, územní finanční orgány, Ministerstvo financí, Nejvyšší kontrolní úřad, Evropská komise a Evropský účetní dvůr, případně další orgány oprávněné k výkonu kontroly.

3. Bez zbytečného odkladu informovat poskytovatele dotace (MHMP) o přijetí a plnění opatření k nápravě nedostatků zjištěných při kontrole prováděné dle písmena 2 jinou osobou, než je poskytovatel.

5. Poskytnout písemně poskytovateli dotace (MHMP) na jeho žádost jakékoliv doplňující informace související s realizací projektu, a to ve lhůtě stanovené poskytovatelem dotace.

6. Nečerpat na výdaje projektu hrazené z prostředků OPPA prostředky z jiných finančních nástrojů Evropských Společenství či z jiných veřejných prostředků.

7. Řádně uchovávat veškeré dokumenty související s realizací projektu v souladu s platnými právními předpisy ČR, zejména v souladu s § 44a odst. 8 rozpočtových pravidel a s Projektovou příručkou OPPA, tedy uchovávat veškeré dokumenty související s činnostmi, které realizuje pro projekt po dobu 10 let od ukončení projektu, přičemž tato lhůta začíná běžet 1. ledna následujícího kalendářního roku poté, kdy byla příjemci vyplacena závěrečná platba.

8. Souhlasit s využíváním údajů v informačních systémech týkajících se příjemce příspěvku pro účely administrace prostředků z rozpočtu EU.

VII.
Další práva a povinnosti smluvních stran

1. Smluvní strany jsou povinny zdržet se jakékoliv činnosti, jež by mohla znemožnit nebo ztížit dosažení účelu této smlouvy.

2. Smluvní strany jsou povinny vzájemně se informovat o skutečnostech rozhodných pro plnění této smlouvy.

3. Smluvní strany jsou povinny jednat při realizaci projektu eticky, korektně, transparentně a v souladu s dobrými mravy.

VIII.
Trvání dohody

1. Smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do doby dosažení účelu dle článku II. dohody, nejméně však do doby ukončení realizace projektu a jeho závěrečného vyúčtování.

IX.
Ostatní ustanovení

1. Jakékoliv změny této dohody lze provádět pouze na základě dohody smluvních stran formou písemných dodatků podepsaných oprávněnými zástupci smluvních stran.

2. Tato dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu smluvních stran.

3. Vztahy smluvních stran blíže neupravené se řídí zákonem č. 40/1964., občanským zákoníkem a dalšími obecně závaznými právními předpisy České republiky.

4. Pojmy uvedené v této dohodě jsou používány ve smyslu, jak jsou používány v Projektové příručce OPPA.

5. Tato dohoda je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, z nichž každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení.

6. Smluvní strany prohlašují, že tato dohoda byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle, nikoliv v tísni ani za jinak nápadně nevýhodných podmínek.

V Praze, …… V Praze, ……..

…… ……

Za realizátora Za zaměstnavatele

Čestné prohlášení o čerpání podpory de minimis

Název subjektu:	
IČ:	
Sídlo:	

Pro účely posouzení oprávněnosti čerpat podporu de minimis v souladu s Nařízením Komise (ES) č. 1998/2006 ze dne 15. 12. 2006

prohlašuji,

že výše uvedenému subjektu

*nebyla v období uplynulých tří let poskytnuta žádná podpora de minimis[1].

*byla v období uplynulých tří let poskytnuta podpora de minimis v celkové výši

……. CZK, tj. ……EUR[2]

Podpora v režimu de minimis v uplynulých třech letech:

Výše podpory de minimis	Datum poskytnutí podpory de minimis	Poskytovatel podpory de minimis

Pro daňové účely používá podnik jako fiskální období[3]

a) kalendářní rok b) hospodářský rok:

V…….. dne:……..

Jméno statutárního zástupce žádajícího subjektu[4]: ……

Podpis: ……

---

* nehodící se škrtněte / vymažte

[1] Období se stanoví podle roků používaných podnikem k daňovým účelům - je nutné určit celkovou částku poskytnuté podpory de minimis v dotčeném fiskálním roce i během předchozích dvou fiskálních let.

[2] Pro přepočet hodnoty podpory z EUR na Kč použijte měnový kurz Evropské centrální banky (viz část C Úředního věstníku ES) platný pro den vydání rozhodnutí o poskytnutí dotace (den nabytí platnosti a účinnosti dohody o poskytnutí příspěvku apod.)

[3] Nehodící se škrtněte / udejte hospodářský rok

[4] Je-li žádajícím subjektem právnická osoba

Smlouva o dobrovolnické činnosti

Smluvní strany:

Člověk v tísni, o. p. s.
Šafaříkova 24, 120 00, Praha 2
IČ: 257 55 277
zastoupená ……..
dále jen organizace

a

paní/slečna/pan: **……**
rodné číslo: ……
trvalé bydliště: …….

dále jen dobrovolník

uzavírají tuto smlouvu o dobrovolnické činnosti:

Článek I.
Předmět smlouvy

Předmětem smlouvy je závazek organizace umožnit dobrovolníkovi za níže stanovených podmínek dobrovolnickou činnost pro její vlastní potřebu na straně jedné a závazek dobrovolníka vykonávat tuto činnost svědomitě, pečlivě a bez nároku na odměnu na straně druhé.

Článek II.
Podmínky výkonu dobrovolnické činnosti

1. Dobrovolník bude vykonávat dobrovolnickou činnost od ……. do ……..
2. Místem výkonu dobrovolnické činnosti je ……..
3. Dobrovolník bude pověřen následujícími činnostmi: …….
4. Ubytování a stravování po dobu výkonu dobrovolnické činnosti si dobrovolník zajišťuje na vlastní náklady.
5. Dobrovolník se zavazuje k účasti na předvstupní přípravě organizované organizací a organizace se zavazuje tuto přípravu dobrovolníkovi poskytnout včetně informování dobrovolníka o možných rizicích spojených s výkonem dobrovolnické činnosti, která by mohla ohrozit jeho život nebo zdraví.
6. Smluvní strany se dohodly v následujících otázkách takto:
   - náhradu výdajů spojených s nezbytnou přípravou dobrovolníka k výkonu činnosti dle této smlouvy ponese organizace.
   - organizace poskytne dobrovolníkovi náhradu cestovních výdajů za cesty z ……. do …….. a zpět; takto vynaložené výdaje je dobrovolník povinen organizaci

prokázat předáním originálů cestovních dokladů; náhrada výdajů bude dobrovolníkovi vyplácena …….....

- pracovní doba dobrovolníka je stanovena na …….. dní v týdnu, ……. hodin denně.
- podmínky pro udělení volna jsou vlastní žádost dobrovolníka a souhlas osoby dohlížející za organizaci na činnost dobrovolníka.
- výkon dobrovolnické činnosti může kterákoliv ze stran předčasně ukončit písemnou výpovědí bez uvedení důvodu účinnou ke dni doručení druhé smluvní straně.

7. Dobrovolník bere na vědomí, že touto smlouvou se nezakládá výkon dobrovolnické služby podle zákona č. 198/2002 Sb. V té souvislosti si je vědom toho, že po dobu činnosti dle této smlouvy za něj stát neplatí pojistné na veřejné zdravotní pojištění ani jiné pojištění, a že příjem (náhrada cestovních výdajů) získaný na základě této smlouvy může podléhat daňové povinnosti.
8. Dobrovolník je povinen podle pokynů organizace konat osobně, řádně a svědomitě práce mu přidělené podle této smlouvy ve stanovené pracovní době, řídit se pokyny svých nadřízených a vnitřními předpisy vydanými organizací, předpisy o ochraně zdraví při práci a protipožárními předpisy, které se vztahují k práci jím vykonávané, a dodržovat kázeň. Dobrovolník je povinen dodržovat pracovní řád a další vnitřní předpisy organizace, a to zejména vnitřní předpisy vydané organizací k zamezení korupce a k jejímu odhalování. Dobrovolník je dále povinen dodržovat interní předpisy a pokyny platné v rámci jednotlivých sekcí organizace, které se na něj s ohledem na jeho pracovní zařazení vztahují a s nimiž byl seznámen. Dobrovolník se zavazuje při své práci dodržovat etické standardy respektované a prosazované organizací.

Článek III.
Závěrečná ustanovení

1. Organizace prohlašuje, že uzavřela pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou dobrovolník při výkonu dobrovolnické činnosti způsobí z nedbalosti sám nebo která mu bude při výkonu dobrovolnické činnosti způsobena.
2. V otázkách touto smlouvou výslovně neupravených se strany řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 40/1964 Sb. (občanský zákoník) v platném znění.
3. Veškeré změny a dodatky k této smlouvě vyžadují písemnou formu.
4. Smluvní strany prohlašují, že tuto smlouvu uzavřely svobodně a vážně a na důkaz toho připojují vlastnoruční podpisy.

V ……..... dne ....……..

……..	……..
dobrovolník	za organizaci (jméno osoby oprávněné jednat a podepisovat za organizaci)

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Dohoda o mlčenlivosti

Účastníci dohody:

Člověk v tísni, o.p.s.
Šafaříkova 24, 120 00 Praha 2
IČ 25755277
Zastoupená…….
dále jen „společnost“

a

jméno:…….
trvale bytem:……
r.č.: ……..
dále jen „dobrovolník“

I.

Dobrovolník je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu činnosti pro společnost nebo v souvislosti s tímto výkonem, a které se jakkoliv týkají klientů, nebo jiných osob, pokud tyto informace týkající se jiných osob mají nějaký vztah k činnosti, kterou bude dobrovolník vykonávat.

II.

Mlčenlivost se nevztahuje na poskytování údajů obecného statistického charakteru, pokud tyto údaje nelze ztotožnit s konkrétními osobami.

III.

Mlčenlivost se nevztahuje na sdělování informací v nezbytné míře zaměstnancům či jiným pracovníkům společnosti, pokud je takový postup nezbytný pro plnění úkolů uložených společností a za předpokladu, že tyto osoby jsou vázány obdobnou mlčenlivostí, jaká je upravena v této dohodě.

IV.

Mlčenlivostí není dobrovolník vázán v rozsahu nezbytném pro řízení před soudem nebo jiným orgánem, je-li předmětem řízení spor mezi ním a klientem nebo jeho právním nástupcem, popřípadě mezi klientem a společnostem. Povinností mlčenlivosti není dotčena zákonem uložená povinnost překazit spáchání trestného činu nebo jiné zákonné závazky, které nemohou být omezeny touto smlouvou.

V.

Mlčenlivost podle této dohody trvá i po skončení výkonu činnosti dobrovolného pracovníka pro společnost, a to neomezeně a ve stejném rozsahu.

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

VI.

Dobrovolný pracovník se zároveň zavazuje jednat při výkonu své dobrovolnické práce v souladu s tímto **Etickým kodexem dobrovolníka**:

1) jednat s klientem čestně a své poslání plnit svědomitě a pilně bez ohledu na věk, etnickou či národnostní příslušnost, pohlaví, sexuální orientaci či sociální zaopatřenost klienta
2) nezasahovat do života svého klienta či jeho rodiny jinak, než vzhledem ke svému poslání, což je vzdělávání klienta
3) nepůjčovat peníze ani svému klientovi, ani jeho rodinným příslušníkům, ani lidem z jejich okolí; zároveň žádné peníze nepřijmout
4) nebrat od svého klienta ani jeho rodiny žádné dokumenty či jiné oficiální listiny
5) pokud se dobrovolník při výkonu své činnosti i mimo ni seznámí s problematickou situací nebo s konkrétním problémem rodiny svého klienta, musí toto oznámit svému koordinátorovi, který věc předá odpovědným organizacím a rozhodne, jak ve věci dále pokračovat
6) pamatovat na to, že je součástí většího týmu a že jeho neetické, nečestné či nespravedlivé jednání by mohlo poškodit celý tento tým
7) účastnit se na supervizích za účelem zkvalitnění své práce; aktivně konzultovat svou práci s koordinátorem

VII.

Dobrovolný pracovník/pracovnice tímto prohlašuje, že v minulosti nebyl/a pravomocně odsouzen/a pro trestný čin a že v době uzavření této dohody není proti němu/ní vedeno trestní řízení.

Dobrovolný pracovník /pracovnice dále prohlašuje, že byl/a v rámci programu Podpora vzdělávání seznámen/a s prevencí infekčních nemocí.

VIII.

Mlčenlivosti může být dobrovolný pracovník zbaven pouze statutárním orgánem společnosti nebo klientem podle toho, čeho se skutečnost vázaná povinností mlčenlivosti týká.

IX.

Tato dohoda se činí ve dvojím vyhotovení, pro každou stranu po jednom.

V Praze dne…….

.....…….. .....

za společnost dobrovolný pracovník

Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti