

Snadné stáže pro malé firmy

4

Asistence stážistům při stáži

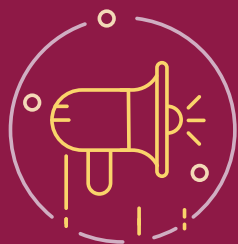
Efektivní mentoring stáže



CHCETE VÍCE INFORMACÍ?
www.learntowork.eu

 learn to work

OBSAH



3

ÚVOD



4

**JAK MŮŽE MENTORSTVÍ STÁŽISTŮ
POMOCI MÉ FIRMĚ?**



5

**PŘEKONÁVÁNÍ PROBLÉMŮ
A MYLNÝCH PŘEDSTAV**



6

**JAK ÚČINNĚ
MENTOROVAT STÁŽISTU**



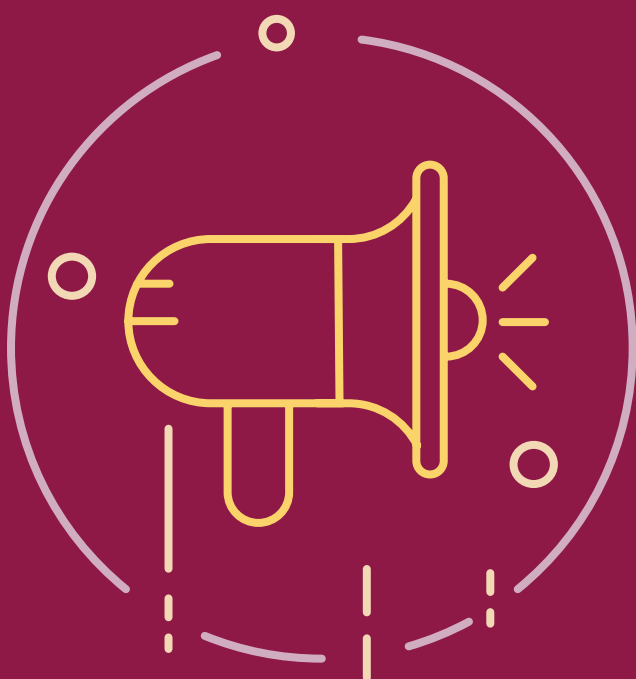
8

EFEKTIVNÍ POSTUPY



9

**S OHLEDEM NA SPECIÁLNÍ
VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY**



Úspěšně uskutečňovaná stáž je pro firmu (malý a střední podnik) i pro studenty výhodná.

Student získá příležitost doplnit a rozšířit studium ze školních lavic praktickými poznatky získanými z pracoviště.

Firma získává příležitost k náboru potenciálního nového zaměstnance a přístup k novým znalostem, technikám a zdrojům, které student ze školy přináší.

Tato brožura poskytuje tipy, jak strukturovat proces mentoringu s cílem povzbudit dlouhodobé partnerství mezi firmou – malým a středním podnikem – a jeho stážisty, kteří mohou umožnit vnitřní a vnější rozvoj firmy.

JAK MŮŽE MENTORSTVÍ STÁŽISTŮ POMOCI MÉ FIRMĚ?

4



Stážisté pomáhají při normální činnosti firmy. Díky sdílení zodpovědnosti se stážisty za rutinní nebo časově náročné úkoly, jako jsou různé typy analýz, hledání zdrojů, dokončení nedokončených úkolů atd., mohou normální zaměstnanci optimalizovat svou práci a zvýšit svou produktivitu.

Pomoc a školení stážistů poskytuje mentorovi další pohled na jejich práci. V těchto situacích člověk často vidí svou práci z odlišného hlediska, naučí se o ní nové věci a často objevuje nové příležitosti a možnosti zlepšení.

Stážisté mohou zvýšit vzájemnou spolupráci na pracovišti: stážisté se obvykle musí naučit mnoho úkolů, naučit se v různých odděleních firmy komunikovat se všemi. To může často pomoci v rámci utváření a posilování kolektivu celé firmy.



“Mentoring stážisty vyžaduje práci stávajícího zaměstnance na plný úvazek”

Dobrym zvykem byvá přiřadit mentora ke každému stážistovi, to však neznamena, že mentor by mu měl věnovat celý svůj čas. Podle některých studií může být až 30 % času mentorů vynaloženo na poskytování pokynů, práci se stážisty a sledování jejich práce. V závislosti na stylu mentoringu a zkušenosti mentora to však může být i pouze 10% při zachování stejných postupů a kvality, což mu poskytne dostatek času na to, aby mohl pracovat na svých primárních úkolech.

Nicméně – některé z dosavadních pracovních povinností mentora musí být přerozděleny ostatním zaměstnancům, aby se umožnilo správné vedení stážisty. Náklady na čas strávený zaměstnanci na mentorství je třeba vyhodnotit v obchodním plánu a kompenzovat množstvím výhod, které stážista přináší.

“Mentori by měli mít zkušenosti s prací s lidmi”

Ve firmách, které mají personální oddělení, školení a stáže často spadají na oddělení lidských zdrojů. Úkolem mentora však není řídit personální strategii společnosti – jeho úkolem je předávat své osobní dovednosti a způsoby práce stážistovi. Takže s trochou základního výcviku v mentorských dovednostech může být mentorem kdokoliv ze zaměstnanců.

“Stáž nemá žádný užitek pro mentora”

Dobré stáže prospívají nejen společnosti a stážistům, ale i mentorům. Mentori dávají cenné dovednosti, znalosti a postřehy stážistům, aby jim pomohli se vyvíjet osobně i kariéerně. Na oplátku mentoring poskytuje mentorům příležitost přehodnotit a optimalizovat činnosti zavedených postupů ve společnosti. Nové „mladé“ pohledy na zakotvené procedury od osob (stážistů) s čerstvým teoretickým základem ze školy bývá vždy prospěšné.

JAK ÚČINNĚ MENTOROVAT STÁŽISTU

6



Pro zavedení efektivního schématu stáže by malé a střední podniky měly zvážit tyto kroky při vytváření svého mentoringového systému:



Určete zodpovědnou osobu nebo osoby, aby vedly, školily a sledovaly stážisty v průběhu jejich pobytu ve firmě. Tato osoba by neměla být „daleko“, ale přímo v pravidelném kontaktu studentem.



Uspořádejte pro potenciálního mentora trénink, jak být mentorem – obvykle vaše místní škola, odkud přicházejí stážisté, může nabídnout školení nebo poradenství v této oblasti. V opačném případě je na internetu k dispozici velké množství materiálů pro mentory.



Sdílejte popis a cíl a celkový plán stáže s vašimi zaměstnanci.

Pracovníci vaší firmy musí mít jasnou představu o stáži a jejích charakteristikách, aby věděli, jaké výstupy mohou očekávat od stážisty v rámci jeho působení ve firmě a jak pomoci také mentorovi.





Naplánujte monitorování celé stáže.

Aby mohli stážisté efektivně pracovat, měli by mentoři vytvořit jasný plán výsledků, které je třeba dosáhnout, s předem stanoveným časovým plánem a ukazateli, které by měly být pravidelně kontrolovány a vyhodnocovány.



Pravidelná diskuse se stážistou

o jeho spokojenosti, činnosti a problémech, ke kterým dochází denně na pracovišti, je důležitá pro zajištění vysoké úrovně stáže. Stážista, který je poslouchán, jehož názor je zvažován a má pocit, že jeho práce není zbytečná, je dobrým stážistou.



Informujte se také o průběhu běžného studia stážisty.

Prostřednictvím konzultace se stážistou (a školou) sledujte, jak se jeho studia vyvíjejí, jaké nové poznatky byly získány ve vašem oboru a jak to lze případně aplikovat na úkoly, které stážista vykonává na pracovišti.



Nechte mentory hodnotit stážisty z pohledu jejich potencionálního budoucího zaměstnání ve firmě:

Cílem všech náborových procesů je najít nejen kvalifikované zaměstnance, ale také ty, kteří se dobře hodí do firemní kultury, mají vysokou loajalitu vůči firmě a přinesou také nové nápady a další „přidanou hodnotu“ k celkové činnosti ve firmě. Nikdy s „normálním“ náborovým procesem nových zaměstnanců není vhodnější příležitost než právě během stáže.

Propojte stážistu s vaším zaměstnancem, který má stejný nebo podobný popis práce, kterou má vykonávat stážista.

Vzhledem k tomu, že mentoring zahrnuje předávání poznatků prostřednictvím „učení prací“, je důležité, aby měli zaměstnanci s dlouholetou praxí příležitost ukázat svůj postup při plnění pracovních úkolů.



“Ujistěte se, že toto není ve vaší firmě mezi zaměstnanci tabu. Že vaši zaměstnanci jsou schopni vytvořit prostředí, ve kterém se stážisté se speciálními potřebami cítí pohodlně a jsou schopni otevřeně diskutovat o svých zvláštních potřebách v rámci stáže (pomůcky, bezbariérový přístup na pracoviště apod.).

Více informací ke zvláštním potřebám zde:
<https://learntowork.eu/special-needs>.



AUTOŘI

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,
Henrika Varniene, Janez Damjan,
Marko Grdosic, Martin Edmondson,
Michael Bobik, Romana Nováčková,
Sandra Feliciano

EDITORŮ

Sandra Feliciano, Sanja Brus

GRAFIKA

Tara Drev

AUTORSKÁ PRÁVA

(C) 2018, Saps

KONZORCIUM PROJEKTU SAPS

European Association of Institutions in Higher Education
Knowledge Innovation Centre
Association of Slovene Higher Vocational Colleges
Czech Association of Professional Higher Education
Association des Directeurs d'IUT
Portuguese Council of Polytechnics
West of Scotland Colleges' Partnership
Conference of Academies for Applied Studies
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

EURASHE	BE
KIC	MT
SKUPNOST VSS	SI
CASPHE	CZ
ADIUT	FR
CCISP	PT
WoSCoP	UK
KASSS	RS
LKDK	LT
FHK	AS

OSTATNÍ BOOKLETY V TÉTO SÉRII

- **Brožura 1:** Začínáme: Nastavení a spuštění stáže ve vaší firmě
- **Brožura 2:** Maximalizace výhod stáží ve firmě: Jak navrhnout smysluplnou stáž ve firmě
- **Brožura 3:** Efektivní představení vaší firmy: Když stážisté jsou už u vás ve firmě



CHCETE VÍCE INFORMACÍ?
www.learntowork.eu

 learn to work

“Stáže zvyšují celkovou výkonnost v malých podnicích.”

Tento projekt byl financován za podpory Evropské komise. Tato publikace vyjadřuje pouze názory autorů a Komise nemůže být považována za odpovědnou za jakékoli využití informací obsažených v této publikaci. Tato práce podléhá licenci Creative Commons Attribution-ShareAlike.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

