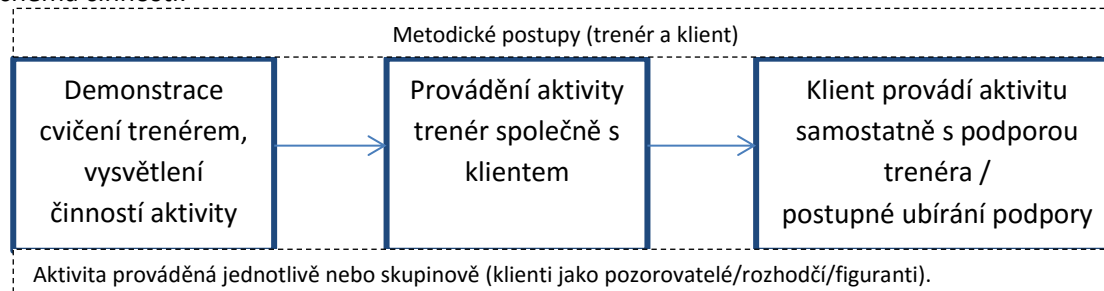


Vincentinum – poskytovatel sociálních služeb Šternberk, p.o.	ML číslo: 04
Metodický list: PLÁNOVÁNÍ KARIÉRY	
Metodický okruh:	04. PLÁNOVÁNÍ KARIÉRY A VYTVOŘENÍ OPPZ
Téma:	04.01 až 04.04.
Aktivity:	Dle popisu aktivit u jednotlivých témat
<p>Stručný popis:</p> <p>Tematický okruh je zaměřen na přípravu osobní pracovní kariéry klienta (osobního plánu pracovního zázviku /OPPZ). Klient v přípravné fázi vykonává různé pracovní činnosti s cílem vytvoření základních návyků, jako je docházka do zaměstnání včetně každodenní ranní sábeobslužné činnosti a výběru oblečení podle klimatických podmínek. Důležitou součástí tréninku je nalezení vhodného způsobu motivace klienta k vykonávání pracovních činností a jeho podpora k vytvoření reálné představy o jeho budoucím povolání. Trénink je pak zaměřen k přípravě na zvolenou pracovní činnost.</p>	
<p>Cíl:</p> <p>Chci zvládnout svou práci tak, abych rozuměl/a tomu, co se po mě chce, abych ji dovedl/a správně vykonávat i v různém prostředí a v různých podmínkách.</p> <p>Chci si najít práci, která mne bude bavit a umožní mi vydělávat si peníze.</p> <p>K dosažení cíle bude vytvořen můj osobní plán pracovního zázviku.</p>	<p>Témata:</p> <p>04.01 Motivace k práci</p> <p>04.02 Dovednosti potřebné k získání a udržení vhodného pracovního místa</p> <p>04.03 Učení se novým věcem</p> <p>04.04 Plánování kariéry – vytvoření představy vhodného pracovního místa (osobní plán pracovního zázviku)</p>
<p>Kroky k dosažení cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zvládnutí základní orientace v místě bydliště a v místě výkonu práce; - nácvik cesty do zaměstnání; - zvládnutí orientace na pracovišti včetně přípravy na pracovní výkon; - seznámení se s lidmi na pracovišti a znát vedoucího; - nácvik pracovní výkonu v denním režimu; - nácvik a zvládnutí možných rizik; - zpracování OPPZ (zpracuje tenér). 	
<p>Metody:</p> <ul style="list-style-type: none"> - výklad, předvádění činností trenérem; - přebírání aktivity klientem s ubíráním podpory trenéra - provádění aktivity samostatně klientem s dohledem trenéra; - aktivity mohou být vedeny individuálně nebo ve skupinách. 	
<p>Pomůcky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracovní oděv; - pracovní nástroje a nářadí; - pracovní listy k jednotlivým aktivitám s využitím komunikačních prostředků srozumitelných pro klienta (např. piktogramy). 	

Schéma činností:



Časová dotace aktivity:

Jednotlivé modelové situace jsou procvičovány v časových úsecích odpovídajících době trvání cesty do zaměstnání a charakteru vykonávané práce.

Průběh tréninku probíhá ve dvou stupních:

- (i) vytváření návyků souvisejících s pracovní činností (cesta na pracoviště, seznámení s pracovištěm, uložení pomůcek, převlékání, apod.) a
 - (ii) vytváření návyků pracovních činností. Časová dotace je 1 až 2 hod./den na každý stupeň, dle typu a charakteru znevýhodnění jednotlivých klientů.
- Celkem na pracovní den klienta jsou 2-4 hod. Cílem je vykonávání pracovního výkonu 5 dnů v týdnu. Přičemž v počátku při vytváření návyků je trénink zahájen se dvěma až třemi pracovními dny za týden.

Doba tréninku bude individuální pro jednotlivé klienty dle individuálních osobních plánů pracovního zácvičku klientů a v závislosti na progresu při zvládnutí problematiky jednotlivými klienty.

Témata / aktivity / činnosti:

4.1. Motivace k práci

- motivace klienta k vykonávání práce souvisí s jeho úspěšností v tomto směru;
- klient bude spokojen spíše s pracovním místem, které odpovídá jeho představám a přáním, než s pracovním místem, které mu bylo vybráno;
- s tím souvisí reálné možnosti klienta k vykonávání určité pracovní činnosti;
- důležitým motivačním prvkem je jedna zvládnutelnost zadaného úkolu a jednak mzda za vykonanou práci;
- sestavení osobního plánu pracovního zácvičku klienta musí probíhat za jeho osobní účasti, trenér vytváří plán společně s klientem. Je nutné, aby měl klient možnosti i pocit, že o sobě může rozhodovat.

4.1.1 Porozumění významu práce

Umím rozlišit a rozumím pojmům:

- běžná práce v domácnosti a v okolí domu kde bydlím – je bez finanční odměny;
 - práce vykonávaná v rámci pracovního poměru je za finanční odměnu;
- Jsem schopen/na porozumět výhodám a nevýhodám chození do práce a tomu, co pro mě znamená „mít práci“?

4.1.2 Práva vs. povinnosti - výhody a nevýhody práce vykonávané v pracovním poměru za finanční odměnu

Člověk s postižením má na pracovním trhu nejen **stejná práva**, ale i **stejně povinnosti** jako člověk bez tohoto postižení.

Výhody:

- dostanu peníze, za které si můžu koupit...;
- pracuji společně s druhými lidmi;
- mám možnost uplatnit své schopnosti a dovednosti;
- cestuji do práce veřejnou dopravou;
- jsem pochválen, práce mě baví, mohu prožívat úspěch;
- naučím se nové věci;
- mám vlastní pracovní oblečení a ochranné pomůcky;
- mám placenou dovolenou.

Nevýhody:

- musím (**mám povinnost**) ráno brzo vstávat;
- musím spěchat, abych stihnul autobus – dodržovat určitý režim;
- musím se na veřejnosti slušně chovat;
- musím dodržovat začátek a konec pracovní doby;
- musím pracovat pečlivě;
- musím dodržovat pracovní řád, pracovní kázeň, bezpečnostní předpisy;
- nemohu opouštět pracoviště a odcházet z práce bez dovolení, podle své vůle;
- musím umět přijmout kritiku za špatně odvedenou práci.

Trenér provádí s klientem analýzu (+/-) – klient přidělí ☺/☹ do sloupců „pracuji/nepracuji“

Popis	pracuji	nepracuji
dostanu peníze, za které si můžu něco koupit	☺	☹
pracuji společně s druhými lidmi		
mám možnost uplatnit své schopnosti a dovednosti		
cestuji do práce veřejnou dopravou		
jsem pochválen, práce mě baví, mohu prožívat úspěch		
naučím se nové věci		
mám vlastní pracovní oblečení a ochranné pomůcky		
musím (mám povinnost) ráno brzo vstávat		
musím spěchat, abych stihnul autobus – dodržovat určitý režim		
musím se na veřejnosti slušně chovat		
musím dodržovat začátek a konec pracovní doby		
musím pracovat pečlivě		
musím dodržovat pracovní řád, pracovní kázeň, bezpečnostní předpisy		
nemohu opouštět pracoviště a odcházet z práce bez dovolení, podle své vůle		
musím umět přijmout kritiku za špatně odvedenou práci		

4.1.3 Zájem, iniciativa

- Chci pracovat?
- Mám vlastní nápady a návrhy?
- Jsem v tomto směru aktivní či pasivní?
- Proč chci pracovat?
- Jakou práci chci vykonávat?
- Proč ji chci vykonávat?
- Jakou práci nechci vykonávat?
- Proč ji nechci vykonávat?

4.2. Schopnost učení se novým věcem

4.2.1 Sledování pokynů (pracovních postupů)

Jsem schopen/schopná:

- Následovat slovní instrukce?
- Rozumím jim?
- Zapamatovat si jednoduché úkony a pracovní postupy?
- Potřebuji přitom pomoc alternativní formou – fotky, obrázky, či fyzickou pomoc?

4.2.2 Samostatné zvládnutí úkonu

Zvládnou:

- Opakovat předváděné úkony?
- Zapamatovat si posloupnost úkonů?
- Kolik potřebuji opakování k zapamatování?
- Jsem schopen použít naučené úkony v jiném prostředí?
- Dodělat práci do konce.
- Potřebuji k tomu pomoc a podporu? Jakou?

4.2.3 Hledání náhradního řešení

Umím:

- Rozpoznat a pojmenovat komplikaci či problém?
- Sám si v této situaci poradit?
- Hledat náhradní řešení?
- Vím jak postupovat a na koho se obrátit? (Vyhodnocení rizik)

4.3. Znalosti a dovednosti potřebné k získání a udržení vhodného pracovního místa

4.3.1 Orientace v oblasti pracovního uplatnění

- Umím se orientovat ve svých reálných možnostech?
- Nedoceňuji své možnosti?
- Přeceňuji své možnosti?
- Uvědomuji si potřebu podpory pro úspěšnou adaptaci na pracovišti?

4.3.2 Vytvoření vlastní představy o vhodném pracovním místě

- Jsem schopen reálně formulovat své přání a představy o pracovním uplatnění?
- Jsem schopen uvědomit si a posoudit vlastní přednosti a nedostatky – co mi jde a co ne, co umím, s čím nemám zkušenosti, v čem spočívají moje potíže?
- Uvědomuji si, co nesmím dělat z důvodu zdravotního omezení (těžká fyzická zátěž, práce ve výškách, řízení vozidel, ...)?
- Budu chodit do práce každý den?
- Budu mít volnou sobotu a neděli?
- Co když budu potřebovat volno např. na vyřízení osobních záležitostí?
- Můžu mít v létě dva týdny volna?
- Kolik hodin denně budu pracovat?
- Kolik si vydělám peněz?
- Mám představu, kolik si chci vydělat peněz?
- Cosi za vydělané peníze mohu koupit?
- Jak dlouho budu chodit do práce, než si našetřím např. na televizi, mobil, ...?
- Kde budu pracovat?
- S kým budu pracovat – s mladšími lidmi, se staršími lidmi, v malém či větším kolektivu? Je mi to jedno?
- Chci pracovat s někým nebo raději pracuji sám?
- Vadí mi střídání lidí na pracovišti nebo mám rád stále stejné lidi?
- Co budu dělat?
- Baví mě tyto pracovní činnosti: např. líbí se mi zametání a hrabání, rád bych uklízel, ...
- Nebaví mě a nechci: např. pracovat s penězi, protože je nepoznám, ...
- Kdy mohu do práce nastoupit?
- Co budu dělat, když mě práce nebude bavit nebo na ni nebudu stačit, nepůjde mi?
- Vadí mi prašnost, hluchost v práci, práce na slunci, apod.?
- Chci pracovat uvnitř, ven, je mi to jedno?
- Mám představu o vzdálenosti pracoviště od místa bydliště?
- Bojím se cestování a docházení na vzdálené pracoviště, chci pracovat v blízkosti bydliště?

4.3.3 Vyhledání vhodné pracovní příležitosti

- S ohledem na reálné možnosti a přání klienta zmapovat možné vhodné pracovní příležitosti v místě bydliště klienta.

4.3.4 Získání pracovního místa

- Oslovit potencionální zaměstnavatele o možnosti zaměstnání klientů.

4.3.5 Udržení si pracovního místa

- Klientovi poskytovat podporu v takové míře, kterou potřebuje a která povede k jeho maximální možné samostatnosti;
- nadměrná podpora vede k závislosti na podpoře a klienta brzdí v rozvoji;
- příliš malá podpora vede k opakovaným neúspěchům klienta, které ho frustrují, opakovaně dělá chyby a nenaučí se potřebné věci.

4.4. Plánování kariéry – sestavení osobního plánu pracovního zácvičku (OPPZ)

4.4.1 OPPZ by měl obsahovat:

- osobní profil klienta – schopnosti, znalosti, dovednosti, nedostatky, potřebnou podporu;
- představy klienta o vhodném pracovním místě;
- plánování cesty k získání vhodného pracovního místa - jednotlivé kroky;
- vyhodnocení rizik;
- úkoly pro jednotlivé účastníky plánování;
- datum příštího hodnocení OPPZ.

OPPZ zpracovává trenér společně s klientem, do OPPZ jsou zaznamenávána vyjádření klienta k jednotlivým bodům.

Základní otázky – pro zpracování osobního plánu:



Při **hodnocení realizace jednotlivých kroků OPPZ** klienta analyzovat situaci s klientem, který by měl dokázat odpovědět na následující otázky:



Podle postupného vývoje a realizace jednotlivých kroků plánu je aktualizován OPPZ klienta.

4.5. Zvládání rizikových situací

4.5.1 **Plán zvládání rizik** – vychází z OPPZ a je v rámci OPPZ zpracován individuálně, součástí je vyhodnocení rizik a plán nácviku jak předcházet neobvyklým (situace, které klienta mohou vyvést z míry, ale neohrožují ho na zdraví a životě) a rizikovým situacím (situace, které by mohly klienta ohrozit na zdraví nebo životě).

- Trénink chování v neobvyklých a rizikových situacích je zaměřený na zvládnutí dovednosti „vědět si rady“.
- Plánování rizik v rámci přípravy na zaměstnání je vztahováno jednak běžným životním situacím a pohybu ve společnosti, ale také ve vztahu k aktivitám dle ML 05 – Příprava na skutečnou práci.

Záznam průběhu:

Trenér si vede poznámky k úspěšnosti vykonávání jednotlivých aktivit a činností klienta/klientů do hodnotící tabulky. Tyto poznámky jsou podkladem pro průběžné hodnocení o zvládnutí problematiky klientem v daném časovém úseku (měsíc, čtvrtletí, ...). Zvládání rizik je zpracováno v rámci osobního plánu pracovního nácviku klienta a je součástí pravidelného hodnocení klienta. Způsob hodnocení je popsán v tematickém postupu 9.4. Hodnocení aktivit.

Přílohy:

- Pracovní list PL 4.1 - Osnova OPPZ (osobní plán pracovního zácvičku)
- Pracovní list PL 4.2 - Manuál k vypracování osobního plánu pracovního zácvičku a hodnocení jednotlivých kroků.
- Pracovní list PL 4.3 - Hodnocení jednotlivých kroků osobního plánu pracovního zácvičku
- Pracovní list PL 4.4 - Příklad vypracování hodnocení jednotlivých kroků osobního plánu pracovního zácvičku
- Pracovní list PL 4.5 – Pracovní list pro zvládání rizikových situací

Poznámka:

Pracovní listy a další metodiky zpracované v rámci projektu jsou vyznačeny červenou barvou. Ostatní témata a aktivity byly projednávány a procvičovány prakticky v rámci metodických dnů, ale podrobné postupy nebyly písemně zpracovány. Takový rozsah dokumentace byl by značně přesahoval schválený časový rámec pracovních úvazků v rámci projektu.

Aktualizace: 15. 9. 2015