

# **Rozvoj kompetencí nezaměstnaných osob prostřednictvím projektu „Příležitost pro zkušené“**

Hana Čalová

---

Bakalářská práce  
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2011/2012

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana ČALOVÁ**  
Osobní číslo: **H09559**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Rozvoj kompetencí nezaměstnaných osob  
prostřednictvím projektu "Příležitost pro zkušené"**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**  
**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti rozvoje klíčových kompetencí nezaměstnaných osob starších 50 let.**  
**Příprava metodiky výzkumné části.**  
**Realizace kvantitativního výzkumu dotazováním.**  
**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**  
**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BELZ, Horst a Marco Siegrist. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Přeložila Dana Lisá. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.**

**BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**VETEŠKA, Jaroslav a Michaela Tureckiová. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.**

**VETEŠKA, Jaroslav a Michaela Tureckiová. Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.**

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Michaela Jurtíková**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **22. listopadu 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **4. května 2012**

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 30. 4. 2012

.....  


*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdaním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k vyšší výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá kompetencemi nezaměstnaných osob starších 50 let, které se chtějí vrátit na trh práce a potřebují si doplnit nebo osvojit některé dovednosti, schopnosti či znalosti. Nalezneme zde obecné pojednání o kompetencích důležitých pro získání zaměstnání, ale také se zaměříme na různé kompetenční modely vybraných autorů. Specifický pohled na rozvoj kompetencí v oblasti sociální, osobní i kompetence v oblasti metod nám přinese praktická část této práce, zaměřující se na vlastní hodnocení kompetencí samotných účastníků vzdělávacího a motivačního projektu „Příležitost pro zkušené“, kteří své kompetence hodnotili před vstupem a po absolvování projektu. Cílem kvantitativního výzkumu je zjistit, kterou z oblastí kompetencí respondenti rozvíjeli prostřednictvím účasti v projektu „Příležitost pro zkušené“ nejvýznamněji.

Klíčová slova: zaměstnanost, motivace, dovednosti, klíčové kompetence, sociální kompetence, osobní kompetence, kompetence v oblasti metod, regionální individuální projekt „Příležitost pro zkušené“.

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the competencies of unemployed people over 50 who want to return to the labor market and need to supply or to acquire some skills, abilities or knowledge. We can find here a general discussion of the competencies which are important for the obtaining employment and we also concentrate on different competency models of the chosen authors. The practical part of this work brings us the specific view on the development of the social, personal and in methods competencies. This part is focused on the assessment of these competencies. The participants of educational and motivational project called "Opportunity for experienced" assessed their own competencies before and after passing the project. The aim of quantitative research is to determine which of areas of competencies were developed the most of all through the respondents' participation in the project "Opportunity for experienced".

Keywords: employment, motivation, skills, key competencies, social competencies, personal competencies, competencies in methods, individual regional project "Opportunity for experienced".

Poděkování:

Děkuji svým nejbližším za pochopení, které se mnou měli při studiu a zejména při psaní této práce. Vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Michaele Jurtíkové děkuji za její rady, připomínky, celkovou podporu a za její neúnavnou snahu mne přesvědčit, že se i já mohu stát výzkumníkem.

*Motto: „Zajímám se o budoucnost, protože v ní hodlám strávit zbytek života.“*

*Charlie Chaplin*

Prohlášení:

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně, 2. května 2012

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 PODPORA ZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET</b> .....	<b>12</b>
1.1 PODPORA EVROPSKÉ UNIE VŮČI VZDĚLÁVÁNÍ .....	12
1.1.1 Evropské nástroje vzdělávací politiky.....	12
1.1.2 Podpora zlínského regionu v oblasti zaměstnanosti.....	14
1.2 NÁRODNÍ CÍLE V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.3 VYBRANÁ OPATŘENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	16
1.3.1 Rekvalifikace .....	18
1.3.2 Poradenské programy .....	20
<b>2 NEZAMĚSTNANÍ A KLÍČOVÉ KOMPETENCE</b> .....	<b>21</b>
2.1 STRUKTURA KOMPETENCE .....	21
2.1.1 Teoretické pohledy na kompetence .....	21
2.1.2 Motivace.....	22
2.1.3 Schopnosti .....	23
2.1.4 Znalosti, zkušenosti.....	23
2.1.5 Dovednosti .....	24
2.1.6 Chování .....	24
2.2 MODELOVÁNÍ KOMPETENCÍ .....	25
2.3 KLÍČOVÉ KOMPETENCE .....	26
2.3.1 Pojem klíčových kompetencí .....	26
2.3.2 Modely klíčových kompetencí podle vybraných autorů .....	27
2.3.2.1 Model podle Belze a Siegrista .....	27
2.3.2.2 Lombardův model klíčových kompetencí .....	27
2.3.2.3 Wernerův kompetenční model.....	28
<b>3 PROJEKT „PŘÍLEŽITOST PRO ZKUŠENÉ“</b> .....	<b>30</b>
3.1 POPIS PROJEKTU A JEHO HLAVNÍ CÍLE .....	30
3.2 CÍLOVÁ SKUPINA, JEJÍ CHARAKTERISTIKY A SPECIFIKA.....	31
3.2.1 Charakteristiky cílové skupiny.....	32
3.2.2 Specifické problémy cílové skupiny .....	33
3.3 AKTIVITY PROJEKTU PPZ.....	34
3.3.1 Motivační část .....	35
3.3.2 Job club .....	36
3.3.3 Bilanční diagnostika.....	38
3.3.4 Odborná jazyková výuka.....	38
3.3.5 Rekvalifikace .....	39
3.3.5.1 Počítačové rekvalifikační kurzy.....	39
3.3.5.2 Specifické rekvalifikace .....	40
3.3.5.3 Dílčí kvalifikace.....	42
3.3.6 Poradenství .....	42
3.3.7 Zaměstnání .....	43

3.4	SHRnutí.....	44
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>45</b>
<b>4</b>	<b>PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMU.....</b>	<b>46</b>
4.1	CÍLE VÝZKUMU .....	46
4.2	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU A POUŽITÁ METODA .....	47
4.3	PŘEDVÝZKUM .....	48
4.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	49
<b>5</b>	<b>ROZBOR ZÍSKANÝCH DAT .....</b>	<b>50</b>
5.1	DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE .....	50
5.2	PŘEKÁŽKY, LIMITY A PŘÍNOSY VZDĚLÁVÁNÍ .....	52
5.3	VYHODNOCENÍ ČÁSTI A, B, C.....	57
5.3.1	Hodnocení rozvoje sociálních kompetencí (A).....	58
5.3.2	Hodnocení rozvoje v osobních kompetencích (B).....	62
5.3.3	Hodnocení rozvoje kompetencí v oblasti metod (C) .....	64
5.4	MODEL NEJVÝZNAMNĚJI HODNOCENÝCH KOMPETENCÍ.....	65
5.5	SROVNÁNÍ MÍRY ROZVOJE KOMPETENCÍ VE VŠECH OBLASTECH .....	67
<b>6</b>	<b>INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>69</b>
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>73</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>75</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>81</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>83</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>84</b>

## ÚVOD

Naše civilizace se nyní nachází v období, které je často označováno jako informační věk. Ze všech stran slyšíme, že kdo nemá informace, jako by ani nebyl. Pro někoho je přizpůsobení se novým podmínkám samozřejmá věc, někteří s nároky dnešní společnosti zdatně bojují sami, ale jsou mezi námi lidé, kteří potřebují pomoc druhých. Mezi takové řadíme i nezaměstnané osoby, které mají zájem vrátit se na trh práce, ale návrat je pro ně z různých důvodů ztížen. Tito nezaměstnaní spadají do tzv. ohrožených skupin, a to od zdravotně znevýhodněných občanů, přes dlouhodobě nezaměstnané až k osobám starším 50 let. Domníváme se, že tato skupina nezaměstnaných je v dnešní době nejvíce diskriminována. Jejich vzdělání je často pouze původní, tzn. základní, středoškolské nebo vysokoškolské, bez následných doplňkových nebo rekvalifikačních kurzů, stáží nebo studií. Členové této skupiny nejsou příliš zvyklí pokračovat v celoživotním vzdělávání, bývají přesvědčeni, že jim jejich dlouholetá pracovní zkušenost dřív nebo později zajistí pracovní místo, aniž by se snažili sami si kvalifikaci zvýšit. Kumulací k těmto překážkám je dlouhodobá nezaměstnanost nebo zdravotní znevýhodnění. Dnešní společnost preferuje vzdělání a právě vzdělávání zejména v oblasti přenositelných kompetencí může být jednou z možností osob starších 50 let, jak se lépe uplatnit na trhu práce. Bakalářská práce je složena ze dvou částí. Část teoretická, rozdělená do tří hlavních kapitol, nás seznámí s vymezením problematiky nezaměstnanosti osob starších 50 let včetně legislativního ukotvení. V druhé kapitole se zaměříme na kompetence, klíčové kompetence a představíme si některé modely klíčových kompetencí vybraných autorů. Závěrečná kapitola teoretické části se bude zabývat rozborem projektu „Příležitost pro zkušené“, který realizuje zlínská pobočka Úřadu práce České republiky pro nezaměstnané osoby starší 50 let, vymezíme obsah jednotlivých aktivit projektu, jehož cílem je zvýšit šance na znovunalezení zaměstnání zúčastněných osob, s důrazem na činnosti vztahující se k rozvoji kompetencí. Cílem teoretické části je vytvořit informační základnu pro praktickou část. V navazující praktické části, jejímž hlavním cílem je zjistit u našich respondentů, kterou z oblastí klíčových kompetencí rozvíjeli prostřednictvím projektu „Příležitost pro zkušené“ nejvíce, seznámíme se také s dalšími výsledky kvantitativního výzkumu zaměřeného na překážky a limity nezaměstnaných. Závěrečná část práce přinese shrnutí a vymezí osobní postoj k problematice nezaměstnanosti starších osob.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 PODPORA ZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET

Úkolem teoretické části této bakalářské práce je uvedení do problematiky zvyšování zaměstnanosti osob starších 50 let v návaznosti nejen na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti České republiky, ale také v návaznosti na možnosti, kterými přispívají evropské nástroje k podpoře vzdělávání, jakožto jednomu z hlavních činitelů ovlivňujících zaměstnanost. V případě nezaměstnaných osob je to Evropský sociální fond, který spolufinancuje mimo jiné také Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) a přináší tak v době napjatých státních rozpočtů potřebnou finanční pomoc. Prostřednictvím opatření aktivní politiky trhu práce jsou hrazeny vzdělávací aktivity, různá doprovodná opatření a v neposlední řadě také finanční dotace na nově vzniklá pracovní místa, především pro ohrožené cílové skupiny na trhu práce. Podle Vyhnánkové (2007) je čerpání těchto financí úzce spojeno s důrazem na zlepšení přístupu k zaměstnání pro ohrožené skupiny, posílení sociálního začleňování znevýhodněných osob, posílení lidského kapitálu, a to zejména v méně vyspělých regionech.

V této práci se nebudeme zabývat tzv. pasivní politikou zaměstnanosti, jejímiž nástroji jsou podle Durdisové (2005) podpora v nezaměstnanosti a podpora v rekvalifikaci. Soustředíme se pouze na vybraná opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která budeme podrobněji rozebírat níže, a také v kapitole 3 v návaznosti na konkrétní aktivity projektu Příležitost pro zkušené (dále jen PPZ), které se v současnosti realizují pro osoby starší 50 let ve Zlínském kraji.

V obsahu následujících podkapitol se budeme věnovat nástrojům a opatřením politiky zaměstnanosti, ať už z pohledu sociální politiky Evropské unie, tak z pohledu sociální politiky ČR. Přitom se zaměříme hlavně na nástroje vzdělávací politiky, které pomáhají rozvíjet kompetence nezaměstnaných osob vracejících se na trh práce a které mají návaznost na jiné podkapitoly této práce.

### 1.1 Podpora Evropské unie vůči vzdělávání

#### 1.1.1 Evropské nástroje vzdělávací politiky

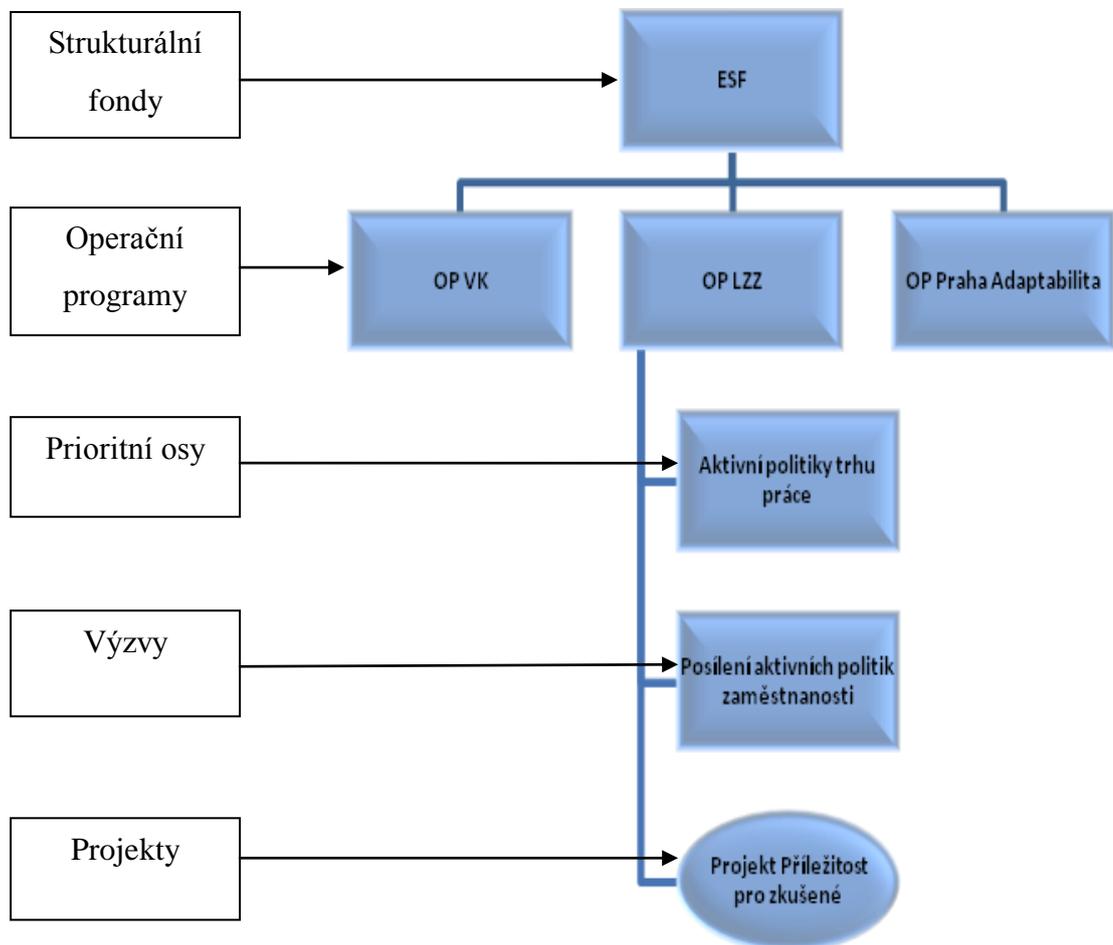
Jak uvádí Vyhnánková (2007, s. 30), vzdělávání je doménou každého jednotlivého státu EU a v tomto směru orgány EU nezasahují do vnitřních rozhodnutí států, uvádí pouze do-

poručení vedoucí k usnadňování vzájemné spolupráce. Uplatňuje se zde princip subsidiarity, kdy se problémy řeší na úrovni, v tomto případě, států, nikoliv celého společenství. „Zlepšovat systémy vzdělávání v jednotlivých evropských státech, znamená lépe připravit jejich občany a zlepšit jejich uplatnitelnost ve společnosti.“

Jednou z hlavních vládních strategií vzdělávací politiky v ČR definuje Bílá kniha vzdělávání (Bílá kniha – národní program rozvoje vzdělávání v České republice, 2002) realizaci celoživotního učení pro všechny, obsahujícího vytvoření kvalitního právního rámce pro rozvoj vzdělávání dospělých, včlenění vzdělávání dospělých do celkového rámce vzdělávací soustavy, pojmenovává další profesní a zájmové vzdělávání dospělých jako nedílnou součást vzdělávací politiky a vymezuje některá specifika této oblasti v návaznosti na evropské standardy vzdělávání.

EU financuje dva základní nástroje rozvoje vzdělávání, a to podporu vzdělávacích programů a podporu ze strukturálních fondů. Zařazení projektu PPZ v dotační struktuře v kontextu všech úrovní, jak evropské, tak i národní, nám nejlépe znázorňuje obrázek č. 1. Na evropské úrovni je to prvotně Evropský sociální fond, z kterého jsou financovány operační programy tvořené na úrovni MPSV ČR. Do těchto programů spadá také OP LZZ, který v jednotlivých prioritních osách a oblastech podpory prostřednictvím tzv. výzev akceptuje předkládané projekty. Projekt PPZ tak představuje nejnižší úroveň, více se jím budeme zabývat ve 3. kapitole této práce, kde si podobně představíme jeho jednotlivé aktivity a cíle převážně z hlediska jejich dopadu na rozvoj kompetencí nezaměstnaných osob.

Obrázek 1 Zařazení projektu Příležitost pro zkušené napříč evropskou a národní dotační strukturou



Zdroj: vlastní zpracování

Nyní si přiblížíme některé možnosti, jež využívá zlínský region v oblasti zaměstnanosti za přispění evropských zdrojů k podpoře určené vybraným skupinám na trhu práce.

### 1.1.2 Podpora zlínského regionu v oblasti zaměstnanosti

Finanční prostředky vynakládané na operační programy, potažmo výzvy a projekty, musí směřovat k inovativnímu, komplexnímu a individuálnímu řešení situace, ve které se nachází celé skupiny uchazečů o zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně dle informací z webového portálu MPSV ČR (Regionální individuální projekty ESF, 2012) připravila v minulých 3 letech 6 regionálních individuálních projektů, zacílených na vybrané ohrožené skupiny trhu práce ve zlínském regionu, které byly podporovány z OP LZZ. Realizace některých již byla ukončena, některé jsou dosud v běhu. Pro stručný přehled uvede-

me název projektu a cílovou skupinu: projekt „Život bez bariér“ – pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením, projekt „Klíč k zaměstnání“ – pro nezaměstnané osoby se základním vzděláním, projekt „Šance pro rodiče“ – pro nezaměstnané osoby pečující o děti do 15 let, projekt „Znovu do práce“ – pro osoby nezaměstnané déle než 5 měsíců, projekt „Příležitost pro zkušené“ – pro nezaměstnané osoby starší 50 let a projekt „Startujeme“ – pro nezaměstnané absolventy s ukončeným středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. Podrobněji se rozboru jednoho z projektů budeme věnovat v kapitole 3.

Cílem všech projektů se stalo komplexní řešení situace každého jednotlivce, s ohledem na jeho aktuální potřeby vztahující se k jeho návratu na trh práce, osobní rozvoj a zvýšení motivace pro řešení své životní situace a také samozřejmě rozvoj klíčových kompetencí.

Novým prvkem těchto projektů se stal individuální přístup ke každému jednotlivci prostřednictvím motivačních aktivit, důraz na zvyšování klíčových kompetencí, komplexnost péče, byl nabízen doprovod odborných poradců k pracovnímu pohovoru, předjednány pracovní nabídky. Oproti dříve realizovaným projektům byl posílen realizační tým všech projektů o odborné pracovní poradenství, které bylo účastníkům neustále k dispozici.

Po vymezení některých evropských nástrojů ovlivňujících podporu zaměstnanosti se nyní zaměříme na vybrané aktivity z pohledu podpory našeho státu. Nejprve se budeme věnovat charakteristice národních cílů v oblasti zaměstnanosti, posléze si představíme některé vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

## 1.2 Národní cíle v oblasti zaměstnanosti

Národní cíle České republiky bývají pravidelně aktualizovány a vycházejí z hlavních cílů strategie „Evropa 2020“ (Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, 2012). Cíle byly stanoveny pro tyto oblasti: zaměstnanost, investice do výzkumu a vývoje, zvyšování energetické účinnosti, vzdělání a sociální začleňování a snižování chudoby. My se budeme zabývat pouze cíli stanovenými pro oblast zaměstnanosti a ty si teď stručně popíšeme.

V návaznosti na hlavní cíle strategie „Evropa 2020“ schválila vláda ČR podle znění interní normativní instrukce č. 1/2012 aktualizaci realizace aktivní politiky zaměstnanosti ČR pro rok 2012 (Normativní instrukce č. 1/2012, 2012), v ní určila národní cíl a národní dílčí cíle v oblasti zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 takto:

- národním cílem se stalo zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové kategorii 20 – 64 let na 75 %,
- dílčími národními cíli byla nadefinována tato hlediska:
  - a) zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65 %,
  - b) zvýšení míry zaměstnanosti st. pracovníků **věkové skupiny 55 – 64** let na 55 %,
  - c) snížení míry nezaměstnanosti osob věkové skupiny 15-24 let o 1/3 oproti roku 2010,
  - d) snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o ¼ oproti roku 2010.

Cílové skupiny osob starších 50 let, které se věnuje tato bakalářská práce, se týkají dílčí cíle a), b) a d) a my si v praktické části ukážeme některé dílčí výsledky, vztahující se k tomu, jak přispívají výsledky vybraného projektu Příležitost pro zkušené k plnění těchto cílů.

Následující podkapitolu věnujeme vybraným opatřením aktivní politiky zaměstnanosti ČR, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti osob pohybujících se mimo trh práce, a zaměříme se na ty nástroje, které vedou ke zvyšování kompetencí nezaměstnaných osob, a mají návaznost na aktivity projektu Příležitost pro zkušené, popisované v kapitole č. 3. Zaměříme se také na srovnání vybraných podpor vztahujících se k osobám starším 50 let a kategorii osob starších 55 let.

### **1.3 Vybraná opatření aktivní politiky zaměstnanosti v ČR**

Jednou z možných podpor zvýšení zaměstnanosti je využití některého z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). V případě osob starších 50 let je podpora státu neodmyslitelná a povinnost ji vykonávat ukládá zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který stanovuje vybrané podmínky. Výkon povinnosti je přenesen na Úřad práce ČR, jež prostřednictvím krajských úřadů práce tuto povinnost realizuje. Jednotlivé krajské úřady si vytváří v intencích aktuálního znění zákona o zaměstnanosti své vlastní roční programy aktivní politiky zaměstnanosti v návaznosti na regionální aspekty.

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou podle interní normativní instrukce MPSV ČR (Normativní instrukce č. 1/2012, 2012) jmenovány tyto:

- nástroje určené k umístění uchazečů o zaměstnání, např. veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa,
- veřejnou službu, jako nástroj k obnovení či získání pracovních návyků, aktivizace a motivace k řešení nezaměstnanosti,
- sdílené zprostředkování zaměstnání, nástroj využívající součinnosti úřadů práce a soukromých agentur práce,
- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- příspěvky na zapracování,
- příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program.

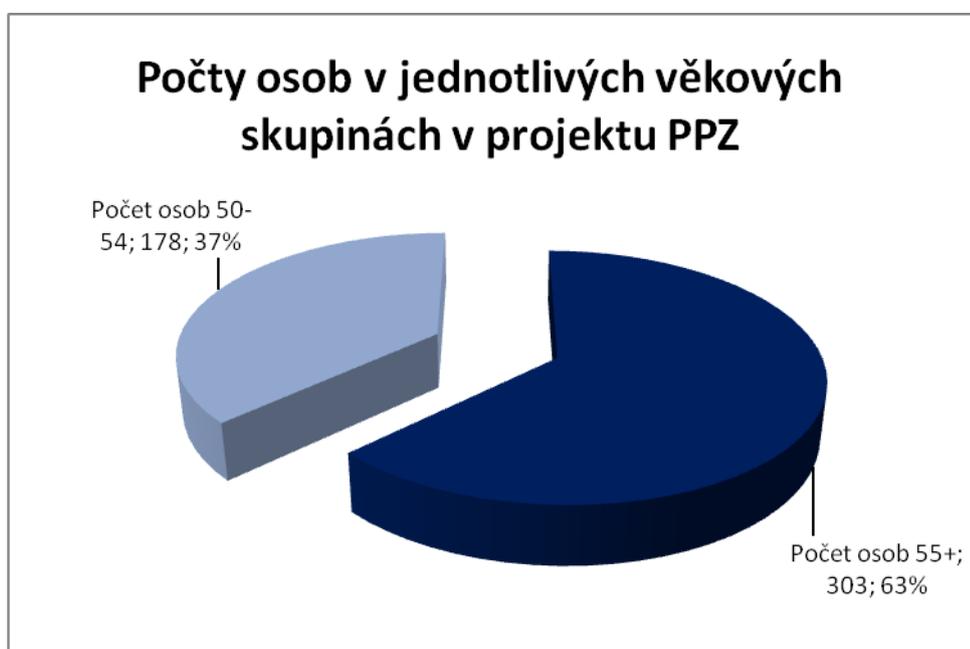
Oproti tomuto taxativnímu výčtu však novelizovaný zákon o zaměstnanosti neuvádí jako nástroje APZ veřejnou službu a sdílené zprostředkování zaměstnání. Již zde dochází k patrnému rozporu.

My se budeme podrobněji zabývat jen nástrojem rekvalifikace, poté se zaměříme na poradenství, jako nedílnou součást APZ a o těchto dvou typech podpor budeme ještě mluvit v souvislosti s aktivitami projektu PPZ.

Vysvětlíme si nyní krátce jeden významný rozdíl, který přináší novela zákona o zaměstnanosti a ten si popíšeme zejména pro pochopení některých souvislostí spojených s cílovou skupinou, na kterou se zaměřujeme. Zákon o zaměstnanosti (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009) definoval ještě v roce 2011 tzv. kategorie ohrožených skupin, kterým má být věnována zvýšená péče, těmto osobám byla poskytována výraznější podpora oproti ostatním nezaměstnaným. Mezi jednu z takto definovaných skupin patřila také kategorie osoby starší 50 let věku. Novela zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1 2012 (zákon o zaměstnanosti, 2012) již **nedefinuje jako ohroženou skupinu osoby starší 50 let**, pouze zobecňuje **hledisko věku**, které zvyšuje rizika v přístupu na trh práce. Podobně je tomu v následující podkapitole, kde si ukážeme, jak dochází i v jiných oblastech politiky zaměstnanosti ke zpřísnění podmínek podpory, v návaznosti na využívání některých nástrojů politiky zaměstnanosti.

Následující graf č. 1 nám pro názornost ukáže rozložení počtů účastníků projektu PPZ, který budeme podrobně rozebírat v kapitole 3. Poukazuje na skutečnost, že motivaci k účasti na motivačních a vzdělávacích aktivitách mají spíše osoby, které ještě nedosáhly věku 55 let, což vyplývá také z informací odborných pracovníků jednotlivých úřadů práce, kdy do projektu už vstupovaly osoby motivované ke svému dalšímu vzdělávání. Při výběrech do projektu byl osloven minimálně dvojnásobek celkového počtu konečných vstupujících osob a **zájem o účast převažoval zhruba ze dvou třetin ve skupině osob věkové kategorie 50-54 let**, v podporované věkové kategorii osob starších 55 let uváděných v jednom z národních cílů byl zaznamenán zájem výrazně nižší.

Graf 1 Věková struktura účastníků projektu Příležitost pro zkušené



Zdroj: údaje poskytl referát projektů EU ve Zlíně, vlastní zpracování

V následující kapitole se zaměříme na jeden z nástrojů APZ, kde opět ukážeme rozdílné podmínky, které vznikly novelizací zákona o zaměstnanosti.

### 1.3.1 Rekvalifikace

Nejčastěji využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační kurzy, které zohledňují regionální hledisko případného uplatnění na trhu práce a měly by být zacíleny na ty oblasti, které jsou pro region klíčové.

Bičáková (2011) uvádí vybrané statistické ukazatele a rekvalifikace jmenuje jako nejeefektivnější nástroj APZ, čímž jen doplňuje hledisko nejčastěji využívaného nástroje.

*„Rekvalifikace je získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (Bočková et al, 2011, s. 41).*

Novotný (2008 in Rabušicová, 2008) rekvalifikační vzdělávání řadí mezi nejviditelnější součásti profesního vzdělávání dospělých.

Veteška (2009) dodává, že na základě výzkumu jsou zaměstnavateli nejvýznamněji hodnoceny profesní certifikované kompetence v kontextu dosažené kvalifikace, mezi které můžeme rekvalifikace zařadit.

Mezi profesní kompetence řadíme takové kompetence, které jsou bezprostředně spojeny s výkonem určité profese, chápeme ji tedy jako odbornou kompetenci a pokud hovoříme o certifikované profesní kompetenci, máme na mysli odbornost podpořenou certifikovaným, tedy obecně uznávaným dokladem, zajišťujícím prokázání jisté kvalifikace.

My se nyní zaměříme na rekvalifikace z pohledu, jak je vymezoval zákon o zaměstnanosti v roce 2011 a jak je nyní vymezuje novela zákona o zaměstnanosti, platná od 1. 1. 2012, abychom opět mohli srovnat některé rozdíly. Normativní instrukce MPSV ČR, ze kterých jsme čerpali informace, kopírují znění zákona o zaměstnanosti a jsou vnitřními rozšiřujícími předpisy, které musí úřady práce dodržovat.

Normativní instrukce MPSV ČR č. 1/2011 (Normativní instrukce č. 1/2011, 2011) určující podmínky realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2011 určovala podporu začleňování uchazečů vybraných rizikových skupin v návaznosti na skupiny osob, kterým měla být věnována zvýšená péče, jmenovitě osoby **starší 50 let věku**, stejně jako v té době platný zákon o zaměstnanosti. Tato instrukce upravovala mimo jiné také využití nástrojů APZ, mezi které se rekvalifikace řadí.

Podle interní normativní instrukce MPSV ČR č. 1/2012 (Normativní instrukce č. 1/2012, 2012) vymezující podmínky realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2012 mají být pro výběr do rekvalifikačních kurzů doporučováni mimo jiné nezaměstnaní především v kategorii **osob starších 55 let**.

Toto nařízení ve srovnání s podmínkami roku 2011 nelze chápat jinak, než jako zhoršení podmínek dostupnosti dalšího vzdělávání v této oblasti APZ pro určité skupiny nezaměst-

naných, protože v rámci této skupiny zužuje okruh osob, jež mají být pro výběr doporučovány a to na základě věku. Tím znevýhodňuje osoby věkové skupiny 50 – 54 let, které, jak jsme mohli vidět na obrázku č. 2, mají větší míru motivace ke vstupu do vzdělávacích aktivit a zůstávají současně stejně ohrožené na trhu práce. Zájem formulovaný ve zmíněné instrukci soustřeďuje více na starší osoby, které již dosáhly více než 55 let. Obdobný posun jsme mohli vidět také ve vymezení definice ohrožené skupiny na trhu práce již výše.

### 1.3.2 Poradenské programy

Jak už jsme si uvedli, bezprostřední součástí APZ je také poradenství. Do této oblasti patří celá řada poradenských programů, mezi které můžeme zahrnout tzv. Job cluby, programy bilanční diagnostiky, individuálního poradenství nebo třeba pracovní rehabilitace. Palán (2002) ve výkladovém slovníku nazývá Job clubem takovou formu práce s nezaměstnanými se ztíženou možností uplatnění, při které se užívá skupinové dynamiky k jejich aktivizaci.

Obecně se dá říci, že poradenské programy splňují atributy rozvojové poradenské intervence, které charakterizuje Schneiderová (2008) jako možnost ovlivnění osobního růstu klienta, který by mu umožnil samostatné překonávání problémů.

Poradenské programy bývají zaměřeny na zvyšování sebmotivace, kterou Barták (2007) chápe jako souhrn vlastního snažení o trvalé zlepšování, vyhledávání nových příležitostí za přítomnosti ochoty ke změně a vytrvalosti v cestě za svým cílem.

Více se budeme některými druhy poradenství zabývat v kapitole 3, zaměřené na aktivity projektu PPZ, kde si popíšeme formy individuálního poradenství, skupinového poradenství i specializovaného psychodiagnostického poradenství a také jejich vliv na formování kompetencí nezaměstnaných osob v souvislosti s jejich účastí na motivačních a vzdělávacích programech, vedoucích k osobnímu rozvoji.

## 2 NEZAMĚSTNANÍ A KLÍČOVÉ KOMPETENCE

V této kapitole se budeme věnovat jednak kompetencím v obecném smyslu, s doložením jejich struktury, jednak klíčovým kompetencím, které jsou základním předpokladem pro uplatnění na trhu práce. Seznámíme se s vybranými autory, kteří se problematikou klíčových kompetencí zabývají. Protože námětem této bakalářské práce je rozvoj osob starších 50 let, budeme se věnovat také otázce vzdělávání dospělých v přímé návaznosti na zvyšování úrovně jejich kompetencí.

Nyní se ale seznámíme se základní strukturou kompetence v obecném smyslu a popíšeme si detailněji její složky.

### 2.1 Struktura kompetence

#### 2.1.1 Teoretické pohledy na kompetence

Veteška (2010) udává, že kritériem pro posuzování kompetence nejsou jen různé certifikáty nebo dosažená kvalifikace, ale úspěšné využití všech zdrojů jedince v konkrétním kontextu situace, ve které se nachází, čili nejen v oblasti zaměstnanosti či vzdělávání, ale také v občanském životě, ve svém volném čase apod.

Vyhánková (2007) uvádí strukturu kompetence jako soubor faktických a teoretických znalostí, souhrnně pojmenovaných vědomostí, procedurálních a praktických znalostí pojmenovaných jako dovednosti a zkušenostní znalosti. Kompetence je podle této autorky souhrnem znalostí a psychických vlastností.

Plamínek (2004) vidí kompetenci jako dvousložkovou způsobilost, kombinaci předpokladů k výkonu a výkonu samotného a podle jeho výkladu je kompetentní ten jedinec, který vlastní dostatečné zdroje a také jich plně využívá.

Na obrázku č. 3 můžeme vidět jednotlivé úrovně kompetence a v to pojetí tradičního hierarchického Kubešova (2004 in Veteška 2009a) tříšložkového modelu struktury kompetence, jak ji v upravené formě uvádí Veteška. Začneme s vymezením struktury od nejnižších příček, postupně se dostaneme až k vrcholu uvedené pyramidy modelu.

Obrázek 2 Model struktury kompetence



Zdroj: Kubeš et al, 2004 in Veteška 2009a, vlastní zpracování

### 2.1.2 Motivace

S pojmem motivace se v literatuře často objevuje také pojem aspirační úroveň a podle Vacínové (2011 in Veteška 2011) jde o úroveň výkonu, který jedinec očekává na v souvislosti s předchozím výkonem, jakési předvídání vlastní úspěšnosti na platformě vlastní prožité zkušenosti. Definiuje v této souvislosti také motivy, které vedou dospělé k dalšímu vzdělávání a jsou to především:

- specifické požadavky v zaměstnání,
- vývojově podmíněné důvody jako např. vliv mobility,
- neuvědomované psychické důvody jako např. tížádost nebo vyrovnání nedostatků,
- potřeba kontaktu,
- uvědomované společenské důvody jako např. kritika společnosti,
- metafyzické důvody jako např. potřeba smysluplného naplnění života.

Z pohledu sociální psychologie Kohoutek (1998) udává, že nejčastějšími motivy jsou zájmy, hodnoty, ideály, potřeby a závislost.

Musil (2008) z psychologického hlediska doplňuje, že všemu uvědomovanému předchází instinktivní činnost, vrozená, ovlivněná vůlí a chtěním.

Beneš (2008) upozorňuje, že motivy nejsou jednou provždy dané, jejich struktura se mění, a mají vždy sociální zázemí. Oproti tomu Kohoutek (1998) tvrdí, že se během života vytváří relativně stálý soubor motivů, označovaný jako motivační systém osobnosti a zároveň vyzdvihuje úzkou spojitost motivace s aktivizací jedince.

Nakonečný (1998) doplňuje, že motivace je spojena s kognitivními procesy, s motorikou a emocemi, vyjadřuje smysl lidského chování a setrvává, pokud nebylo dosaženo původního zamýšleného cíle.

My se budeme v rámci praktické části této bakalářské práce věnovat také motivům, které upřednostňují naši respondenti z hlediska motivace k získání zaměstnání po absolvování vzdělávacího projektu PPZ.

### 2.1.3 Schopnosti

Schopnosti jsou podle Kodýma a Klugerové (2009 in Veteška 2009a) takové psychické vlastnosti osobnosti, které již přesahují z roviny možných dispozic do roviny realizační a definují je jako vlastnosti hodnotové, výkonové, seberegulační, dynamické a zaměřené osobnosti.

Beneš (2008) doplňuje, že všechny složky kompetence spojuje mimo jiné také vnitřní připravenost a ochota naučené používat.

V oblasti vzdělávání dospělých se často hovoří o schopnosti učit se a vzhledem k cílové skupině osob starších 50 let se často neprávem přisuzuje těmto osobám nižší schopnost učit se novému. Tento názor částečně potvrzuje i komparativní analýza kolektivu autorů (Age management, 2011), zaměřená na vybrané aspekty pracovní schopnosti a schopnosti učení v cílové skupině osob starších 50 let, která na jedné straně konstatuje, že s přibývajícím věkem sice klesá lehkost učení, trvanlivost a kapacita objemu zpracovávaných informací, ale na druhé straně dodává, že dospělý jen potřebuje víc času a použití vhodných didaktických přístupů k tomu, aby informace vstřebal.

### 2.1.4 Znalosti, zkušenosti

**Znalosti** vymezuje Vyhnánková (2007) jednak jako výstupy ze vzdělávání, ve smyslu naučených vědomostí a teoretických znalostí, jednak jako praktické výstupy plynoucí ze získané zkušenosti, nazývané zkušenostní znalosti.

Vacínová (2011 in Veteška 2011) považuje znalosti za předpoklad pro vytváření vědomostí a vědomosti pak platformou pro vznik dovedností.

Mogel (1985 in Nakonečný 1998, s. 500) definuje z psychologického pohledu **zkušenost** jako: „..., *intrapsychicky organizovaný produkt vzájemných ovlivňování individuum – prostředí, klíčovým aspektem celého tohoto dění je vnitřní svět jako vztažný systém.*“

V komparativní analýze (Age management, 2011), kterou vypracoval kolektiv autorů zabývající se strategií tzv. age managementu, tedy strategií řízení zohledňující věk a schopnosti lidí, jsou právě zkušenosti a s nimi bezprostředně související nadhled a odpovědnost uvedeny jako jedna z nejvýraznějších kompetencí osob starších 50 let, které se pohybují na trhu práce.

### 2.1.5 Dovednosti

Mužik (2011) definuje **dovednost** jako jistou tendenci prakticky aplikovat vybrané vědomosti nebo informace. Podle něj jsou základem úspěšné realizace lidských cílů.

Barták (2007) zahrnuje dovednosti do soustavy schopností potřebných k získání kompetence k výkonu určité činnosti, na stejnou úroveň dovednostem klade vědomosti, návyky a zkušenosti.

Kodým a Klugerová (2009 in Veteška 2009a) ve svém výčtu pojmenovali dovednosti zároveň s vědomostmi jako konkrétní projevy schopnosti, jako tzv. „aktuální činnostní projevy“. Titíž autoři uvádí ještě jednu definici dovedností, když dovednosti definují jako učebním osvojené způsoby provádění určité činnosti.

Mnozí z nás vnímají dovednosti spíše jako manuální schopnost umět vykonat něco praktického, v případě nezaměstnaných osob například dovednost napsat si sám životopis na osobním počítači.

### 2.1.6 Chování

Chování zaujímá nejvyšší místo v hierarchickém modelu a podle Vetešky (2008b) se právě kompetence projevuje v chování neboli činnosti.

Musil (2008) charakterizuje **chování** jako projev psychiky, jsou jím definovány lidské reakce, vnější výrazy, odpovědi, jednání, řeč a soubor všech těchto faktorů vypovídá o míře sociální adaptace jedince, o jeho sebepojetí a sebeovládání.

Nakonečný (1998) rozlišuje chování aktivní a reaktivní, aktivní chování vymezuje jako snahu o uspokojení některé z potřeb, reaktivní chování jako reakci na signál, obecně pak definuje zaměřené chování jako funkci učení neboli zkušenosti.

Z pohledu sociální psychologie Helus (2007) hovoří o člověku jako o subjektu, na kterého když působí vnější vlivy, tak se seberealizuje svým čínorodým chováním a plní tím své cíle v rámci sociálních souvislostí života.

## 2.2 Modelování kompetencí

Od obecné struktury kompetence teď přejdeme k modelování kompetencí, které Janík et al. (2010) definuje jako přístup ke stanovování předpokladů – kompetencí pro určitou práci. Soubor takovýchto kompetencí se vžil pod názvem kompetenční model a je chápán jako konstrukt očekávající určité výstupy vyjádřené prostřednictvím kompetencí. Podle téhož autora bývá modelování uváděno jako soubor konkrétních vědomostí, dovedností, znalostí a dalších charakteristik osobností, nutných k výkonu určité pracovní pozice, a to v souvislosti s managementem lidských zdrojů. Také uvádí metodologické hledisko, kdy model je podle Maňáka et al. (2008 in Janík et al. 2010) spojovacím článkem mezi realitou, hypotézou a teorií.

Klieme et al. (2010) konkretizuje některé kompetenční modely a uvádí dva typy modelů - úrovnový a strukturální kompetenční model. Tyto se vzájemně nevylučují, naopak se mohou doplňovat. Úrovnové kompetenční modely jsou použitelné v případě měření výsledků vzdělávacích procesů a při sestavování výzkumů zaměřených na modely vývoje kompetencí. Strukturální kompetenční modely se oproti tomu vztahují k vzájemným vazbám zvládnání různých požadavků a dimenzí, kterými lze popsat individuální rozdíly v kompetencích.

Mlčák et al. (2005) doplňuje, že při konstrukci kompetenčního modelu jsou kombinace charakteristik sestavovány do jistých stejnorodých celků, které se souhrnně nazývají kompetence.

V praktické části naší bakalářské práce budeme postupovat podle úrovnového modelu a pokusíme se měřit výsledky za účelem zjištění rozvoje kompetencí starších osob.

Následující podkapitola se zabývá klíčovými kompetencemi a vybranými modely klíčových kompetencí.

## 2.3 Klíčové kompetence

### 2.3.1 Pojem klíčových kompetencí

Definice pojmu klíčové kompetence se odvinula podle Vetešky (2008b) od pojmu „*basic skill*“ v překladu základní dovednost, přes „*competenciens*“ v překladu kompetence, až ke konečnému termínu „*key competencies*“ v překladu klíčové kompetence. Jak dále autor uvádí, nejednotnost pojmů vedla odborníky Evropské komise k doporučení o užívání termínu „*key competencies*“, který by měl označovat soubor vědomostí, dovedností a postojů.

Mužik (Mertens 1974 in Mužik 2010) považuje za základ v pojmosloví termín německého pedagoga Mertense, který charakterizoval tzv. klíčové kvalifikace, jejichž hlavními formami jsou: základní obecné kvalifikace jako logické myšlení, řešení problémů a kooperace, dále horizontální kvalifikace uvedené jako schopnost opatřit si, zpracovat a využívat informace, kromě toho koordinační prvky kvalifikace dané technickou způsobilostí a v neposlední řadě faktory získávání kvalifikace.

Veteška (2008b, s. 21) ve své práci charakterizuje kompetenci jako: „*jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů a to v konkrétním kontextu různých úkolů činností a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.*“

Vyhnánková (2007) pojmenovává kompetence jako soubor všech znalostí psychických vlastností, které tvoří pomyslné konto výsledků učení každého jednotlivce a stává se požadavkem pro vstup do praktického života, např. i toho pracovního.

Tureckiová (2009) uvádí charakteristické znaky kompetence jako úroveň vždy kontextualizovanou, multidimenzionální, definovanou standardem a vlastníci potenciál pro akci a rozvoj.

V oblasti zaměstnanosti Hroník (2007 in Veteška, 2009a) specifikuje již jako klíčové kompetence orientaci na potřeby a očekávání, flexibilitu a proaktivitu, a zvládání námitek.

Od obecného vymezení pojmů přejdeme k modelům klíčových kompetencí, jak je charakterizovali vybraní autoři zabývající se touto problematikou.

### 2.3.2 Modely klíčových kompetencí podle vybraných autorů

#### 2.3.2.1 Model podle Belze a Siegrista

Jako první uvádíme model německých autorů Belze a Siegrista (2001), kteří charakterizovali klíčové kompetence jako spolupůsobení sociálních kompetencí, kompetencí ve vztahu k vlastní osobě a kompetencí v oblasti metod a vytvořili strukturu v této podobě:

- a) *„sociální kompetence = schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím, komunikativnost,*
- b) *kompetence ve vztahu k vlastní osobě = kompetentní zacházení se sebou samým, být vlastním manažerem, schopnost reflexe vůči sobě samému, vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu, schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet,*
- c) *kompetence v oblasti metod = plánovitě se zaměřením na cíl uplatňovat odborné znalosti, vypracovávat tvořivé řešení, strukturovat a klasifikovat nové informace, dávat věci do kontextu – poznávat souvislosti, kriticky přezkoumávat v zájmu dosažení inovací a zvažovat šance a rizika“ (Belz a Siegrist, 2001, s. 167).*

Strukturu tohoto modelu použijeme v našem výzkumu v praktické části této bakalářské práce.

#### 2.3.2.2 Lombardův model klíčových kompetencí

Lombardo (2000 in Veteška 2008a) ve své analýze v oblasti rozvoje specifikoval následující oblasti, směřující ke komplexnímu spektru kompetencí následovně: oblast nápaditosti a vynalézavosti, zvládnutí úkolů v komplexnosti, rychlé čerpání nových vědomostí, rozhodnost, vedení spolupracovníků, vytváření rozvojového prostředí, schopnost zvládat a řešit konflikty, týmová orientace, získávání talentovaných zaměstnanců, vytváření a vylepšování mezilidských vztahů, soucit, takt a citlivost, přímočarost a otevřenost, rovnováha

mezi soukromým životem a prací, sebeuvědomění, mezilidské vztahy, flexibilita a vyrovnanost.

Výběrem uvedených oblastí kompetencí autor naznačuje, že se nejedná o okruhy spojené s obecnými klíčovými kompetencemi, potřebnými pro kteroukoliv osobu, zaměřuje se spíše na manažerské kompetence, ale je patrný význam, který přikládá kompetenci v morální oblasti a kompetenci v oblasti psychohygieny.

### 2.3.2.3 *Wernerův kompetenční model*

Odlišný pohled v obecnější rovině nabízí Wernerův rozbor vlastností a schopností upravený Veteškou (Werner 2003 in Veteška 2008b) takto:

- výkonnostní kompetence – motivace, pracovní ctivosti, schopnosti zátěže, schopnost reakce, vybrané postoje jako např. orientace na úspěch,
- intelektuální kompetence – celkové schopnosti, zvláštní schopnosti, schopnost učení,
- sociální kompetence – definované jako kompetence ve vztahu k partnerovi a kompetence ve vztahu k sobě,
- komunikační kompetence – tyto kompetence uvádí jako podúroveň sociálních kompetencí a zahrnuje do nich schopnost mluveného a psaného projevu, umění poradit i informovat, vyjednávací schopnost a jiné.

Z pojetí klíčových kompetencí uvedených autorů, z nichž každý má trochu jiný pohled jak na důležitost některých vybraných kompetencí, tak i na jejich vzájemné vztahy a hierarchii některých vybraných kompetencí, lze odvodit, že nelze jednoznačně považovat některé kompetence jako nepostradatelné, byť jsou některé jmenovány téměř jednohlasně. Veteška (2008b) uvádí, že tak, jako žádný jedinec nedisponuje všemi potřebnými kompetencemi, autor této bakalářské práce dodává v jednom okamžiku, tak se také žádný obecný kompetenční model nedá upřednostňovat mimo jiné také proto, že kompetence neustále procházejí vývojem a vyplývají z lidských zkušeností a z nich aktuálně vycházejících potřeb. Toto tvrzení jen podporuje Beneš (Beneš 2004 in Veteška 2009b), který doplňuje kritérium jedinečnosti a rozličnosti získávání zkušeností a jejich zpracovávání vlastním, tedy jedi-

nečným způsobem každým jednotlivcem s ohledem na vliv věku jedince, jakožto důležitou proměnnou při absorbování učení.

Domnívám se, že se od žádného kompetenčního modelu nedá očekávat jakási univerzálnost, možnost použití kdekoliv a kdykoliv a co je hlavní, téměř každý model představuje určitý ideální stav, který za přítomnosti nezbytného lidského faktoru nemůže být stavem trvalým, takže každý model podléhá vlivu měnícího se počtu proměnných a tím se vyvíjí.

V následující kapitole konkrétně zacílíme náš zájem na vzdělávací a motivační projekt PPZ, který nám poskytne nejen základní informace o aktivitách vedoucích k motivaci a rozvoji kompetencí nezaměstnaných osob, ale stane se rovněž základnou pro praktický výzkum této bakalářské práce.

### 3 PROJEKT „PŘÍLEŽITOST PRO ZKUŠENÉ“

Zdrojem informací uvedených v této kapitole jsou většinou interní podklady Úřadu práce ČR, krajské pobočky ve Zlíně, nejsou veřejně přístupné, pro nás je to však jediný zdroj informací. Jedná se především o projektovou žádost (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) k projektu a také o zadávací dokumentaci (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) k veřejné zakázce na vzdělávací služby projektu. Oba tyto dokumenty jsou autorským dílem kolektivu oddělení projektů EU při zlínské pobočce Úřadu práce ČR a byly poskytnuty ke studiu na místě. Okrajově jsme čerpali také z interní statistické analýzy (Podrobná analýza cílové skupiny, 2009c), která rovněž nebyla veřejně dostupnou informací.

#### 3.1 Popis projektu a jeho hlavní cíle

Projekt PPZ je jedním z regionálních individuálních projektů, jehož realizátorem je Úřad práce ČR, krajská pobočka ve Zlíně (Regionální individuální projekty ESF, 2012). Byl reakcí na naléhavou potřebu podpořit nezaměstnané osoby starší 50 let, které jsou rizikovou skupinou na trhu práce. Realizace projektu započala v listopadu roku 2009 a bude ukončena v říjnu roku 2012. Projekt je z větší části financovaný z ESF, konkrétně z národního programu OP LZZ a v menší míře ze státního rozpočtu České republiky, zažádáno bylo v rámci výzvy č. 13 pro předkládání regionálních individuálních projektů v oblasti podpory Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Na realizaci jsou zainteresovány všechny pobočky Úřadu práce ve Zlínském kraji. Na základě výběrového řízení byla vybrána nejmenovaná soukromá společnost, která se dlouhodobě zabývá vzděláváním dospělých, a stala se dodavatelem motivačních a vzdělávacích aktivit projektu.

PPZ se podle projektové žádosti (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) zaměřuje na nezaměstnané osoby starší 50 let, které mají bydliště v některém z okresů Zlínského kraje a jsou v evidenci úřadu práce. Hlavními cíli projektu se stala tato kritéria:

- motivovat účastníky ke svému osobnímu rozvoji,
- poskytovat odborné poradenství,
- podle individuálních potřeb každého z účastníků umožnit doplnění, obnovení jejich znalostí nebo dovedností,

- vybavit účastníky chybějícími kompetencemi,
- v neposlední řadě zprostředkovat pro tyto osoby vhodné zaměstnání a podpořit je při jeho udržení.

Předpokladem bylo postupné zapojení 120 osob z každého okresu Zlínského kraje, celkem tedy 480 nezaměstnaných osob starších 50 let.

Možnost zúčastnit se tohoto projektu je jistou konkurenční výhodou pro ty, kteří byli aktivnější a také zodpovědnější vůči své nejisté pracovní budoucnosti a chtěli udělat něco navíc pro svůj osobní rozvoj.

Právě na základě projevení zájmu bylo možné v pravidelných intervalech uskutečnit výběr osob, které vstoupily do projektu. Účastníci byli předem seznámeni se svými právy a povinnostmi vyplývajícími z účasti a dobrovolně a bezplatně se mohli zapojit do aktivit, které jim byly nabídnuty. Účast pro ně představovala závazek vstupu do povinné Motivační části a tzv. Job clubu, poté si na základě individuálních konzultací vybírali z volitelných aktivit, kterými se podle zadávací dokumentace projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) staly: bilanční diagnostika, odborná jazyková výuka, rekvalifikace, specifické rekvalifikace a dílčí kvalifikace. Podrobnějším popisem povinných i volitelných aktivit se budeme dále zabývat v následujících podkapitolách.

Nedílnou součástí individuální podpory účastníků PPZ se stalo podle zadání projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) jednak individuální poradenství, jednak přímá podpora zahrnující možnost zažádat si o úhradu jízdného po dobu trvání prokázané účasti na vzdělávání, úhradu správních poplatků, zdravotních prohlídek nebo příspěvek na hlídání dítěte. Dalším důležitým motivačním prvkem byla možnost získat příspěvek na mzdové náklady pro budoucí zaměstnavatele osob účastnících se projektu PPZ, což se ukázalo jako velmi úspěšné. Každý účastník projektu mohl být podpořen částkou dosahující 96.000 Kč rozloženou na 8 měsíců, pokud pro něj bylo vytvořeno dotované pracovní místo a zaměstnavatel mohl prostřednictvím této podpory uplatnit své mzdové náklady spojené s novým zaměstnancem.

### **3.2 Cílová skupina, její charakteristiky a specifika**

Cílovou skupinou projektu PPZ se staly podle podmínky dané projektovou žádostí (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) osoby starší 50 let žijící v okresech Kroměříž, Uher-

ské Hradiště, Vsetín a Zlín. V těchto místech započala realizace v poradenských centrech dodavatele vzdělávacích služeb, pro lepší dostupnost účastníkům byla zřízena také poradenská centra v Uherském Brodě a Valašském Meziříčí. V roce 2009, kdy se analyzovala data potřebná pro podání projektové žádosti, dosahoval podle interní statistické analýzy (Podrobná analýza cílové skupiny, 2009c) podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání starších 50 let 29% z celkového počtu nezaměstnaných v celém Zlínském kraji a současně byl prokázán meziroční nárůst o 8 % v dané cílové skupině.

V roce 2009, kdy započala realizace projektu, se podle znění zákona o zaměstnanosti jednalo o podporovanou cílovou skupinu definovanou kategorií zvýšené péče, která již byla popsána v podkapitolách 1.1 a 1.2.

### 3.2.1 Charakteristiky cílové skupiny

Z interní statistické analýzy úřadu práce (Podrobná analýza cílové skupiny, 2009c), která se stala podkladem pro tvorbu projektu, vyplývají následující charakteristiky cílové skupiny:

- motivace vyřešit tíživou životní situaci související se ztrátou zaměstnání zejména vzhledem k předdůchodovému věku a možnými finančními ztrátami,
- mnohaleté pracovní zkušenosti, nadhled a zodpovědnost při řešení pracovních problémů,
- vysoká ochota znovu se zapojit do pracovního procesu,
- potřeba doplnění znalostí, dovedností a vybraných kompetencí směřujících k usnadnění návratu na trh práce.

Předpokladem bylo, že osobám cílové skupiny pomůže konfrontace s vrstevníky, jež mají obdobné problémy a potíže s pracovním uplatněním, a kteří se taktéž nacházejí v obdobné životní situaci. Jak individuální přístup, tak i skupinové poradenství, jehož rozboru se budeme věnovat v podkapitole 3.3.6., se stalo podstatným požadavkem pro práci s cílovou skupinou.

### 3.2.2 Specifické problémy cílové skupiny

Nejen vyšší věk je specifikem naší cílové skupiny. Interní statistické šetření (Podrobná analýza cílové skupiny, 2009c) také poukázalo na další specifika, které označily osoby z cílové skupiny jako překážky bránící jim ve vzdělávacích aktivitách. Mezi takové překážky patřily zejména:

- špatná orientace na trhu práce,
- nízké sebevědomí, nedostatečná úroveň sebe prezentace,
- obavy (finanční, osobní neúspěch) z dalšího vzdělávání,
- častá kumulace dalších znevýhodnění vůči trhu práce, jako jsou např. zdravotní omezení, negativní sociální faktory, bydliště v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti, omezená dopravní dostupnost a jiné,
- péče o své rodiče, partnery nebo vnuky a upřednostnění pomoci svým blízkým před vlastní seberealizací,
- nedostatečné využívání informačních technologií nebo úplná absence, nedostatečná jazyková vybavenost.

Že jsou tyto bariéry stále aktuální, potvrzují také výsledky studie společnosti RESPEKT Institut v této cílové skupině, kdy podle autorek (Bočková et al, 2011) celých 90 % respondentů výzkumu v cílové skupině osob starších 50 let považuje za nedostatečné své jazykové kompetence, 78 % respondentů pak považuje za nedostatečné své znalosti práce na PC a uvádí je jako jedny z hlavních důvodů neúspěchu u pracovního pohovoru.

Další z překážek bývá podle Seligmana (1975 in Nakonečný 1998) také tzv. naučená bezmocnost, která představuje z psychologického hlediska stav mysli, v němž se postižený domnívá, že nemá žádný vliv na kladný vývoj situace, dostává se do deprese, zažívá demotivaci a snaží se o únik z podobných situací.

Novosad (2000) jmenuje jako další negativní faktor ovlivňující sociálně znevýhodněné osoby tzv. sociální stigma, nálepkou něčeho jiného a nežádoucího, která je může limitovat.

Další bariérou plynoucí z interní statistické analýzy (Podrobná analýza cílové skupiny, 2009c) bývá převládající postoj nezaměstnaných, že jsou kvalifikovaní a jejich kvalifikace je dostatečná, jednoduše necítí potřebu dál pracovat na svém profesním rozvoji.

Taková argumentace v dnešní znalostní ekonomice neobstojí, jak uvádí Vojtovič (2011), celoživotní povolání a zaměstnání se stává minulostí a je nanejvýš nutné pokračovat v dalším vzdělávání.

S tím by bylo podle mínění autora této práce bezesporu souhlasit a takovouto tezi přijat za obecně platnou v obou jejích částech, pokud bychom u některých profesí, zejména v duševní oblasti, jako je např. lékař nebo třeba právník nevyžadovali a nepředpokládali, že „praxe dělá mistra“, čímž se ostatně naplňuje druhá část teze, nikoli však první. Nebo pokud by nevznikal akutní nedostatek osob kompetentních pro výkon řemeslných činností, kde sice další vzdělávání (získávání kompetencí) je vzhledem k charakteru činnosti omezeno povětšinou na získávání dalších zkušenostních znalostí, nikoli institucionalizovaných vědomostí.

Veteška (2009b, s. 18) v časopise *Andragogická revue* upozorňuje, že: *„Těžiště odpovědnosti za vlastní učení a vzdělávání nese jednotlivec, který si kvalifikaci musí neustále doplňovat, rozšiřovat nebo měnit, protože formální kvalifikace stále rychleji „koroduje“ a změna jejího obsahu bývá dlouhodobým procesem.“*

### 3.3 Aktivity projektu PPZ

Následující podkapitola bude pojednávat podrobněji o motivačních a vzdělávacích aktivitách, jejichž úkolem je aktivizovat účastníky projektu a také dopomoci účastníkům obnovit nebo doplnit své kompetence, případně je vhodným způsobem rozvíjet, především prostřednictvím vzdělávání.

Vacínová (2009 in Veteška 2009a, s. 165) říká, že: *„Vzdělavatel již nezprostředkovává neměnné hodnoty a tvrzení. Vyzdvihuje se umění učit se pro připravenost jednotlivců adekvátně reagovat na měnící se podobu světa. Obstát ve společnosti vědění vyžaduje schopnost plánovat, vyhodnocovat a řídit svůj svět.“*

Buchtová (2002) ale upozorňuje, že ztráta zaměstnání je natolik náročná situace, ve které stěžejní roli hraje právě orientace na budoucnost, která když chybí, může dojít i k celkové životní rezignaci.

Právě výše uvedené argumenty se zcela shodují s pojetím záměru projektu (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a), který by měl vést účastníky projektu k orientaci na

zodpovědnost za svou budoucnost prostřednictvím vhodných motivačních a vzdělávacích aktivit a současně se snažit eliminovat negativní aspekty nezaměstnanosti.

Povinné části předcházela podle povinností daných projektovou žádostí (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) nezbytná informační kampaň, která prostřednictvím inzerce, letáků a plakátů informovala širokou veřejnost o možnosti zapojení se do projektu, speciálně byly vyrobeny a distribuovány také letáky pro budoucí zaměstnavatele. Zájemci o vstup do projektu obdrželi od svých poradkyň na úřadech práce doporučení k zařazení do projektu a zúčastnili se prezentačních schůzek, kde jim byly představeny jejich budoucí možnosti při dobrovolném zapojení se do projektu.

Následuje popis stěžejních aktivit projektu PPZ, které jsou rozděleny do povinné části a individuálně volené části.

### 3.3.1 Motivační část

Podpisem dohody o účasti v projektu se podle podmínek zadávací dokumentace (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) vybrané osoby zavázaly k plnění svých povinností, byly poučeny o svých právech a tímto aktem se staly plnohodnotnými účastníky projektu PPZ. Tím také vstoupili do motivační části projektu, která se skládala se tří základních okruhů a byla stanovena minimální hodinová dotace 40 výukových hodin, většina výukových hodin probíhala skupinově.

Prvním okruhem motivace účastníků podle zadávací dokumentace (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) bylo umožnit účastníkům projektu **rozpoznat a hodnotit své znalosti a dovednosti**, a vytvořit si reálnou představu o vlastním uplatnění na současném trhu práce. Účastníci získali informace nejen o samotném projektu PPZ a jeho dalších možnostech jako např. konkrétní výčet rekvalifikačních kurzů, jež by mohli v rámci projektu absolvovat, ale také obecné informace o dotační politice EU.

Další důležitou součástí, kterou určovala zadávací dokumentace (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b), byl individuální rozbor orientace na trhu práce každého jednotlivého účastníka, **zhodnocení dosavadních životních zkušeností**, historie jejich zaměstnání, dokončeného vzdělání, **rozbor osobních názorů na své charakteristiky slabých a silných stránek osobnosti, významu sebepoznávání, rozšiřování svých kompetencí.**

V praktické části bakalářské práce budeme sledovat právě toto stěžejní téma, hodnocení vlastního rozvoje kompetencí prostřednictvím zdokonalování se v projektu PPZ.

Výstupem této aktivity se podle zadávací dokumentace (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) stala pracovní diagnostika, která byla písemnou formou zpracována při individuální konzultaci účastníka s psychologem a tato obsahovala zejména **zjištění zájmu** vzhledem k dalšímu profesnímu uplatnění a **úroveň osobních předpokladů** pro profesní orientaci. Nedílnou součástí pracovní diagnostiky se stal tzv. plán aktivit, který se stal závazným programem určujícím typ a počet dalších aktivit. Třetí okruh byl zacílen na **rozvoj pracovních návyků**, k nimž patřilo dodržování harmonogramu výuky spolu s vlastním režimem docházky, dodržování pokynů a plnění zadaných úkolů.

### 3.3.2 Job club

Další povinnou aktivitou projektu se dle stanovených podmínek zadávací dokumentace projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) stal Job club, ucelený poradenský program, jehož hlavní cílem bylo motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce, umožnit **praktický výcvik potřebných dovedností** pomocí různých interaktivních technik, výcvikových metod, **nácvikem asertivních technik** a **komunikačních dovedností** s využitím demonstrativních cvičení přijímacích pohovorů a **sebe prezentace**. Byl veden formou **skupinového poradenství**, které zde sehrálo svou nezastupitelnou a výjimečnou roli, hlavně z důvodu odstranění některých bariér v komunikaci ve skupině. Podrobněji se poradenství budeme věnovat v kapitole 3.3.6, některá specifika skupinového poradenství si představíme už nyní.

Dasiuk a Semikolenová (1999 in Hargašová, 2009) jmenují některé ze základních technik a postupů ve skupinovém poradenství. Mohou jimi být netradiční představování urychlující vzájemné seznámení, brainstorming, diskuze v malé skupině, diskuze v celé skupině, zdokonalování komunikace rozvíjející vyjadřovací schopnosti po gramatické i obsahové stránce, případové studie, kdy příklad dobré praxe může mít motivační účinek, tvořivá práce, která má za úkol odstranit zábrany členů skupiny a pomoci jim tak vyjádřit své pocity a jiné techniky, které lektor může v rámci svých odborných kompetencí při výuce využívat.

Skupinové poradenství v PPZ se zaměřovalo podle podmínek zadávací dokumentace projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) na tyto vybrané okruhy:

- úvodní schůzka – stanovení pravidel pro účastníky skupinového poradenství, seznámení účastníky s cíli aktivity, prezentace očekávání účastníků, rozbor příčin nezaměstnanosti jednotlivců z jejich pohledu,
- orientace na trhu práce – disponibilní informační zdroje, práce s inzerátem, výběr vhodného inzerátu v návaznosti na požadavky zaměstnavatelů a rozbor klíčových kompetencí účastníka, formy kontaktu se zaměstnavateli, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, význam asertivního chování, jeho druhy a techniky, praktický nácvik asertivního chování,
- osobní portfolio – tvorba strukturovaného životopisu při využití různých pracovních portálů, kde je možné si vyplnit svůj profil, sestavení motivačního dopisu, rozbor dokladů o vzdělání a praxi,
- seznámení s Integrovaným portálem MPSV ČR – služby portálu v rámci jednotlivých aplikací, informace o postupech při ztrátě zaměstnání, vyhledávání volných pracovních míst, využívání webového portálu typových pozic – známého jako Integrovaný systém typových pozic, vytvoření životopisu na portálu MPSV ČR,
- příprava na přijímací pohovor – význam verbální a neverbální komunikace, sdělování informací, navázání kontaktu, aktivní naslouchání, sebehodnocení a sebereprezentace, zásady správného telefonování, demonstrativní ukázky přijímacího pohovoru, nácvik přijímacího pohovoru, příprava na možné otázky vznesené na uchazeče a příprava na vhodné odpovědi, stresové otázky, zásady správné diskuze, zvládnutí negativních pocitů, zvládnutí konfliktu,
- závěrečný modul – rozbor pracovněprávní problematiky jako jsou vznik a zánik pracovního poměru, základní informace o náležitostech pracovní smlouvy, zhodnocení dosavadních aktivit účastníka jako zpětná vazba a vyplnění anonymního dotazníku, kde účastníci vyjádřili své postoje k aktivitě Job club.

Celá aktivita byla podmíněna rozsahem 30 vyučovacích hodin, při maximální denní dotaci 4 vyučovacích hodin a maximálním počtu 12 účastníků ve skupině. Touto aktivitou mohl provádět účastníky pouze psycholog vystudovaný v jednooborové nebo dvouoborové psychologii, nebo lektor, který měl pracovní zkušenost se vzděláváním dospělých delší než 5 let. Každý účastník, který absolvoval zmiňovaný Job club, získal osvědčení o účasti na poradenském programu. Tato aktivita se stala klíčovou pro získávání přehledu o kompe-

tencích jednotlivých účastníků, dopomohla k sebeuvědomění si vlastních nedostatků a jejím hlavním cílem bylo doplnit nebo obnovit některé kompetence důležité pro opětovný vstup na trhu práce.

### 3.3.3 Bilanční diagnostika

Pro účastníky, kteří se nedokázali rozhodnout, jak a kterým směrem pokračovat ve své další pracovní kariéře, byla určena podle podmínek zadávací dokumentace projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) tato nepovinná aktivita, sloužící ke komplexnímu zhodnocení schopností, dovedností, profesní kariéry, zájmových struktur a osobnostních charakteristik prostřednictvím využití psychodiagnostických metod. Každý účastník mohl za dopomoci psychologa absolvovat tento 19hodinový poradenský program, jehož výstupem se stalo doporučení pro řešení osobní situace s návrhy dalších postupů a informace o optimálním pracovním zařazení vyplývající z individuální a skupinové práce. Absolvent této aktivity obdržel osvědčení o účasti na poradenském programu a závěrečnou zprávu, která jej informovala o jeho nedostacích, předpokladech a rezervách.

### 3.3.4 Odborná jazyková výuka

V rámci projektu PPZ byla účastníkům nabídnuta rovněž možnost jazykové výuky, vycházející z podmínek nastavení projektové žádosti (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a). Předpokladem vstupu do této aktivity bylo absolvování vstupního pohovoru v cizím jazyce, kterým měla být zjištěna úroveň dosavadních znalostí. V rámci OP LZZ není přípustná jazyková výuka pro začátečníky, musí se jednat pouze o odbornou výuku s obsahem zaměřeným pro využití při výkonu konkrétní profese jako je např. obchodní terminologie užívaná v obchodní korespondenci, technická terminologie použitelná v novém zaměstnání, které by mělo navazovat na jazykovou přípravu atd. Nabídnuta byla možnost studia v anglickém, německém a ruském jazyce při celkové dotaci 240 vyučovacíh hodin.

Možnost zapojit se do jazykové výuky si podle průběžných výsledků projektu (Výsledky projektu Příležitost pro zkušené, 2012) nezvolil žádný účastník.

### 3.3.5 Rekvalifikace

Tato volitelná aktivita byla podle projektové žádosti (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) určena pro účastníky, kteří si se svým dosavadním vzděláním obtížně hledali nové pracovní místo a potřebovali si buď doplnit některé dovednosti například v oblasti využívání informačních technologií, nebo získat zcela novou kvalifikaci pro výkon nové profese. Je to jediná aktivita projektu, v jejímž průběhu byla účastníkům podle zákona o zaměstnanosti vyplácena finanční podpora při rekvalifikaci, zaručená zněním zákona o zaměstnanosti, která je mimo jiné také motivačním prvkem pro další vzdělávání nezaměstnaných osob.

Účastníci si mohli volit z nabídky počítačových, profesních a sociálně orientovaných kurzů (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b), vždy v návaznosti na dosavadní výsledky individuálních pracovních diagnostik.

Pro zvýšení podpory účastníkům projektu bylo projektovou žádostí (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) stanoveno, že pokud existuje odůvodněná potřebnost více než jednoho rekvalifikačního kurzu, mohl účastník vstoupit až do dvou rekvalifikačních kurzů. Podle informací odborných pracovníků poradenství nebylo výjimkou, že se účastník zdokonalil v některém z počítačových kurzů a následně vstoupil do kurzu specializovaného.

#### 3.3.5.1 Počítačové rekvalifikační kurzy

Mezi tyto kurzy patřily podle zadávací dokumentace (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) akreditované kurzy „Základy obsluhy osobního počítače“, tento kurz byl nastaven na celkovou výukovou dotaci 120 hodin a „Základy obsluhy osobního počítače dle sylabu ECDL© Start“, rozšířená výuka pro účastníky s vyšší úrovní znalostí práce na PC, ukončená certifikátem nebo indexem podle počtu splněných modulů v hodinové dotaci 80 hodin. Zkratka ECDL© (v angličtině doslova „European computer driving licence“) je na evropské úrovni považována za licenční značku tzv. počítačové gramotnosti (Koncept počítačové gramotnosti ECDL©, 2012), ve volném překladu by se mohlo říci, že jde o evropský průkaz počítačové gramotnosti a jedná se o celosvětově uznávaný koncept počítačových znalostí a dovedností ověřovaný praktickými testy.

Hodinové dotace obou kurzů byly navýšeny oproti běžným standardům z důvodu podpory cílové skupiny, která potřebovala více času na vstřebání probírané látky. O tyto kurzy byl

podle informací odborných pracovníků poradenství velký zájem, celkem 52 % ze všech účastníků si zvolilo právě tuto aktivitu, protože hodnotilo svou počítačovou gramotnost jako nedostačující. V následující tabulce č. 1 můžeme vidět počty účastníků, kteří si zvolili kurzy rozvíjející jejich počítačovou gramotnost.

Tabulka 1 Počty účastníků projektu, kteří volili počítačovou výuku

Typ počítačového rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků, kteří si zvolili daný typ kurzu
Základy obsluhy osobního počítače	198
Základy obsluhy osobního počítače ECDL	50
<b>CELKEM</b>	<b>248</b>

Zdroj: údaje poskytl referát projektů EU ve Zlíně, vlastní zpracování

Tyto ukazatele jen podporují názor některých autorů, například Zounek (2008 in Rabušicová et al. 2008) mluví o tzv. digitální propasti, tzn. stav, kdy rozdíly v možnostech a přístupu k informačním technologiím mohou způsobovat vznik sociálních rozdílů nejen mezi jednotlivci. Dále upozorňuje, že na té horší strany propasti se nachází právě hlavně nezaměstnaní, jejichž nízká úroveň počítačové gramotnosti je předurčuje k neúspěchu na trhu práce.

Aktivitou počítačových rekvalifikačních kurzů pomáhá projekt účastníkům, kteří se chtějí v oblasti počítačové gramotnosti rozvíjet nebo zdokonalovat a přispívá tak k dalšímu rozvoji kompetencí nezaměstnaných osob motivovaných k návratu na trh práce.

### 3.3.5.2 *Specifické rekvalifikace*

Další důležitou součástí této podkapitoly jsou specifické rekvalifikace, ty byly zaměřeny na získání zejména odborných kompetencí potřebných pro výkon zvolené profese, do této kategorie spadaly kurzy z oblasti ekonomické, sociální nebo profesní.

Podle aktuálního znění zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (2012) se rekvalifikací rozumí: „Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování či obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“

Prostřednictvím výběru a následného získávání nové kvalifikace si účastníci projektu mohli určit, jaké odborné kompetence chtějí získat pro svou další pracovní budoucnost. Mohli

se zaměřit na ty oblasti, ve kterých se chtěli zdokonalit nebo mohli získat úplně novou kvalifikaci, která neměla s jejich předchozí pracovní historií přímou souvislost. Tato podmínka mohla platit např. pro osoby původně vyučené v oboru, který na nynějším trhu práce již není příliš poptávaný, popřípadě se nabídky pro některé profese již vůbec nevyskytují.

Seznam všech volitelných kurzů daný zadávací dokumentací projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) představuje následující tabulka č. 2, ve které také můžeme vidět počty účastníků, kteří se rozhodli zapojit do těchto aktivit.

Tabulka 2 Typy kurzů a počty účastníků v jednotlivých kurzech

Typy specifických rekvalifikačních kurzů	Počet účastníků, kteří si zvolili daný typ kurzu
Auto CAD	11
Prodavačské práce	9
Pracovník v sociálních službách	45
Profesní průkaz sk. C, D, E	2
Řidičské oprávnění skupiny C	2
Řidič manipulačního vozíku	70
Skladník	27
Svářeč kovů - ZK 111 1.1.	2
Svářeč kovů - ZK 135 1.1.	5
Svářeč kovů - ZK 141 8	1
Svářeč ÚZ ČSN EN 287-1 111	0
Svářeč ÚZ ČSN EN 287-1 135	0
Svářeč ÚZ ČSN EN 287-1 141 8	0
Administrativní pracovník s praxí	61
Účetnictví a daňová evidence	43
Vyhláška § 50	3
<b>CELKEM</b>	<b>281</b>

Zdroj: údaje poskytl referát projektů EU ve Zlíně, vlastní zpracování

Každý účastník, který splnil minimální hranici 80% docházky a složil závěrečnou zkoušku, obdržel osvědčení o absolvování, popřípadě některý z jiných dokladů, jako jsou svářečské průkazy nebo řidičské průkazy. S takovými doklady se potom účastníci prezentují u budoucích zaměstnavatelů a dávají opět jistou konkurenční výhodu pro ty, kteří se mohou prokázat třeba nově získanou kvalifikací.

### 3.3.5.3 Dílčí kvalifikace

Poslední možnou variantou podle zadávací dokumentace projektu (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) byla případná účast v aktivitě dílčí kvalifikace, která byla vhodnou možností pro ty, kteří ovládají výkon určité profese, ale nemají příslušnou kvalifikaci. Tito lidé mohou na základě svých předchozích praktických zkušeností absolvovat u autorizované osoby zkoušku ověřující dosažení dané kvalifikace v oboru. Cílem je získat celostátně platné osvědčení o úspěšné zkoušce z činnosti, o kterou má účastník po prokázání některých dovedností zájem. O vstup do této aktivity podle průběžných výsledků projektu (Výsledky projektu Příležitost pro zkušené, 2012) neprojeví zájem žádní účastníci.

Nezájem o dílčí kvalifikace není jen důvod k zamyšlení v případě projektu PPZ. Jako možný důvod obecného nezájmu o dílčí kvalifikace Měšťanová (2009) uvádí, že na základě komunikace s občany a zaměstnavateli je problematický již samotný název „dílčí kvalifikace“, který je vnímán jako neúplná a podřadná kvalifikace a snižuje skutečnou hodnotu vlastní aktivity.

### 3.3.6 Poradenství

Součástí všech aktivit se stalo podle předpokladu daného jak projektovou žádostí (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a), tak i zadávací dokumentací (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b), poradenství, a to jak ve formě individuální, tak také ve formě skupinové. V rámci individuálního poradenství, které všichni účastníci absolvovali 1x týdně, s nimi byly řešeny jejich pracovní nabídky, případné výsledky z pracovních pohovorů, dílčí úspěchy, další očekávání atp. Skupinové poradenství se realizovalo převážně v aktivitách Motivační část a Job club a jejich cílem bylo mimo jiné také poskytování a přijímání zpětné vazby, o které Hargašová (2009) hovoří jako o postupu spočívající v tom, že každý člen skupiny má možnost hovořit o svých dojmech a pocitech, které v něm vyvolalo chování někoho jiného, každý má možnost zjistit, jaké dojmy v něm ostatní vyvolávají, ale také to, jak sám působí na ty ostatní.

Poradenství v tomto projektu splňuje znaky tzv. biodromálního poradenství, které Zvariková (2009 in Hargašová 2009) charakterizuje jako aktivitu zaměřující se na optimalizaci a stimulaci osobnostního rozvoje, klade důraz na aktivní přístup klienta k vlastnímu životu, přebírání zodpovědnosti za sebe při rozhodování a řešení problémů, ujasňování si život-

ních plánů, cílů, hodnotové orientace a směřování, přičemž vychází z konceptu biodromální psychologie, jež sleduje vývoj člověka a jeho seberealizaci celoživotně.

Souvztažnost s prioritami poradenství můžeme nalézt také v oblasti psychologického poradenství, které se svými formami podle Musila (2009) má zaměřovat na aktivní naslouchání, akceptaci klienta, vcítění a porozumění vedoucí ke shodě.

Vybíral (2005) zohledňuje prvek používání pozitivní komunikace, jakožto účinného nástroje zvýšení sebedůvěry a pokládá jej za možný důvod žádoucího vývoje člověka z pohledu pozitivní psychologie.

A jak vnímá poradenství Matoušek (2003, s. 85)? Říká, že: „*Pomáhat znamená pomoci lidem, aby si dokázali pomoci, ... je jednou z cest, jak pomáhat lidem překonat jejich problémy, jak objasňovat jejich osobní cíle a jak jich dosahovat.*“

Tento přístup – dopomocí ke svépomoci - je jedním z pilířů sociální práce, mezi kterou se práce s nezaměstnanými osobami řadí.

### 3.3.7 Zaměstnání

Zaměstnání jako cíl, prostředek a zároveň výstup celého procesu podle zadávací dokumentace (Zadávací dokumentace veřejné zakázky, 2009b) bylo myšleno jako placené zprostředkování zaměstnání účastníkům projektu nebo dopomoc při vytvoření nového pracovního místa prostřednictvím jejich sebezaměstnání a v tomto smyslu bylo také aktivitou projektu. Byl podporován vznik nových pracovních míst, podle projektové žádosti (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, 2009a) jedna ze základních podmínek realizace projektu, takže v rámci projektu vzniklo 31 dotovaných pracovních míst, podpořené finančním příspěvkem na mzdové náklady ve výši 12.000 Kč za kalendářní měsíc po dobu 8 měsíců. Na pracovních místech bez dotace se zaměstnali další účastníci. Sjednané pracovní místo muselo splňovat minimálně tyto podmínky - povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, délku pracovní doby ve výši minimálně 50% - 80% týdenní pracovní doby, trvající déle než 3 měsíce a muselo odpovídat zdravotní způsobilosti účastníka, pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem a dopravní dostupností. Hledání a získání zaměstnání bylo prioritou pro všechny účastníky projektu.

Na závěr je nutné doplnit, že účastníci si po celou dobu své účasti v projektu museli plnit své povinnosti nezaměstnaného, mezi které patřila řádná docházka na příslušné kontaktní

pracoviště úřadu práce. Písemné výstupy každého účastníka byly předávány na vysílající pracoviště úřadu práce a staly se podkladem pro další práci s nezaměstnanými.

### **3.4 Shrnutí**

Zabývali jsme se podporou zaměstnanosti starších osob, klíčovými kompetencemi a jejich rozvojem, srovnali jsme některé vybrané modely klíčových kompetencí, nastínili jsme různé způsoby, jak se dají klíčové kompetence rozvíjet prostřednictvím účasti v motivačně-vzdělávacím procesu. Nyní se v praktické části bakalářské práce zaměříme na rozbor a výsledky vlastního hodnocení respondentů jednak v otázce rozvoje vybraných kompetencí, bude nás také zajímat, které aktivity projektu hodnotili jako nejpřínosnější a jaké byly jejich překážky bránící jim v jejich návratu na trh práce.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMU

První část bakalářské práce byla zaměřena na teoretické vymezení problematiky nezaměstnanosti osob starších 50 let, na klíčové kompetence potřebné pro znovunalezení zaměstnání těchto osob a popis projektu Příležitost pro zkušené, který napomáhá řešit tyto stěžejní otázky osobám starším 50 let ve Zlínském kraji. Teoretická část práce je vymezením oblasti, na kterou budeme navazovat výzkumnou část. Cílem této kapitoly je představit výzkumný projekt bakalářské práce, který byl založen na kvantitativním typu výzkumu.

### 4.1 Cíle výzkumu

Cílem této bakalářské práce se stal výzkum rozvoje kompetencí, které mohly rozvíjet nezaměstnané osoby prostřednictvím účasti ve vzdělávacím projektu Příležitost pro zkušené. Výzkum se opíral o hodnocení rozvoje vybraných kompetencí sociálních, osobních a v oblasti metod. Cílem výzkumu bylo zjistit, jakou důležitost respondenti přisuzovali svým subjektivním hodnocením konkrétním kompetencím před vstupem do vzdělávacího projektu a srovnat ji s mírou důležitosti v subjektivním hodnocení, které proběhlo se stejnými respondenty po absolvování projektu. V rámci výzkumu byly stanoveny tyto dílčí výzkumné cíle:

- určit, jaké jsou nejvýznamnější překážky a limity, které omezují osoby starší 50 let v návratu na trh práce,
- určit, které vzdělávací aktivity projektu PPZ hodnotí respondenti jako nejpřínosnější,
- určit, jaká je subjektivní míra důležitosti klíčové kompetence respondentů před vstupem do projektu PPZ, a to v oblastech sociálních, osobních kompetencí a kompetencí v oblasti metod,
- určit, jaká je subjektivní míra důležitosti klíčové kompetence respondentů po absolvování projektu PPZ, ve všech výše uvedených oblastech,
- v souvislosti s vyhodnocením těchto dat provést porovnání výsledků obou hodnocení respondentů ve všech výše uvedených oblastech,
- zjistit, které konkrétní kompetence považovali respondenti za důležité,
- zjistit, ve které oblasti své kompetence nejvíce rozvíjeli,

- vytvořit model 10 nejvýznamněji rozvíjených kompetencí.

Na základě těchto vytyčených cílů jsme si položili následující čtyři výzkumné otázky:

1. Jak je v současnosti pro nezaměstnanou starší osobu důležitá motivace k dalšímu vzdělávání?
2. Uvědomují si respondenti nutnost vlastního aktivního zapojení při řešení své nezaměstnanosti?
3. Které aktivity projektu PPZ přispívají nejvíce k rozvíjení kompetencí?
4. Je rozvoj klíčových kompetencí cestou k možnému lepšímu uplatnění respondentů na trhu práce?

## 4.2 Charakteristika výzkumu a použitá metoda

Na základě vytyčených cílů výzkumu jsme zvolili kvantitativní výzkumnou strategii, přičemž hlavní metodou byla zvolena explorační metoda dotazníku. Tento byl koncipován do 2 částí, z nichž první část obsahující uzavřené položky č. 1 - č. 4 sloužila k vyhodnocení demografických údajů. Blok uzavřených položek č. 5 – č. 13 měl za úkol zodpovědět, jaké měli naši respondenti překážky a limity vzhledem k jejich návratu na trh práce, které aktivity projektu PPZ považovali respondenti jako nejpřínosnější, zda využívají své nově nabyté znalosti či dovednosti získané ve vzdělávacím projektu, a v neposlední řadě jestli jejich účast v projektu vedla k zaměstnání. Při vyhodnocování byl použit program Excel 2007, v němž jsme data zapsali, utřídili a provedli popisnou statistiku, poté jsme provedli rozbor dat spojený s vyčíslením relativních a absolutních četností.

Následovala část A, která byla zaměřena na hodnocení rozvoje kompetencí v oblasti sociálních kompetencí, část B zaměřená na rozvoj osobních kompetencí a část C věnovaná rozvoji kompetencí v oblasti metod. Respondenti hodnotili na numerické posuzovací škále úroveň konkrétní kompetence z oblasti sociálních kompetencí ve dvou rovinách, úroveň hodnocení před vstupem do vzdělávacího projektu a úroveň hodnocení po absolvování projektu. V části B hodnotili stejným způsobem konkrétní kompetence v oblasti osobních kompetencí a v části C stejným způsobem kompetence v oblasti metod.

V části A hodnotili respondenti tyto sociální kompetence: srozumitelná komunikace s druhými lidmi, úroveň navazování kontaktů s cizími lidmi, schopnost argumentovat a

zdůvodňovat, respektování názorů druhých, schopnost naslouchat druhým, schopnost zastávat skupinové role a pozice, schopnost odolávat zátěžovým a konfliktním situacím, schopnost samostatného úsudku, schopnost nést zodpovědnost za své jednání a schopnost týmové práce.

V části B hodnotili respondenti tyto osobní kompetence: schopnost samostatně zvládat úkoly, schopnost sebekontroly, schopnost nezávislého rozhodování, sebereflexe, odhadu svých sil, přizpůsobení se novým podmínkám, schopnost zjistit potřebné informace, osvojit si nové dovednosti, vytrvat při překonávání překážek a schopnost učit se novému.

V části C zaměřené na kompetence v oblasti metod posuzovali respondenti své postoje k těmto kompetencím: schopnost uplatnit své odborné znalosti v praxi, aktivně přicházet s návrhy nových řešení, rozpoznat souvislosti, zvažovat šance a rizika, kriticky přehodnocovat řešení, hodnotit reálně své výkony, aplikovat nové poznatky, hledat a nalézat potřebné informace, schopnost stanovit si priority a koordinovat svou práci s prací ostatních.

Numerická posuzovací škála, kterou Chráska (2007) doporučuje při měření postojů, byla nastavena pouze krajními body v rozmezí 1 – 7, 1 = vynikající úroveň, 7 = vůbec jsem se neorientoval. Využily jsme tedy sedmistupňové liché numerické škály zakotvené extrémním označením krajních bodů podle Chrásky (2007).

Při sestavování částí A, B, a C jsme vycházeli z kompetenčního modelu klíčových kompetencí Belze a Siegrista (2011), který jsme rozšířili vlastní modifikací o konkrétní kompetence důležité pro návrat na trh práce a jejichž rozvoj byl podporován v rámci vzdělávacího projektu PPZ. Jak jsme již uvedli výše, cílem v této části dotazníku bylo zjistit, ve které oblasti hodnotili respondenti rozvoj svých kompetencí nejvýznamněji. Při vyhodnocování výsledků jsme použili program Excel 2007, přičemž jsme sledovali četnosti odpovědí vztahujících se k jednotlivým kompetencím a z nichž jsme následně zjistili rozdíly v jednotlivých oblastech A, B a C a spočítali si také četnosti těchto rozdílů.

### 4.3 Předvýzkum

Pro ověření správnosti jsme záměrně oslovili 10 účastníků projektu PPZ, kterým již skončila účast v projektu, a tito byli požádáni, aby vyplnili dotazník v rámci pilotního výzkumu. Na základě poznatků, které z tohoto předvýzkumu vyplynuly, byl dotazník upraven v některých položkách. Jednalo se o změnu popisu škál, který byl uveden u otázky č. 5 a

otázky č. 6, kdy jsme omylem uvedli vedle čísel škály stejné popisy. Dále jsme v otázce č. 6 chybně uvedli důvody, na jejichž totožnost respondenti poukazovali. V případě částí A, B, C dotazníku jsme rovněž reagovali na výtky respondentů o duplicitě konkrétních kompetencí, tyto jsme nahradili jinými, jednoznačnými. Dotazník byl na základě připomínek upraven a jeho konečná podoba je přílohou P II této práce.

#### **4.4 Výzkumný soubor**

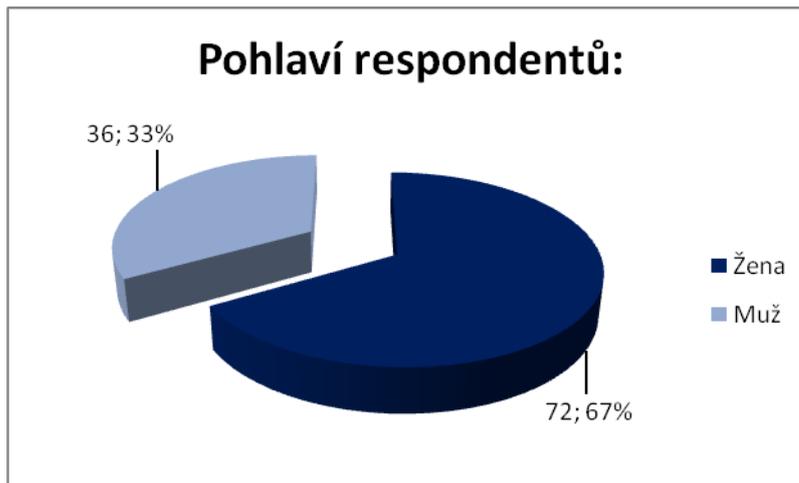
Metoda výběru respondentů byla v tomto výzkumném projektu záměrná. Protože se jednalo o výzkum postojů u skupiny účastníků vzdělávacího projektu PPZ, bylo osloveno přibližně 350 osob, které absolvovaly projekt v průběhu září až prosince roku 2011 a v průběhu měsíců ledna, února a března roku 2012. Z celkového počtu oslovených osob bylo 146 osob ochotno zúčastnit se výzkumu. Naším záměrem bylo získat do výzkumného souboru zastoupení mužů i žen různého stupně dosaženého vzdělání, s bydlištěm napříč okresy celého Zlínského kraje. Dotazníky byly vyplňovány při skupinovém setkání, čímž byla současně zajištěna jejich 100% návratnost. Po vyřízení neúplných dotazníků bylo k dalšímu výzkumu použito celkem 108 kompletně vyplněných dotazníků.

## 5 ROZBOR ZÍSKANÝCH DAT

### 5.1 Demografické údaje

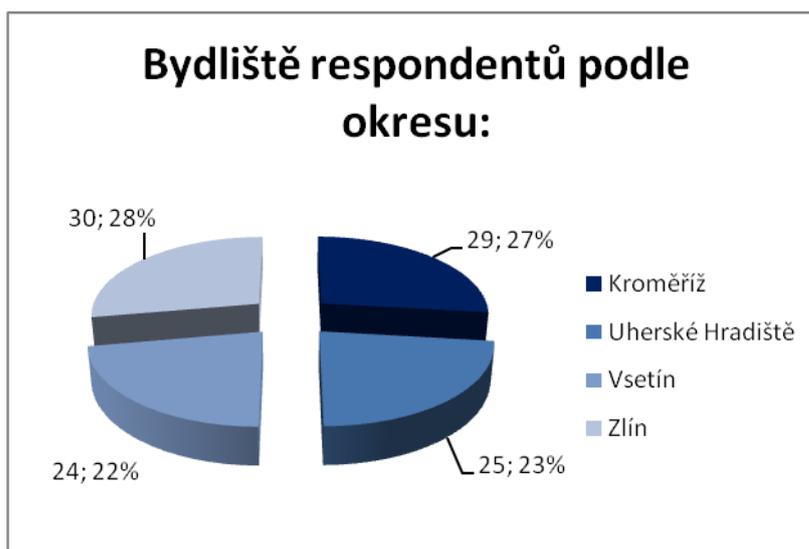
Zastoupení respondentů v souboru dle základních znaků bylo v poměru 72 žen a 36 mužů.

Graf 2 Zastoupení pohlaví



Další sledovanou položkou dotazníku byla příslušnost bydliště v rámci vybraného okresu Zlínského kraje.

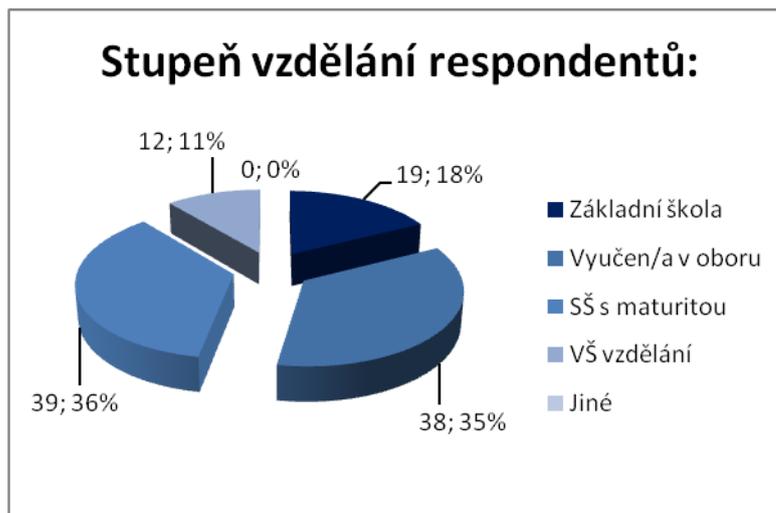
Graf 3 Bydliště respondentů podle okresu



Podle příslušného okresu v rámci bydliště bylo rozložení osob z okresu Kroměříž v počtu 29, 25 osob z okresu Uherské Hradiště, 24 osob z okresu Vsetín a 30 osob z okresu Zlín.

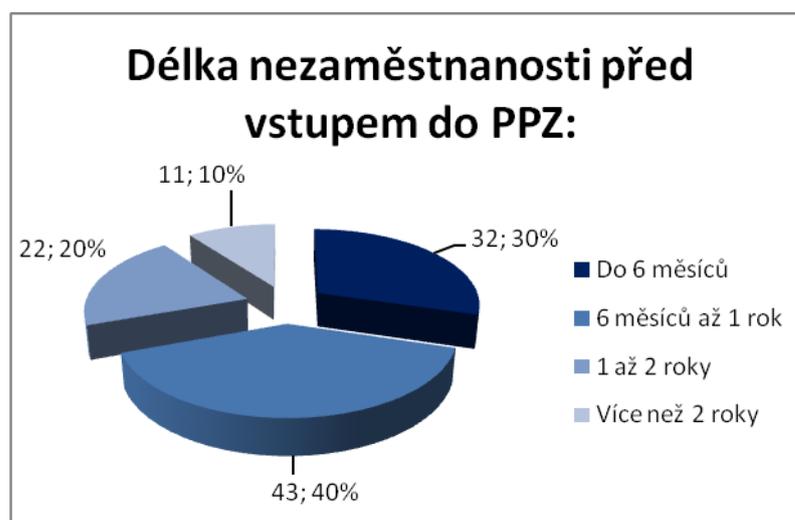
Podle dalšího znaku, nejvyššího dokončeného stupně vzdělání, byl stupeň základního vzdělání zastoupen 19 respondenty, stupeň vyučen/a v oboru zastoupen 38 respondenty, stupeň dokončeného středoškolského vzdělání s maturitou zastoupen 39 respondenty a stupeň vysokoškolského vzdělání zastoupen 12 respondenty. V souboru se nevyskytl ani jeden respondent, který by uvedl jiný typ vzdělání.

Graf 4 Struktura vzdělání



Dalším znakem, který nás zajímal, byla délka evidence nezaměstnaných respondentů před vstupem do projektu PPZ.

Graf 5 Délka evidence nezaměstnaných před vstupem do projektu PPZ



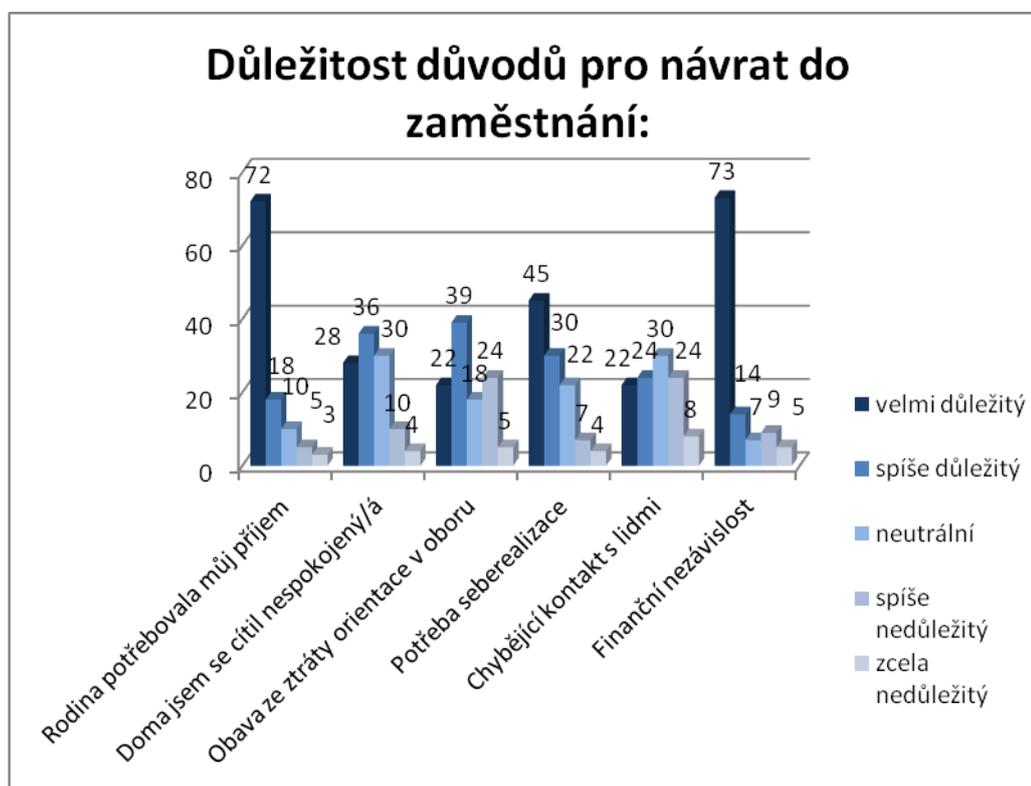
32 respondentů bylo bez zaměstnání v délce do 6 měsíců, nejvíce byla zastoupena 43členná skupina respondentů, jejichž délka nezaměstnanosti činila 6 měsíců až 1 rok. 22

respondentů bylo v evidenci nezaměstnaných 1 až 2 roky a 11 respondentů zastupovalo skupinu, jejíž doba nezaměstnanosti byla delší než 2 roky.

## 5.2 Překážky, limity a přínosy vzdělávání

Jedním z cílů této práce bylo zjistit, jaké mají respondenti překážky bránící jim v návratu na trh práce, čím jsou limitováni ve svých aktivitách směřujících k nalezení zaměstnání, ale také jak posuzují na škále důležitosti důvody, kvůli kterým se chtějí do zaměstnání vrátit. Následující graf nám ukáže, které důvody k návratu do zaměstnání byly zastoupeny nejvýznamněji.

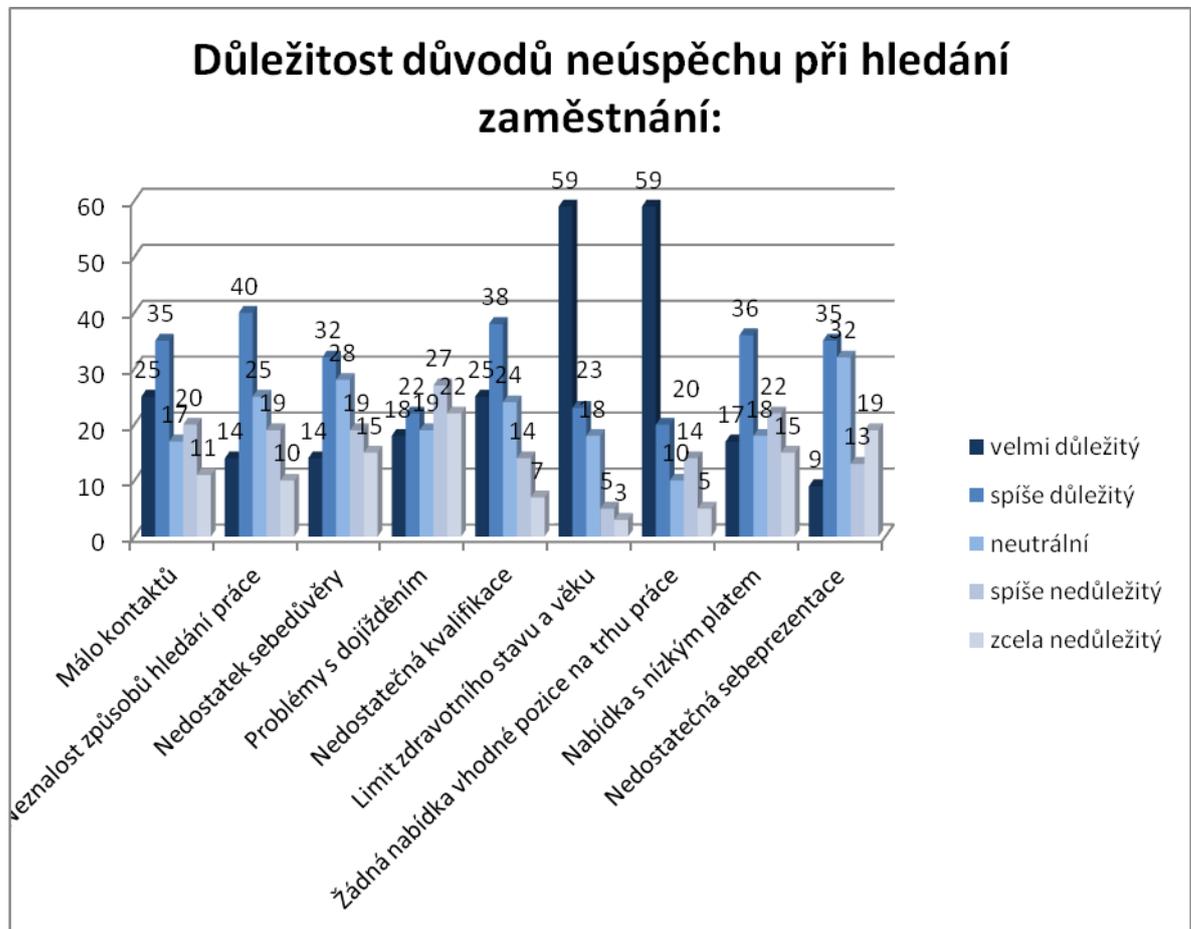
Graf 6 Důležitost důvodů pro návrat do zaměstnání



Nejvýznamnějšími položkami byly finanční důvody zastoupené vysokým číslem, až 90 respondentů označilo potřebu příjmu nebo finanční nezávislosti stupněm velmi důležitý nebo spíše důležitý, druhou příčku obsadil důvod potřeby seberealizace a vlastní užitečnosti, kterou označilo stupněm velmi důležitý nebo spíše důležitý celkem 75 osob. Nejméně důležitým důvodem se stal chybějící kontakt s lidmi, který označilo jako spíše nedůležitý nebo zcela nedůležitý 32 osob.

Další oblastí, která nás zajímala, bylo zjištění, jaké byly nebo jsou limity při hledání nového zaměstnání, grafické znázornění vidíme níže.

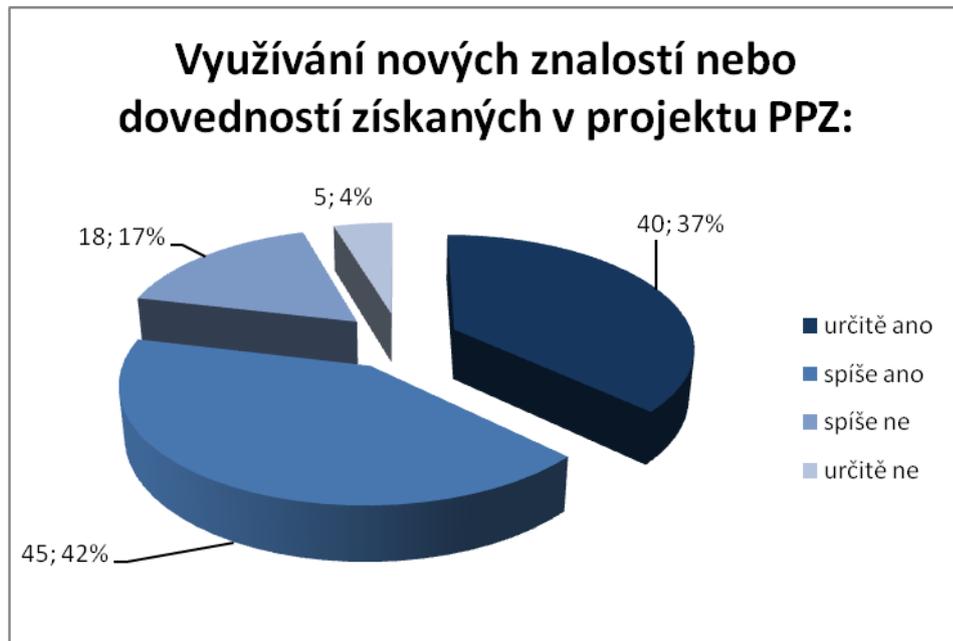
Graf 7 Překážky při hledání zaměstnání



Nejvýznamnější položkou se stal limit zdravotního stavu a věku, kterou stupněm velmi důležitý a spíše důležitý ohodnotilo celkem 161 respondentů a nedostatečná kvalifikace zastoupená vyjádřením 63 respondentů. Nejméně závažným aspektem se kupodivu stalo dojíždění za prací, kterému bych přisuzovala větší důležitost, než jakou respondenti uváděli, pro 49 respondentů znamenalo spíše nedůležitý nebo zcela nedůležitý důvod neúspěchu při hledání zaměstnání.

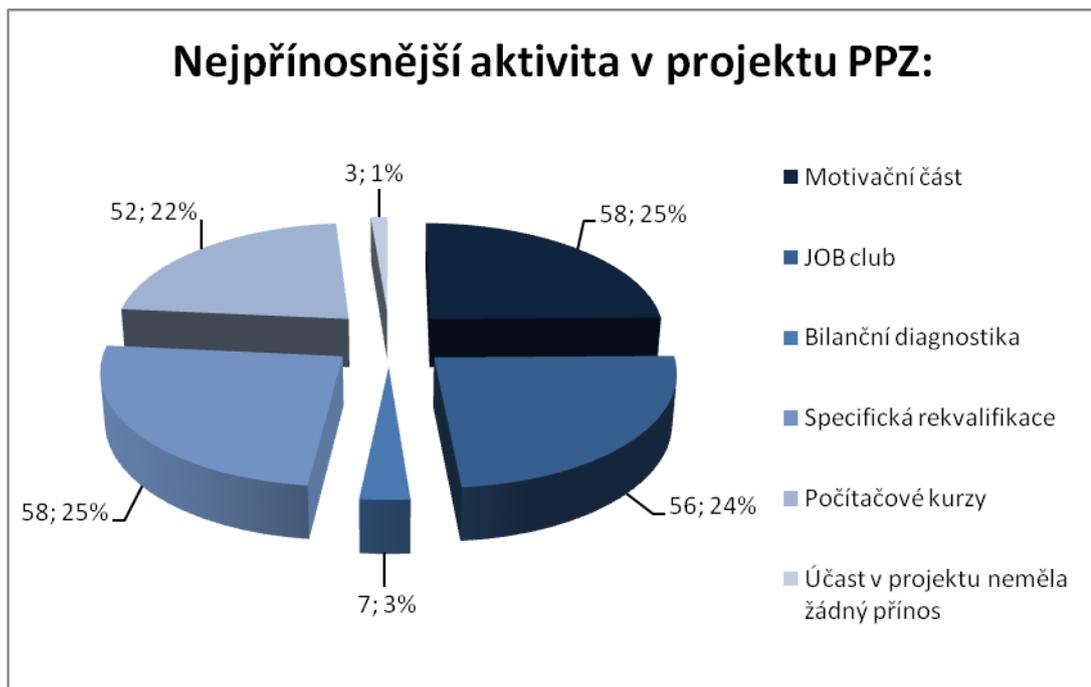
Zajímavým výsledkem skončilo vyhodnocení položky, která se týkala využívání nových znalostí a dovedností, kdy 85 respondentů z celkového počtu 108 respondentů souhlasilo nebo spíše souhlasilo.

Graf 8 Využívání znalostí a dovedností získaných v projektu PPZ



Z vyhodnocení další položky vyplývá, nakolik byly jednotlivé aktivity projektu PPZ přínosem pro respondenty. Ve vysokém zastoupení byly hodnoceny položky Motivační část, Job club, Specifické rekvalifikace i Počítačové kurzy, respondenti zde vybírali více možností.

Graf 9 Přínos jednotlivých aktivit projektu PPZ



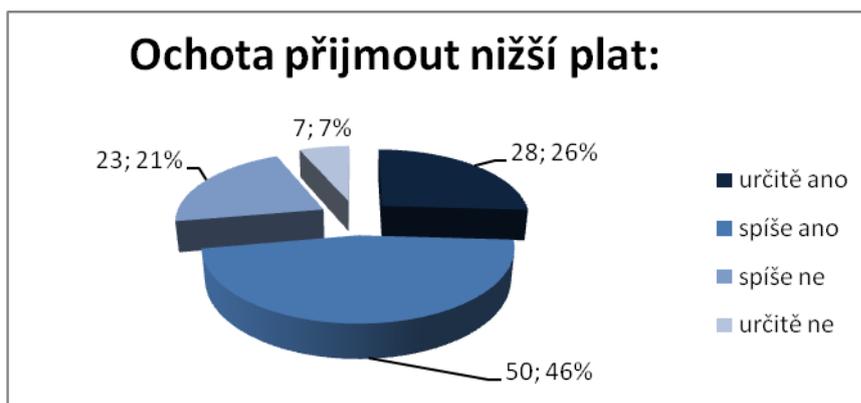
82 respondentů je určitě nebo spíše ochotno přijmout zaměstnání i mimo obor svého dosavadního vzdělání, pouze 26 respondentů svou ochotu kategorizovalo jako spíše ne nebo určitě ne.

Graf 10 Ochota přijmout zaměstnání mimo obor vzdělání



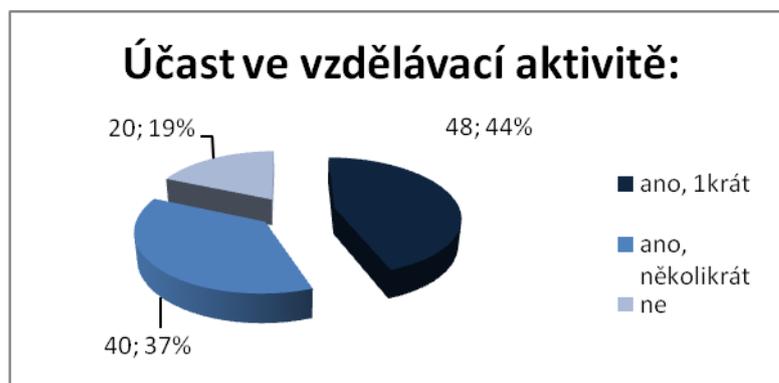
Respondenti jsou ochotni přijmout i nižší plat, než byla jejich představa a svůj postoj vyjádřilo na stupni určitě ano nebo spíše ano celkem 78 osob. Zbýlých 30 osob by spíše nebo určitě nepřistoupilo na nižší plat.

Graf 11 Ochota přijmout i méně zajímavé platové podmínky



Z našeho výzkumu jsme se chtěli také dozvědět, kolik účastníků projektu PPZ se v poslední době zúčastnilo některé z forem vzdělávání a kolik respondentů odpovídalo negativně. V níže uvedeném grafu můžeme spatřit výsledky.

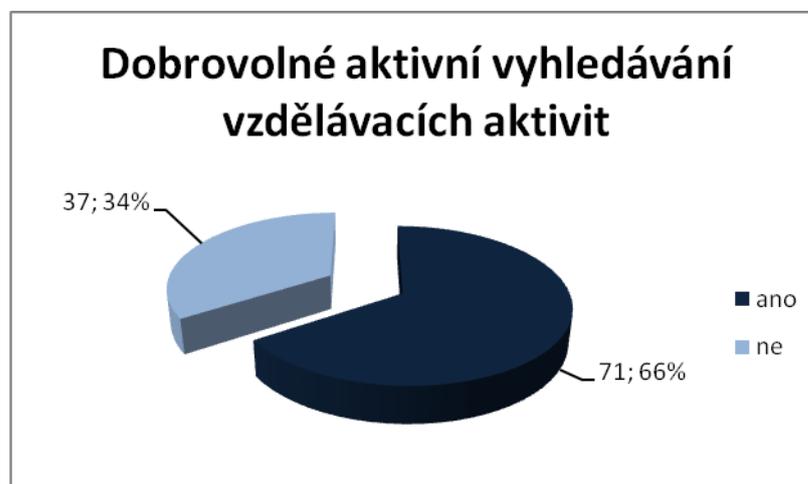
Graf 12 Účast na vzdělávání



Většina respondentů odpověděla kladně, celkem v 88 případech. Zajímavostí je 20 osob, které popřely účast na školení nebo rekvalifikaci, které ovšem podle našich statistických údajů patřily k osobám, které se zaměstnaly, dá se tudíž předpokládat, že pro tyto respondenty nemusela být tato položka dotazníku jednoznačná.

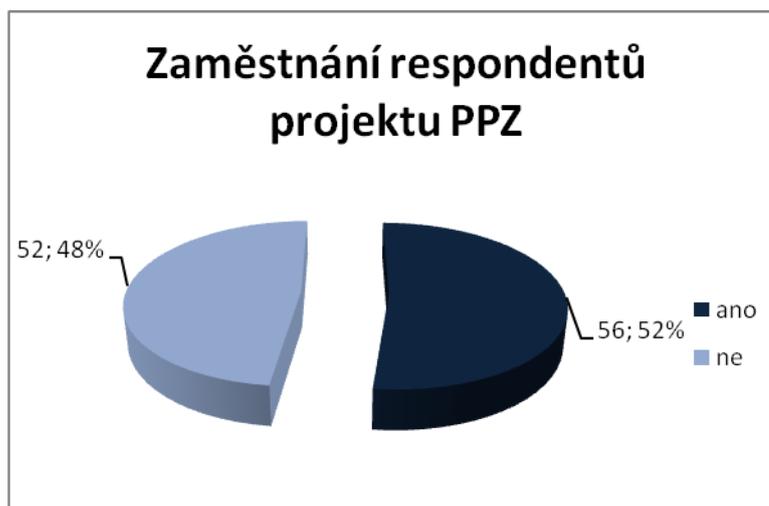
V další z hodnocených položek dotazníku jsme chtěli odpovědět otázku, zda respondenti vyhledávají aktivně ze své vlastní vůle vzdělávací aktivity, které by jim pomohly ke zvýšení kvalifikace. 71 respondentů nám dalo svou souhlasnou odpověď.

Graf 13 Vyhledávání vzdělávání



Zodpovězením poslední položky v základní části dotazníku jsme chtěli získat údaje o četnosti účastníků, kteří se do půl roku od ukončení své účasti v projektu zaměstnali a počet účastníků, kterým se to do doby vyplnění dotazníku nepodařilo. Ze 108 dotazovaných respondentů se jich celkem 56 zaměstnalo bezprostředně po ukončení projektu nebo do půl roku od ukončení své účasti.

Graf 14 Zaměstnání po projektu PPZ



### 5.3 Vyhodnocení části A, B, C

Respondenti hodnotili své kompetence v dotaznících A, B i C, v rozsahu nabízené škály od stupně 1 = orientace na vynikající úrovni, maximum do stupně 7 = vůbec jsem se neorientoval, a to jak před tak i po absolvování projektu PPZ. Rozdíl hodnot sebehodnocení respondentů před a po absolvování tak mohl teoreticky nabídnout možnost dosáhnout maximálně zlepšení ze stupně 7 na 1, tzn. hodnotu 6 anebo opět teoreticky -6 v případě snížení sebehodnocení ze stupně 1 na stupeň 7. Jinak řečeno, hodnota každého rozdílu jednotlivých sebehodnocení se nachází v uzavřeném intervalu +6;-6 a nemůže nabývat jiných hodnot. Přitom jsme předpokládali, že pravděpodobnost výskytu takového rozdílu je minimální, což potvrdily i zpracované výsledky anketních dotazníků, kde se ani u jedné z částí neobjevila hodnota 6.

Za platné jsme po zpracování anketních dotazníků označili všechny respondenty. Jsme si vědomi skutečnosti, že řada respondentů (jejich počet u jednotlivých částí a kompetencí je uveden v Příloze III, IV a V) hodnotila své kompetence v jednotlivých případech stupněm 1, a tedy neexistovala možnost vyjádřit své eventuelní zlepšení. Hodnota rozdílu mezi sebehodnotícím stupněm před a stupněm po absolvování projektu PPZ se rovnala v těchto případech téměř vždy 0, a jako taková představuje faktorem, který ovlivňuje výsledky výzkumu, čehož si autorka práce je vědoma.

Téměř vždy znamená výskyt jedinečných „zhoršení“ u jednotlivých kompetencí, např. v části A se jedná o respondenta 63 v A1, respondenta 4 v A5, nebo respondenta 79 v A7. Než o „zhoršení“ se dle autorky jedná spíše o zrealnění pohledu na úroveň svých kompe-

tencí u jednotlivých respondentů nebo o nepamování si svého předchozího sebehodnocení.

Možnost sebehodnocení kompetence stupněm 1 v takovém rozsahu nebyla před zahájením výzkumu předpokládána a bylo by potřeba zohlednit tuto skutečnost v případě využití tohoto výzkumu v praxi, nebo při jeho opakování v budoucnu.

### 5.3.1 Hodnocení rozvoje sociálních kompetencí (A)

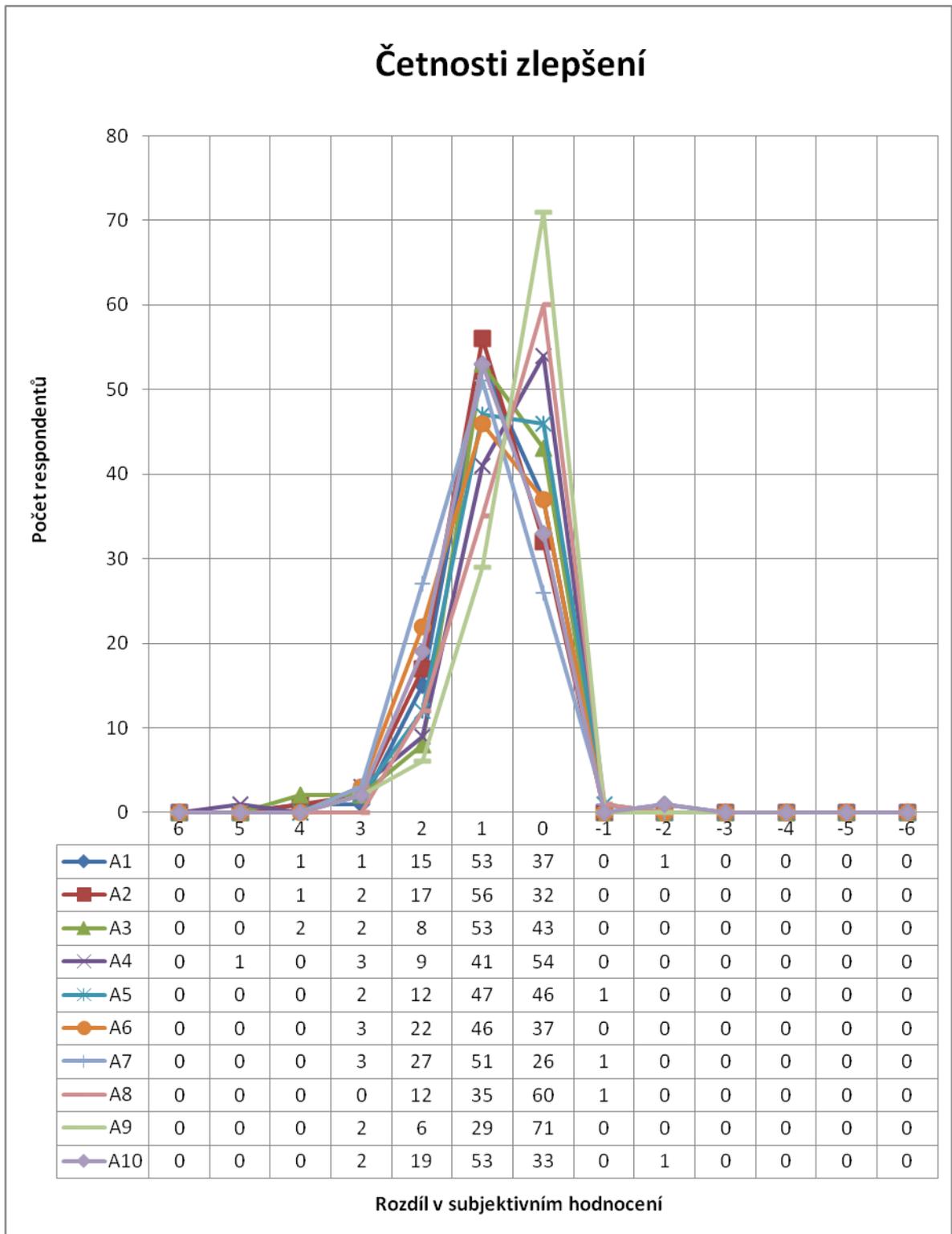
Při vyhodnocování výsledků rozvoje v každé z dotazovaných kompetencí jsme vycházeli z četností hodnot, které byly výsledkem rozdílu stupně, kterým se respondent hodnotil kompetenci před (v jednotlivých tabulkách označeny A1, A2, A3..., B1, B2, B3... a C1, C2, C3...) a stupně po (v jednotlivých tabulkách označeny jako A11, A12, A13..., B11, B12, B13... a C11, C12, C13...) absolvování PPZ, což pro nás představovalo vyjádření odrazu rozvoje konkrétní kompetence u každého respondenta. V programu Excel byla zpracována tabulka viz Příloha VI, která zobrazuje výsledek odečtení hodnoty sebehodnocení před a po absolvování PPZ. Na jejím základě byla zpracována následující tabulka zachycující četnost rozdílů v rozvoji části A.

Tabulka 3 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části A

Kompetence	Hodnota rozdílu													
	6	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	-6	"n"
A1-A11	0	0	1	1	15	53	37	0	1	0	0	0	0	108
A2-A12	0	0	1	2	17	56	32	0	0	0	0	0	0	108
A3-A13	0	0	2	2	8	53	43	0	0	0	0	0	0	108
A4-A14	0	1	0	3	9	41	54	0	0	0	0	0	0	108
A5-A15	0	0	0	2	12	47	46	1	0	0	0	0	0	108
A6-A16	0	0	0	3	22	46	37	0	0	0	0	0	0	108
A7-A17	0	0	0	3	27	51	26	1	0	0	0	0	0	108
A8-A18	0	0	0	0	12	35	60	1	0	0	0	0	0	108
A9-A19	0	0	0	2	6	29	71	0	0	0	0	0	0	108
A10-A20	0	0	0	2	19	53	33	0	1	0	0	0	0	108

Zobrazíme-li hodnoty v tabulce 3 graficky, dostáváme následující graf.

Graf 15 Gaussova křivka četností zlepšení v části A



V případě hodnocení rozvoje sociálních kompetencí si z pohledu absolutního počtu respondentů, u kterých došlo k volbě vyššího stupně hodnocení (směrem k 1) po absolvování projektu PPZ oproti stupni při vstupu do projektu PPZ, resp. těch respondentů, u kterých se

neprojevila změna hodnocení před a po, nejvýznamnější změnu připsala kompetence A7-A17, **odolávání zátěžovým nebo konfliktním situacím** a kompetence A2 - A12, **navazování kontaktů s cizími lidmi** a kompetence A10-A20, schopnost týmové práce. V tomto případě došlo ke změně u více než  $\frac{2}{3}$  až  $\frac{3}{4}$  respondentů. Na opačné straně stojí kompetence A9-A19 schopnost nést zodpovědnost za své jednání, A8-A18 schopnost samostatného úsudku a A4-A14 schopnost respektovat názory druhých. Za povšimnutí stojí, že právě v případě kompetencí A9-19 a A8-18 klasifikovala značná část respondentů, konkrétně 45, resp. 33, své kompetence stupněm 1. Přehled četností tohoto sebehodnocení uvádí následující tabulka.

Tabulka 4 Počet respondentů se sebehodnocením kompetence stupněm 1

Kompetence	Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1			
	Před	v %	Po	Rozdíl
A1-A11	18	16,67%	39	21
A2-A12	13	12,04%	32	19
A3-A13	12	11,11%	22	10
A4-A14	18	16,67%	36	18
A5-A15	21	19,44%	39	18
A6-A16	2	1,85%	6	4
A7-A17	5	4,63%	13	8
A8-A18	33	30,56%	47	14
A9-A19	45	41,67%	55	10
A10-A20	14	12,96%	37	23

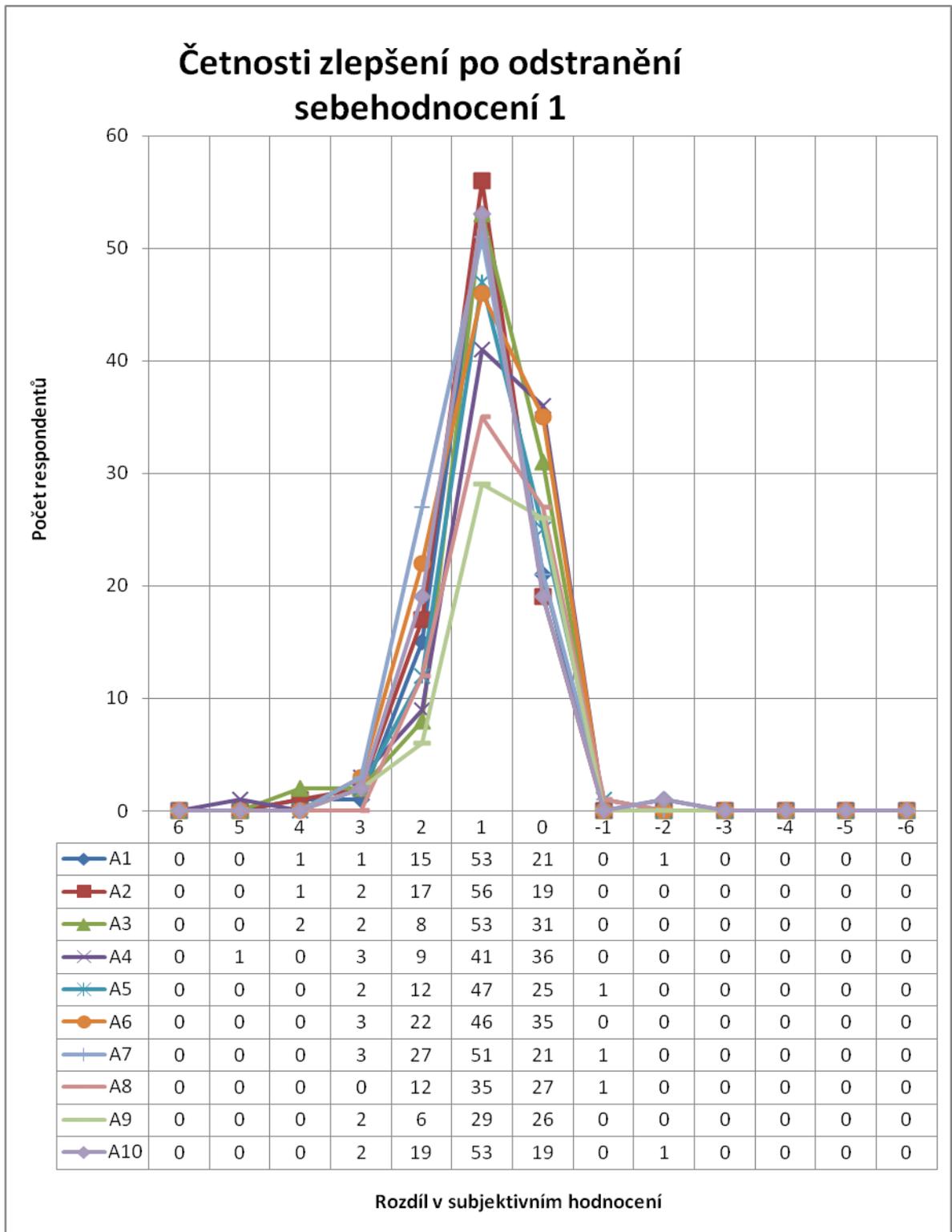
To vedlo autorku práce k vyloučení takových sebehodnocení ze zpracování, protože vysoké sebehodnocení respondentů v oblasti schopnosti samostatného úsudku a vlastní zodpovědnosti už před vstupem do projektu by znamenalo významné zkreslení výsledků měření a učinilo jej prakticky nevypovídajícím, což dokládá i následující tabulka.

Tabulka 5 Četnost výskytu rozdílu v sebehodnocení po odečtení sebehodnocení stupněm 1

Kompetence	Hodnota rozdílu													
	6	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	-6	"n"
A1-A11	0	0	1	1	15	53	21	0	1	0	0	0	0	92
A2-A12	0	0	1	2	17	56	19	0	0	0	0	0	0	95
A3-A13	0	0	2	2	8	53	31	0	0	0	0	0	0	96
A4-A14	0	1	0	3	9	41	36	0	0	0	0	0	0	90
A5-A15	0	0	0	2	12	47	25	1	0	0	0	0	0	87
A6-A16	0	0	0	3	22	46	35	0	0	0	0	0	0	106
A7-A17	0	0	0	3	27	51	21	1	0	0	0	0	0	103
A8-A18	0	0	0	0	12	35	27	1	0	0	0	0	0	75
A9-A19	0	0	0	2	6	29	26	0	0	0	0	0	0	63
A10-A20	0	0	0	2	19	53	19	0	1	0	0	0	0	94

Úprava vedla i ke změnám v níže uvedeném grafu.

Graf 16 Gaussova křivka četností zlepšení po odstranění sebehodnocení stupněm 1



Po zohlednění změny si nejnvýznamnější rozdíl připsala opět kompetence A2-A12, **navazování kontaktů s cizími lidmi**, následovala kompetence A10-A20, schopnost týmové práce, kompetence A7-A17, **odolávání zátěžovým nebo konfliktním situacím** a nově i kompe-

tence A1-A11, srozumitelně **komunikovat s druhými lidmi**. Současně klesl i počet respondentů, kteří byli vzati v potaz. Tato skutečnost vedla autorku práce k převodu absolutních četností rozdílů 0 na procentní vyjádření jejich podílu na celkovém počtu respondentů, u kterých došlo ke změně hodnocení.

Tabulka 6 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části A – shrnutí po úpravě

Kompetence	Procentní vyjádření změny			
	Před	Pořadí	Po	Pořadí
A1-A11	34,26%	4	22,83%	4
A2-A12	29,63%	2	20,00%	1
A3-A13	39,81%	6	32,29%	6
A4-A14	50,00%	8	40,00%	9
A5-A15	42,59%	7	28,74%	5
A6-A16	34,26%	5	33,02%	7
A7-A17	24,07%	1	20,39%	3
A8-A18	55,56%	9	36,00%	8
A9-A19	65,74%	10	41,27%	10
A10-A20	30,56%	3	20,21%	2

Dle mínění autorky práce právě toto hodnocení nabízí nejjednodušší a nejužitečnější odpověď na jeden z cílů této práce „Zjistit, ve které oblasti své kompetence nejvíce rozvíjeli“ a současně je pomůckou při řešení úkolu „Vytvořit model 10 nejvýznamněji rozvíjených kompetencí“.

Obdobný postup byl použit i v případě hodnocení rozvoje osobních kompetencí část B a část C. Z důvodu rozsahu práce budou vynechány jednotlivé kroky a uvedeny pouze tabulky dokumentující výsledky.

### 5.3.2 Hodnocení rozvoje v osobních kompetencích (B)

Pro zjištění rozdílů jsme znovu využili sledování četnosti rozdílů, tentokrát jsme se zaměřili na oblast B.

Tabulka 7 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části B

Kompetence	Hodnota rozdílů											"n"
	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
B1-B11	0	0	3	11	38	56	0	0	0	0	0	108
B2-B12	0	0	1	12	55	40	0	0	0	0	0	108
B3-B13	0	0	1	8	42	57	0	0	0	0	0	108
B4-B14	0	1	5	23	52	27	0	0	0	0	0	108
B5-B15	0	0	3	18	42	45	0	0	0	0	0	108
B6-B16	0	4	7	17	47	33	0	0	0	0	0	108
B7-B17	0	2	2	25	46	33	0	0	0	0	0	108
B8-B18	0	1	3	24	52	28	0	0	0	0	0	108
B9-B19	0	1	2	25	49	29	2	0	0	0	0	108

B10-B20	0	1	3	17	49	35	3	0	0	0	0	108
---------	---	---	---	----	----	----	---	---	---	---	---	-----

Tabulka 8 Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1

Kompetence	Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1			
	Před	v %	Po	Rozdíl
B1-B11	34	31,48%	53	22
B2-B12	14	12,96%	23	26
B3-B13	15	13,89%	24	42
B4-B14	3	2,78%	10	24
B5-B15	15	13,89%	29	30
B6-B16	8	7,41%	33	25
B7-B17	8	7,41%	31	25
B8-B18	8	7,41%	41	20
B9-B19	8	7,41%	20	21
B10-B20	12	11,11%	36	23

Tabulka 9 Četnost výskytu rozdílu v sebehodnocení v části B po odečtení sebehodnocení 1

Kompetence	Hodnota rozdílu													
	6	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	-6	"n"
B1-B11	0	0	0	3	11	38	19	0	0	0	0	0	0	71
B2-B12	0	0	0	1	12	55	9	0	0	0	0	0	0	77
B3-B13	0	0	0	1	8	42	9	0	0	0	0	0	0	60
B4-B14	0	0	1	5	23	52	7	0	0	0	0	0	0	88
B5-B15	0	0	0	3	18	42	14	0	0	0	0	0	0	77
B6-B16	0	0	4	7	17	47	25	0	0	0	0	0	0	100
B7-B17	0	0	2	2	25	46	23	0	0	0	0	0	0	98
B8-B18	0	0	1	3	24	52	33	0	0	0	0	0	0	113
B9-B19	0	0	1	2	25	49	12	2	0	0	0	0	0	91
B10-B20	0	0	1	3	17	49	24	3	0	0	0	0	0	97

Tabulka 10 Četnost výskytu rozdílu v sebehodnocení v části B – po úpravě

Kompetence	Procentní vyjádření změny			
	Před	Pořadí	Po	Pořadí
B1-B11	51,85%	9	26,76%	9
B2-B12	37,04%	7	11,69%	2
B3-B13	52,78%	10	15,00%	4
B4-B14	25,00%	1	7,95%	1
B5-B15	41,67%	8	18,18%	5
B6-B16	30,56%	4	25,00%	8
B7-B17	30,56%	5	23,47%	6
B8-B18	25,93%	2	29,20%	10
B9-B19	26,85%	3	13,19%	3
B10-B20	32,41%	6	24,74%	7

V oblasti osobních kompetencí, jejichž rozvoj respondenti označili významnými hodnotami, se do popředí výsledků dostala kompetence B4-B14, **schopnost sebereflexe**, následovala kompetence B2-B12, **schopnost sebekontroly**, kompetence B9-B19, **schopnost vytr-**

vat při překonávání překážek a neúspěchu, kompetence B3-B13, schopnost nezávislého rozhodování a kompetence B5-B15, schopnost odhadu svých sil.

### 5.3.3 Hodnocení rozvoje kompetencí v oblasti metod (C)

Poslední dílčí částí hodnocení bylo měření v oblasti metod, výsledky jsou vyčísleny v následujících tabulkách.

Tabulka 11 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části C

Kompetence	Hodnota rozdílu											"n"
	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
C1-C11	0	0	2	9	38	59	0	0	0	0	0	108
C2-C12	0	0	5	5	63	34	0	1	0	0	0	108
C3-C13	0	0	1	11	55	41	0	0	0	0	0	108
C4-C14	0	1	4	10	59	34	0	0	0	0	0	108
C5-C15	0	0	3	19	50	35	1	0	0	0	0	108
C6-C16	0	1	3	10	49	44	1	0	0	0	0	108
C7-C17	0	2	9	12	62	23	0	0	0	0	0	108
C8-C18	0	0	6	23	56	23	0	0	0	0	0	108
C9-C19	0	1	10	18	47	32	0	0	0	0	0	108
C10-C20	0	0	4	13	51	39	1	0	0	0	0	108

Tabulka 12 Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1

Kompetence	Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1			
	Před	v %	Po	Rozdíl
C1-C11	30	27,78%	50	29
C2-C12	6	5,56%	23	28
C3-C13	4	3,70%	16	37
C4-C14	8	7,41%	17	26
C5-C15	3	2,78%	13	32
C6-C16	27	25,00%	47	17
C7-C17	6	5,56%	44	17
C8-C18	7	6,48%	30	16
C9-C19	11	10,19%	6	21
C10-C20	10	9,26%	24	29

Tabulka 13 Četnost výskytu rozdílů v sebehodnocení v části C po odečtení sebehodnocení 1

Kompetence	Hodnota rozdílu													"n"
	6	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	-6	
C1-C11	0	0	0	2	9	38	29	0	0	0	0	0	0	78
C2-C12	0	0	0	5	5	63	28	0	1	0	0	0	0	102
C3-C13	0	0	0	1	11	55	37	0	0	0	0	0	0	104
C4-C14	0	0	1	4	10	59	26	0	0	0	0	0	0	100
C5-C15	0	0	0	3	19	50	32	1	0	0	0	0	0	105
C6-C16	0	0	1	3	10	49	17	1	0	0	0	0	0	81
C7-C17	0	0	2	9	12	62	17	0	0	0	0	0	0	102
C8-C18	0	0	0	6	23	56	16	0	0	0	0	0	0	101
C9-C19	0	0	1	10	18	47	21	0	0	0	0	0	0	97

C10-C20	0	0	0	4	13	51	29	1	0	0	0	0	0	98
---------	---	---	---	---	----	----	----	---	---	---	---	---	---	----

Tabulka 14 Četnost výskytu rozdílu v sebehodnocení v části C – po úpravě

Kompetence	Procentní vyjádření změny			
	Před	Pořadí	Po	Pořadí
C1-C11	54,63%	10	26,76%	9
C2-C12	31,48%	4	11,69%	2
C3-C13	37,96%	8	15,00%	4
C4-C14	31,48%	5	7,95%	1
C5-C15	32,41%	6	18,18%	5
C6-C16	40,74%	9	25,00%	8
C7-C17	21,30%	1	23,47%	6
C8-C18	21,30%	2	29,20%	10
C9-C19	29,63%	3	13,19%	3
C10-C20	36,11%	7	24,74%	7

V této oblasti byly v popředí významnosti rozdílu hodnoceny kompetence C4-C14, **schopnost zvažovat šance a rizika**, kompetence C2-C12, **schopnost aktivně přicházet s návrhy nových řešení** a dále kompetence C9-C19 **schopnost stanovit si priority**.

#### 5.4 Model nejvýznamnější hodnocených kompetencí

Dříve, než uvedeme vzájemné srovnání míry rozvíjení všech tří oblastí, vyznačíme si nyní 10 nejvýznamnější hodnocených kompetencí napříč všemi oblastmi, ve kterých respondenti určili nejvyšší mírou rozvoje. V následující tabulce jsou shrnuty kompetence ze všech tří oblastí, přičemž hodnota v procentech představuje počet výskytu nulového rozdílu v sebehodnocení respondenta v procentech, tzn. čím nižší je hodnota tohoto ukazatele, tím více respondentů učinilo změnu v sebehodnocení v dané oblasti a kompetenci.

Tabulka 15 Pořadí kompetencí bez rozlišení části s nejvyšší četností výskytu rozdílu v sebehodnocení

Kompetence	Před PPZ	Pořadí	Po PPZ	Pořadí
B4-B14	25,00%	4	7,95%	1
C4-C14	31,48%	13	7,95%	2
B2-B12	37,04%	19	11,69%	3
C2-C12	31,48%	12	11,69%	4
B9-B19	26,85%	6	13,19%	5
C9-C19	29,63%	8	13,19%	6
B3-B13	52,78%	27	15,00%	7
C3-C13	37,96%	20	15,00%	8
B5-B15	41,67%	23	18,18%	9
C5-C15	32,41%	15	18,18%	10
A2-A12	29,63%	7	20,00%	11
A10-A20	30,56%	9	20,21%	12
A7-A17	24,07%	3	20,39%	13
A1-A11	34,26%	16	22,83%	14

B7-B17	30,56%	11	23,47%	15
C7-C17	21,30%	1	23,47%	16
B10-B20	32,41%	14	24,74%	17
C10-C20	36,11%	18	24,74%	18
B6-B16	30,56%	10	25,00%	19
C6-C16	40,74%	22	25,00%	20
B1-B11	51,85%	26	26,76%	21
C1-C11	54,63%	28	26,76%	22
A5-A15	42,59%	24	28,74%	23
B8-B18	25,93%	5	29,20%	24
C8-C18	21,30%	2	29,20%	25
A3-A13	39,81%	21	32,29%	26
A6-A16	34,26%	17	33,02%	27
A8-A18	55,56%	29	36,00%	28
A4-A14	50,00%	25	40,00%	29
A9-A19	65,74%	30	41,27%	30

Na základě výše uvedené tabulky, lze sestavit následující model nejvíce rozvíjených kompetencí:

Tabulka 16 Model nejvýznamněji hodnocených kompetencí v PPZ

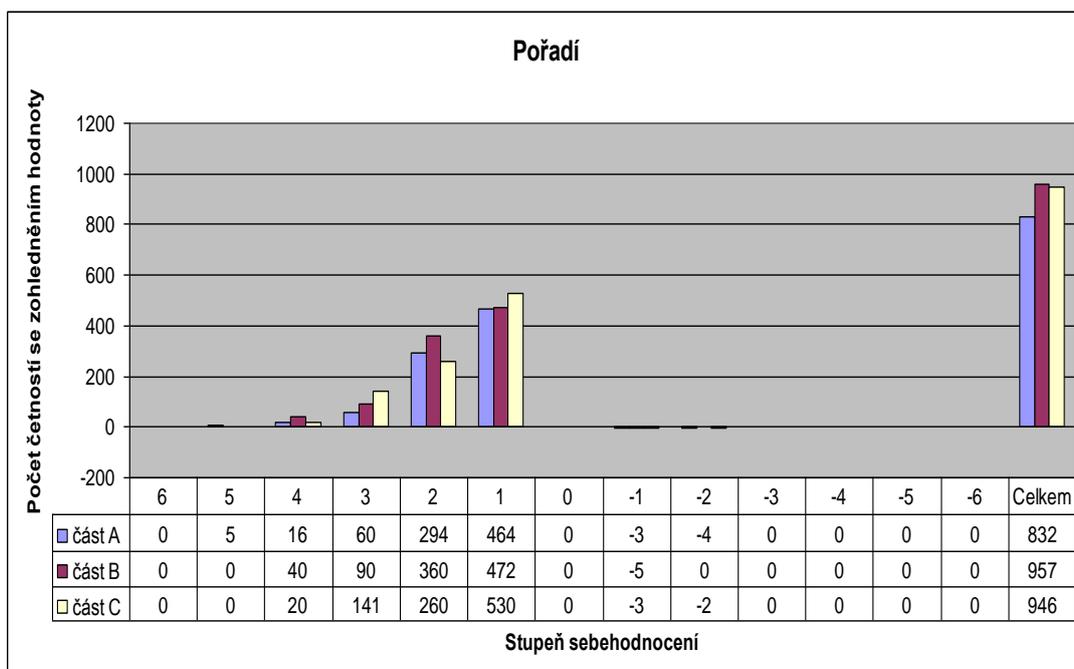
Pořadí	Rozvíjená oblast	Typ kompetence
1.	Osobní kompetence	B4-B14 Schopnost sebereflexe
2.	Kompetence v oblasti metod	C4-C14 Schopnost zvažovat šance a rizika
3.	Osobní kompetence	B2-B12 Schopnost sebekontroly
4.	Kompetence v oblasti metod	C2-C12 Schopnost aktivně přicházet s návrhy nových řešení
5.	Osobní kompetence	B9-B19 Schopnost vytrvat při překonávání překážek a neúspěchu
6.	Kompetence v oblasti metod	C9-C19 Schopnost stanovit si priority
7.	Osobní kompetence	B3-B13 Schopnost nezávislého rozhodování
8.	Kompetence v oblasti metod	C3-C13 Schopnost rozpoznat souvislosti
9.	Osobní kompetence	B5-B15 Schopnost odhadu svých sil
10.	Kompetence v oblasti metod	C5-C15 Schopnost kriticky přehodnocovat řešení

## 5.5 Srovnání míry rozvoje kompetencí ve všech oblastech

Získaná data od respondentů umožňují vzájemně porovnat míru rozvoje kompetencí jednotlivých částí. Aby bylo možno porovnávat četnost výskytu jednotlivých částí, přidělil autor každému stupni v sebehodnocení jinou diferenci pomocí samotné hodnoty změny. Např. změna s nulovou hodnotou nemá v hodnocení míry váhu, protože je jí přiřazena hodnota 0. Obdobně posun o dva stupně v sebehodnocení respondenta má váhu 2. Posun v sebehodnocení o tři, 3.

Po přepočtení četnosti výskytu byl zjištěn autorkou následující graf.

Graf 17 Míra rozvoje oblastí kompetencí



Největší míra rozvoje kompetencí v rámci celé oblasti kompetencí byla zaznamenána v oblasti B, tedy **kompetence v oblasti osobních kompetencí**, na druhém místě respondenti hodnotili nejvýznamněji oblast metod, oblast C a na posledním místě se s nejnižšími hodnotami umístila oblast A, sociální kompetence. Z výše uvedených výsledků ale vyplývá, že v této nejméně rozvíjené oblasti respondenti svým subjektivním hodnocením v průběhu výzkumu dávali najevo vysokou úroveň konkrétních kompetencí už na vstupu do projektu PPZ a toto hodnocení se proto promítlo nikoliv do neúčinnosti vzdělávacího

projektu v oblasti sociálních kompetencí, ale ve vybraných kompetencích dle úsudku respondentů nebylo co zlepšovat.

## 6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V rámci předchozí kapitoly se autorka této práce snažila o naplnění výzkumných cílů a nalezení odpovědí na výzkumné otázky položených v kapitole 4. U některých otázek můžeme jednoznačně konstatovat, že se podařilo tuto odpověď nalézt.

Jako příklad můžeme uvést hned první položenou – jak je v současnosti důležitá motivace starších osob k dalšímu vzdělávání a osobnímu rozvoji. Naše výsledky ukazují, že respondenti si uvědomují svou zodpovědnost vůči sobě samým – už sama účast v tomto projektu založeném na dobrovolné účasti je známkou, že respondentům, osobám ve skupině 50+, motivace nechybí. Navíc se tato skutečnost odráží i ve výsledcích výzkumu, které dokumentuje graf č. 9, kde více než 58 % respondentů uvedlo motivační části projektu jako jednu z nejvíce přínosných aktivit projektu PPZ.

Taktéž druhou položenou otázku lze zodpovědět na základě provedeného výzkumu. Respondenti si uvědomují nutnost vlastního aktivního zapojení při řešení své nezaměstnanosti. Svědčí o tom i odpovědi respondentů na otázku, zda vyhledávají aktivně, ze své vlastní vůle, vzdělávací aktivity, které by jim pomohly ke zvýšení kvalifikace, kdy více než 71 % respondentů odpovědělo kladně.

Současně jsou jak motivace, tak i volní stránka řešení situace, podpořeny dalšími faktory, které výzkum zjistil – viz graf č. 6. Z nich dva jsou spojeny s materiálními aspekty života – snaha o finanční nezávislost a potřeba rodiny, které se nedostává finančních prostředků – a jeden spíše s psychickou oblastí – potřeba seberealizace.

I další výsledky potvrzují kromě jiného, že si respondenti uvědomují nutnost a potřebu vlastního aktivního přístupu jednak tím, že jako překážku svého uplatnění vnímají nedostatečnou kvalifikaci, ale současně mají ochotu si ji zvyšovat. Zároveň vyhledávají dobrovolně vzdělávací aktivity a jsou ochotni přijmout i zaměstnání s méně výhodnými platovými podmínkami, přičemž jsou připraveni se zaměstnat i mimo svůj obor dosavadního vzdělání. Zde je však namístě otázka, která nebyla předmětem výzkumu, co pro respondenty znamená méně výhodných platových podmínek, tzn., jaký mají subjektivní limit, hranici, za níž nejsou ochotni jít a současně i otázka nakolik odlišné činnosti od činností, které vykonávali v předchozím zaměstnání, jsou ochotní vykonávat v novém zaměstnání, např. je-li ochotna se sekretářka se středoškolským odborným vzděláním zaměstnat jako např. nekvalifikovaná kuchařka nebo zahradnice, jinak řečeno zda představa „mimo svůj obor dosavad-

ního vzdělání“ neznamena jen změnu oboru ve smyslu odvětví, např. účetní – asistentka manažera.

Tato motivace a uvědomění si nezbytnosti aktivního přístupu však naráží i na další faktory, které se odrážejí v odpovědích na výzkumný dotazník, např. na dlouhodobý nedostatek pracovních míst nebo věk. Přitom je zřejmé, že tyto faktory nepředstavují jen lokální problém zlínského regionu nebo subjektivní problém našich respondentů. Např. studie Respekt institutu (Bočková et al, 2011) hovoří v souvislosti s věkem o tzv. mezigenerační konkurenci při hledání zaměstnání a udává výsledky svého výzkumu, kdy celých 59 % respondentů se domnívá, že starší lidé nad 50 let mají méně pracovních příležitostí než mladší generace.

A právě limit věku je vyvážen silnými stránkami jejich kompetencí v oblasti sociálních kompetencí, kdy jsme se mohli prostřednictvím našeho výzkumu přesvědčit, že naprostá většina respondentů už na vstupu do vzdělávacího projektu vysoce hodnotila kompetenci zodpovědnosti za své jednání a kompetenci schopnosti samostatného úsudku založeného na zkušenostech, které jsou jednou z jejich nejvýznamnějších předností. Z výsledků komparativní analýzy (Age management, 2011) využijeme oproti tomu srovnání nejčastěji uváděného negativního stereotypu zaměstnavatele, který je sice přesvědčen o zkušenosti staršího pracovníka, ale vnímá jej jako málo flexibilního, což patrně v obecné rovině snižuje jeho postavení na trhu práce. Naši respondenti prokazovali, že ve schopnosti přizpůsobit se novým podmínkám rozvíjeli významnou měrou tuto svou kompetenci a z tohoto pohledu se dá usuzovat, že flexibilita u starších osob není zásadním problémem.

Další výzkumná otázka byla zaměřena na aktivity vzdělávacího projektu a míru jejich příspěvku k rozvoji kompetencí. I zde je možno opodstatněně tvrdit, že nejdůležitějšími aktivitami se staly Motivační část a Specifické rekvalifikace, které shodně označila nadpoloviční většina dotazovaných za nejpřínosnější. To potvrzuje i výsledek, podle kterého 79 % respondentů využívá své nově nabyté znalosti a dovednosti získané v projektu PPZ, a odpovídá tomu i vysoké hodnocení rozvoje kompetencí schopnosti aplikace nových poznatků, osvojení nových dovedností, ale také schopnost úspěšně hledat a nalézat potřebné informace. Podobně i rozvoj kompetencí schopnosti lepší sebereflexe, překonávání překážek a neúspěchů a navazování kontaktů s cizími lidmi ukazuje, že zejména skupinové formy poradenství, realizované v projektu PPZ a zastoupené např. aktivitou Job club, kterou preferovalo 25 % respondentů, byly podstatným prvkem rozvíjení. Nemůžeme se v této souvislosti nezmínit o významu hodnocení počítačových kurzů, které mohly stát jedním

z hlavních zdrojů posilování rozvoje kompetencí hledání a nalézání nových informací, jakož i kompetence osvojování nových dovedností, jejichž rozvoj byl hodnocen vysokými čísly. Respondenti hodnotili významnost počítačových kurzů 22 procenty a vzhledem ke skutečnosti, že nadpoloviční většina všech účastníků projektu volila své další vzdělávání v oblasti počítačových dovedností, lze usuzovat, že respondenti znají svá slabá místa a snaží se doplnit si tyto dovednosti a znalosti. K této problematice například Sak (2007) uvádí, že česká populace obecně je vybavena základními kompetencemi k využívání výpočetní techniky, jinak je tomu u znevýhodněných skupin obyvatel. Protože se vybrané lidské aktivity „zkomputerizovaly“, některé tradiční způsoby práce se ocitly na okraji zájmu, protože je nahradily způsoby práce spojené s využitím výpočetní techniky. Naopak vznikají aktivity výlučně spojené s využíváním počítače a ovlivňují vývoj společnosti.

Naše poslední výzkumná otázka směřovala k nalezení odpovědi, zda rozvoj klíčových kompetencí je možnou cestou k lepšímu uplatnění starších osob na současném trhu práce. Po ukončení účasti v projektu PPZ se sice zaměstnala nadpoloviční většina respondentů, nicméně my se můžeme jen domnívat, že jejich rozvoj kompetencí sociálních, osobních i v oblasti metod mohl významněji přispět k návratu do zaměstnání, avšak nemůžeme s jistotou tvrdit, že by se tito respondenti nezaměstnali nebýt účasti v projektu PPZ. Při opakování takového výzkumu by bylo patrně vhodné, zvážit, zda nedoplnit dotazník o vhodné otázky v tomto směru.

V každém případě účast na takovém typu vzdělávání může být výhodou v případě „příští“ nezaměstnanosti – účastníkům projektu byly představeny možnosti řešení své situace a v případě, že se znovu ocitnou bez práce, budou znát způsoby, jak se prezentovat zaměstnavateli, jak si aktualizovat svůj životopis, budou znát aktuální možnosti způsobů hledání práce a budou umět správně oslovit potenciální zaměstnavatele.

Podářilo se nám zodpovědět všechny výzkumné otázky, cíle této práce byly také beze zbytku splněny, když jsme prokázali rozvíjení ve všech oblastech kompetencí, které jsme si stanovili a vyhodnotili.

Naše závěry sice nemůžeme zobecňovat, protože jsme respondenty volili záměrným způsobem a nepředstavují tak reprezentativní vzorek populace. Nicméně zdařilo se naše úsilí o vyhodnocení rozvíjení kompetencí, ze kterého jsme na základě subjektivního hodnocení respondentů vytvořili model nejvíce rozvíjených kompetencí nezaměstnaných starších

osob v projektu Příležitost pro zkušené, který může být námětem k tomu, jaké typy kompetencí u nezaměstnaných starších osob posilovat a rozvíjet.

## ZÁVĚR

Současný pracovní trh stále více vyžaduje připravené a motivované osoby, které jsou schopny se rychle adaptovat na nové podmínky. Spolu s rychlým tempem dnešní doby je od všech zaměstnanců vyžadováno vysoké pracovní nasazení, které má být doprovázeno samostatným úsilím o osobní rozvoj prostřednictvím vzdělávání, které je přidanou hodnotou a zvyšuje konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Co se v souvislosti s takovými procesy očekává od nezaměstnaných, navíc mnohdy nebo v převážné míře znevýhodněných nízkým stupněm vzdělání, dlouhodobou nezaměstnaností nebo jinými hendikepy? Očekává se, že se všichni budou schopni přizpůsobit změněné situaci, že všichni najdou ten správný recept na řešení této situace sami. Projekty realizované na podporu znevýhodněným skupinám nezaměstnaných pomáhají právě těm osobám, které potřebují dopomoc a ve své podstatě je učí se znovu učit. Dopomáhá k tomu rozvíjení těch kompetencí, které jsou přenositelné a použitelné v jakémkoliv zaměstnání v různých oborech lidské činnosti, přestože míra použitelnosti kompetencí je různá podle druhu pracovního zařazení a oboru činnosti, bude jiná např. komunikativnost a asertivita najde u zaměstnance v oboru obchodu větší a častější uplatnění než u pracovníka ve velkoskladu nebo manuálně pracujícího pomocného dělníka.

Náš výzkum potvrdil, že starší osoby mohou nalézt uplatnění na pracovním trhu, zejména proto, že disponují vysokou mírou zodpovědnosti, mají motivace aktivně se podílet na svém rozvoji a ne zcela zanedbatelnou stránku jejich „nabídky“ tvoří neopakovatelná a nepřenosná životní zkušenost. V této souvislosti je důležité mít na paměti staré přísloví, které praví, že každá mince má dvě strany, jinak řečeno, že starší osoby mají některé „přirozené“ objektivní, např. zdravotní limity nebo subjektivní, např. v dosavadní kariéře nebyli nuceni využívat výpočetní techniku, které je omezují pro výkon některých pracovních pozic, což je ovšem dále řešitelné jednak prostřednictvím vhodného dalšího vzdělávání, kdy si mohou doplnit některé dovednosti a znalosti, např. z oblasti výpočetní techniky, které jim chybí, jednak hledáním pracovního zařazení v souladu s osobními možnostmi a dispozicemi.

Z našeho výzkumu je dostatečně zřejmé, že starší nezaměstnaní jsou ochotni přistoupit nejen v rámci své seberealizace, ale i z finančních důvodů, na podmínky zaměstnání, které jim ne zcela vyhovují. Tímto postojem prokazují i určitou míru své flexibility vůči trhu práce, resp. zaměstnavatelů, kteří v současnosti jednoznačně preferují „připravené“ a

„zodpovědné“, přičemž definice těchto pojmů je značně vágní. „Zodpovědnost“ jako taková našim respondentům nechybí, „přípravenost“ jim může zajistit právě účast ve vzdělávacím projektu, která jim pomůže rozvíjet své osobní charakteristiky, sociální kompetence i kompetence z oblasti metod, které ocení každý zaměstnavatel.

Pokud se to pokusíme shrnout, pokud se jim bude dařit rozvíjet svůj potenciál, pak jejich učení a seberozvíjení může vést k zaměstnání, které chtějí získat. Proto by se tyto osoby měly orientovat na to, že bez vlastní silné motivace ke svému rozvíjení je jen stěží čeká lepší budoucnost, a měly by využít každé příležitosti, jak na sobě pracovat, aby obstály v silné konkurenci dnešního pracovního trhu.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BARTÁK, Jan. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Přeložila Dana Lisá. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BIČÁKOVÁ, Olga. Rekvalifikace jako efektivní nástroj politiky zaměstnanosti. *Národní pojištění*. Odborný měsíčník. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2011, ročník 42, č. 10/2011, s. 27 – 30. ISSN 0323-2395.

BOČKOVÁ, Lenka, Šárka HASTRMANOVÁ a Egle HAVRDOVÁ. *50+aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011. ISBN 978-80-904153-2-4.

BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DURDISOVÁ, Jaroslava et al. *Sociální politika v ekonomické praxi. Vybrané problémy*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.

HARGAŠOVÁ, Marta et al. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2642-7.

HARGAŠOVÁ, Marta et al. *Skupinové poradenství*. Mária Zvariková. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 223-253. Kapitola č. 7, Ty a tvá kariéra. ISBN 978-80-247-2642-7.

HELUS, Zdeněk. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-1168-3.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

JANÍK, Tomáš et al. *Nástroje pro monitoring a evaluaci kvality výuky a kurikula*. Brno: Nakladatelství Masarykovy univerzity, 2010. ISBN 978-80-210-5402-8.

KLIEME, Eckhard, Katharina MAAG-MERKI a Johannes HARTIG. Kompetence a jejich význam ve vzdělávání. *Pedagogická orientace*. Odborný čtvrtletník a zpravodaj České

pedagogické společnosti. Praha: Česká pedagogická společnost, 2010, roč. 20, č. 1, s. 104-119. ISSN 1211-4669.

KOHOUTEK, Rudolf et al. *Základy sociální psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 1998. ISBN 80-7204-064-2.

MATOUŠEK, Oldřich et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MĚŠŤANOVÁ, Monika. Záměry novelizace zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. *Andragogika*. Čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. Praha: Academia Economica, ročník XV/březen 2011, s. 10. ISSN 1211-6378.

MLČÁK, Zdeněk et al. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. ISBN 80-7368-129-3.

MUSIL, Jiří V. *Základy psychologie. Pro studující sociální pedagogiky*. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna, 2008. ISBN 978-80-903449-6-9.

MUSIL, Jiří a Marcela MUSILOVÁ. *Prolegomena psychologického poradenství. Úvod do psychologického výchovného a kariérního poradenství pro sociální pedagogy*. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna, 2009. ISBN 978-80-903449-8-3.

MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0689-3.

NOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství. Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Vydání druhé. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7367-174-3.

PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník. Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PLAMÍNEK, Jiří. *Sebeřízení. Praktický atlas managementu cílů, času a stresu*. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0671-7.

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. Vydání sedmé. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

RABUŠICOVÁ, MILADA et al. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Novotný Petr. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 113-142. Kapitola č. 7, Profesní vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-210-4779-2.

RABUŠICOVÁ, MILADA et al. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Zounek Jiří. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 143-168. Kapitola č. 8, Zájmové vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-210-4779-2.

SCHNEIDEROVÁ, Anna. *Základy poradenství*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2009. ISBN 978-80-7368-523-2.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.

VETEŠKA, Jaroslav et al. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: EDUCA Service, 2009a. ISBN 978-80-87306-04-8.

VETEŠKA, Jaroslav. *Nové pojetí a sociální rozměr paradigmatu v kurikulu vzdělávání dospělých*. *Andragogická revue*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009b, roč. I, č. 1, s. 12 – 25. ISSN 1804-1698.

VETEŠKA, Jaroslav et al. *Kompetence ve vzdělávání dospělých. Pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008a. ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008b. ISBN 978-80-86723-54-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ et al. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VOJTOVIČ, Sergej. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3948-9.

VYBÍRAL, Zbyněk. *Psychologie komunikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-998-4.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

### Elektronické zdroje

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka, Jiří FUKAN, Romana JOKEŠOVÁ, Bohumíra LAZAROVÁ, Petr NOVOTNÝ, Zdeněk PALÁN, Milada RABUŠICOVÁ, Milena RAJMONOVÁ, Lenka ŘEHÁKOVÁ. *Age Management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. [online]. [cit 9-4-2012]. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. ISBN 978-80-904531-2-8.

Dostupné z: <[http://www.aivd.cz/sites/default/files/agemanagement\\_web.pdf](http://www.aivd.cz/sites/default/files/agemanagement_web.pdf)>.

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit 9-4-2012]. Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.\\_435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf)>.

ČSN ISO 690. *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2011.

Kolektiv autorů. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ*. 2009a. [online]. [cit 10-4-2012].

Dostupné z: interní elektronické úložiště Úřadu práce ČR, krajská pobočka ve Zlíně.

Kolektiv autorů. *Zadávací dokumentace veřejné zakázky*. 2009b. [online]. [cit 10-4-2012].

Dostupné z: interní elektronické úložiště Úřadu práce ČR, krajská pobočka ve Zlíně.

Kolektiv autorů. *Podrobná analýza cílové skupiny*. 2009c. [online]. [cit 10-4-2012].

Dostupné z: interní elektronické úložiště Úřadu práce ČR, krajská pobočka ve Zlíně.

Koncept počítačové gramotnosti ECDL©. 2012. [online]. [cit 9-4-2012].

Dostupné z: <[http://www.ecdl.cz/o\\_projektu.php](http://www.ecdl.cz/o_projektu.php)>.

MPSV ČR. *Normativní instrukce 1/2011. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011*. [online]. [cit 10-4-2012]. Dostupné z: <<http://extranet.mpsv.cz/6846>>.

MPSV ČR. *Normativní instrukce 1/2012. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012*. [online]. [cit 10-4-2012]. Dostupné z: <<http://extranet.mpsv.cz/7151>>.

MŠMT. *Bílá kniha – národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. [online]. [cit 9-4-2012]. ©2006, aktualizace 1. 2. 2007, 14:21. Dostupné z:

<<http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>>.

*Regionální individuální projekty ESF*. 2012. [online]. [cit 10-4-2012], aktualizace 13. 2. 2012. Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky\\_socialni\\_fond/regionalni\\_individualni\\_projekty](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/regionalni_individualni_projekty)>.

*Výsledky projektu Příležitost pro zkušené*. 2012. [online]. [cit 10-4-2012], aktualizace 13. 2. 2012. Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky\\_socialni\\_fond/regionalni\\_individualni\\_projekty](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/regionalni_individualni_projekty)>.

Vláda ČR. Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. 2012, [online]. [cit 9-4-2012]. Dostupné z:

<<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa/-2020/strategie-evropa-2020-78695/>>.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

EU	Evropská unie
ECDL©	European computer driving licence
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
PPZ	Příležitost pro zkušené
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělávání a konkurenceschopnost
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Zařazení projektu Příležitost pro zkušené napříč evropskou a národní dotační strukturou.....	14
Obrázek 2 Model struktury kompetence.....	22

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Počty účastníků projektu, kteří volili počítačovou výuku .....	40
Tabulka 2 Typy kurzů a počty účastníků v jednotlivých kurzech .....	41
Tabulka 3 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části A .....	58
Tabulka 4 Počet respondentů se sebehodnocením kompetence stupněm 1 .....	60
Tabulka 5 Četnost výskytu rozdílů v sebehodnocení po odečtení sebehodnocení stupněm 1 .....	60
Tabulka 6 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části A – shrnutí po úpravě .....	62
Tabulka 7 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části B .....	62
Tabulka 8 Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1 .....	63
Tabulka 9 Četnost výskytu rozdílů v sebehodnocení v části B po odečtení sebehodnocení 1 .....	63
Tabulka 10 Četnost výskytu rozdílů v sebehodnocení v části B – po úpravě.....	63
Tabulka 11 Četnosti výskytu rozdílů v sebehodnocení v části C .....	64
Tabulka 12 Počet respondentů se sebehodnocením kompetence 1 .....	64
Tabulka 13 Četnost výskytu rozdílů v sebehodnocení v části C po odečtení sebehodnocení 1 .....	64
Tabulka 14 Četnost výskytu rozdílů v sebehodnocení v části C – po úpravě.....	65
Tabulka 15 Pořadí kompetencí bez rozlišení části s nejvyšší četností výskytu rozdílů v sebehodnocení .....	65
Tabulka 16 Model nejvýznamněji hodnocených kompetencí v PPZ .....	66

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Věková struktura účastníků projektu Příležitost pro zkušené .....	18
Graf 2 Zastoupení pohlaví .....	50
Graf 3 Bydliště respondentů podle okresu.....	50
Graf 4 Struktura vzdělání.....	51
Graf 5 Délka evidence nezaměstnaných před vstupem do projektu PPZ.....	51
Graf 6 Důležitost důvodů pro návrat do zaměstnání .....	52
Graf 7 Překážky při hledání zaměstnání .....	53
Graf 8 Využívání znalostí a dovedností získaných v projektu PPZ.....	54
Graf 9 Přínos jednotlivých aktivit projektu PPZ .....	54
Graf 10 Ochota přijmout zaměstnání mimo obor vzdělání .....	55
Graf 11 Ochota přijmout i méně zajímavé platové podmínky .....	55
Graf 12 Účast na vzdělávání .....	56
Graf 13 Vyhledávání vzdělávání.....	56
Graf 14 Zaměstnání po projektu PPZ .....	57
Graf 15 Gaussova křivka četností zlepšení v části A.....	59
Graf 16 Gaussova křivka četností zlepšení po odstranění sebehodnocení stupněm1 .....	61
Graf 17 Míra rozvoje oblastí kompetencí .....	67

**SEZNAM PŘÍLOH**

P I	Dotazník
P II	Symbolika části A, B, C
P III	Vyhodnocení části A
P IV	Vyhodnocení rozdílů v části A
P V	Vyhodnocení části B
P VI	Vyhodnocení rozdílů v části B
P VII	Vyhodnocení části C
P VIII	Vyhodnocení rozdílů v části C

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**

### **DOTAZNÍK**

Dobrý den,

jmenuji se Hana Čalová a jsem studentkou oboru Sociální pedagogika na UTB ve Zlíně.

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který bude zdrojem informací pro mou bakalářskou práci na téma „Rozvoj kompetencí nezaměstnaných osob prostřednictvím projektu Příležitost pro zkušené“.

Předložený dotazník **je anonymní** a Vaše odpovědi budou vyhodnoceny pouze za účelem výzkumu mé práce. Ten může sloužit jako vodítko pro chystané projekty a na jeho základě budou zohledněny aktuální potřeby nezaměstnaných.

**Zakřížkujte** prosím nejvhodnější variantu odpovědi. Odpovídejte prosím pravdivě.

Děkuji za Váš čas obětovaný vyplnění tohoto dotazníku.

Hana Čalová

**1) Vaše pohlaví je:**

- žena
- muž

**2) Ve kterém okrese Zlínského kraje bydlíte?**

- Kroměříž
- Uherské Hradiště
- Vsetín
- Zlín

**3) Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:**

- základní škola
- vyučen/a v oboru (střední odborné učiliště)
- SŠ s maturitou
- VŠ vzdělání
- jiné (uveďte jaké) .....

**4) Můžete prosím uvést, jak dlouho jste byl/a bez práce, než jste vstoupil/a do projektu Příležitost pro zkušené:**

- do 6 měsíců
- 6 měsíců až 1 rok
- 1 až 2 roky
- více než 2 roky

**5) Můžete prosím uvést, nakolik byly pro Vás důležité důvody, kvůli kterým jste chtěli nebo i nadále chcete získat zaměstnání?**

*U každého důvodu prosím zatrhněte, zda je pro Vás velmi důležitý, spíše důležitý, neutrální, spíše nedůležitý či zcela nedůležitý.*

*1 = velmi důležitý; 2 = spíše důležitý; 3 = neutrální; 4 = spíše nedůležitý; 5 = zcela nedůležitý.*

**Chtěl/a jsem se vrátit do zaměstnání, protože:**

rodina potřebovala můj příjem	1	2	3	4	5
doma jsem se cítil/a nespokojený/á	1	2	3	4	5
měl/a jsem obavu ze ztráty orientace ve svém oboru	1	2	3	4	5
chtěl/a jsem se realizovat a být užitečný/á	1	2	3	4	5
chyběl mi kontakt s lidmi	1	2	3	4	5
chtěl/a jsem být finančně nezávislý/á	1	2	3	4	5

**6) Proč si myslíte, že jste si nemohl/a najít práci?**

*U každého důvodu prosím zatrhněte, zda je pro Vás velmi důležitý, spíše důležitý, neutrální, spíše nedůležitý či zcela nedůležitý.*

*1 = velmi důležitý; 2 = spíše důležitý; 3 = neutrální; 4 = spíše nedůležitý; 5 = zcela nedůležitý.*

**Nemohl/a jsem najít práci, protože:**

měl/a jsem málo kontaktů	1	2	3	4	5
nevěděl/a jsem, jak si hledat práci	1	2	3	4	5
nevěřil/a jsem si	1	2	3	4	5
měl/a jsem problémy s dojížděním do zaměstnání	1	2	3	4	5
neměl/a jsem dostatečnou kvalifikaci (dovednost)	1	2	3	4	5
nedařilo se mi najít práci odpovídající mému současnému zdravotnímu stavu a věku	1	2	3	4	5
na trhu práce se pro mne dlouhodobě nenachází vhodná pozice	1	2	3	4	5
nenabízeli mi požadovaný plat	1	2	3	4	5
jsem se neuměl/a dostatečně prezentovat	1	2	3	4	5

**7) Které z níže uvedených aktivit projektu Příležitost pro zkušené vnímáte jako nejprínosnější pro Vaše další uplatnění na trhu práce:**

- motivační část
- JOB club
- bilanční diagnostika
- specifická rekvalifikace
- počítačové kurzy
- účast v projektu pro mne neměla žádný přínos

**8) Využíváte některé své nově nabyté znalosti nebo dovednosti získané během účasti v projektu Příležitost pro zkušené?**

určitě ano  spíše ano  spíše ne  určitě ne

9) Jste ochotni přijmout nabízené zaměstnání, které bude mimo obor Vašeho do-  
savadního vzdělání?

určitě ano  spíše ano  spíše ne  určitě ne

10) Jste ochotni přijmout nabízené zaměstnání, kde Vám bude nabídnut nižší plat,  
než jaká byla Vaše představa?

určitě ano  spíše ano  spíše ne  určitě ne

11) Zúčastnil/a jste se v poslední době nějaké vzdělávací aktivity, jako je např.  
školení, rekvalifikace?

ano, 1krát  ano, několikrát  ne

12) Vyhledáváte aktivně ze své vlastní vůle vzdělávací aktivity, které by Vám po-  
mohly zvýšit svou kvalifikaci?

ano  ne

13) Zaměstnal/a jste se do půl roku po ukončení projektu Příležitost pro zkušené?

ano  ne

A) Pokuste se ohodnotit Vaše SOCIÁLNÍ KOMPETENCE, které jste měl/a PŘED  
absolvováním projektu:

*K hodnocení využijte následující stupnici od 1 do 7. Vždy zatrhněte jen jednu vari-  
antu.*

*1 – na vynikající úrovni; 7 – vůbec jsem se neorientoval/a. Odpovídejte prosím  
upřímně.*

**Před vstupem do projektu jsem:**

uměl/a srozumitelně komunikovat s druhými lidmi	1	2	3	4	5	6	7
dovedl/a navazovat kontakty s cizími lidmi	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a argumentovat a zdůvodňovat	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a respektovat názory druhých	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a naslouchat ostatním	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a zastávat skupinové role a pozice	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a odolávat zátěžovým nebo konfliktním situacím	1	2	3	4	5	6	7
byl/a jsem schopen/a samostatného úsudku	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a nést zodpovědnost za své jednání	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopna týmové práce	1	2	3	4	5	6	7

Nyní se pokuste zhodnotit Vaše SOCIÁLNÍ KOMPETENCE, které máte PO absolvování  
projektu.

*K hodnocení využijte následující stupnici od 1 do 7. Vždy zatrhněte jen jednu variantu.*

*1 – na vynikající úrovni; 7 – vůbec jsem se neorientoval/a. Odpovídejte prosím  
upřímně.*

**Po absolvování projektu jsem:**

uměl/a srozumitelně komunikovat s druhými lidmi	1	2	3	4	5	6	7
dovedl/a navazovat kontakty s cizími lidmi	1	2	3	4	5	6	7

dokázal/a argumentovat a zdůvodňovat	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a respektovat názory druhých	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a naslouchat ostatním	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a zastávat skupinové role a pozice	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a odolávat zátěžovým nebo konfliktním situacím	1	2	3	4	5	6	7
byl/a jsem schopen/a samostatného úsudku	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a nést zodpovědnost za své jednání	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopna týmové práce	1	2	3	4	5	6	7

**B) Pokuste se ohodnotit Vaše OSOBNÍ KOMPETENCE, které jste měl/a PŘED absolvováním projektu:**

*K hodnocení využijte následující stupnici od 1 do 7. Vždy zatrhněte jen jednu variantu.*

*1 – na vynikající úrovni; 7 – vůbec jsem se neorientoval/a. Odpovídejte prosím upřímně.*

**Před vstupem do projektu jsem:**

byl/a schopen/na zvládat samostatně zvládat úkoly	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/na sebekontroly	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/na rozhodovat se nezávisle	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/na sebereflexe	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a odhadnout své síly	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a přizpůsobit se novým podmínkám	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a zjistit potřebné informace	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a osvojit si nové dovednosti	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a vytrvat při překonávání překážek a neúspěchu	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/schopna se učit novému	1	2	3	4	5	6	7

**Nyní se pokuste zhodnotit Vaše OSOBNÍ KOMPETENCE, které máte PO absolvování projektu.**

*K hodnocení využijte následující stupnici od 1 do 7. Vždy zatrhněte jen jednu variantu.*

*1 – na vynikající úrovni; 7 – vůbec jsem se neorientoval/a. Odpovídejte prosím upřímně.*

**Po absolvování projektu jsem:**

byl/a schopen/na zvládat samostatně zvládat úkoly	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/na sebekontroly	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/na rozhodovat se nezávisle	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/na sebereflexe (sebeuvědomění)	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a odhadnout své síly	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a přizpůsobit se novým podmínkám	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a zjistit potřebné informace	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a svojit si nové dovednosti	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a vytrvat při překonávání překážek a neúspěchu	1	2	3	4	5	6	7
byl/a schopen/schopna se učit novému	1	2	3	4	5	6	7

**C) Pokuste se ohodnotit Vaše KOMPETENCE V OBLASTI METOD, které jste měl/a PŘED absolvováním projektu:**

*K hodnocení využijte následující stupnici od 1 do 7. Vždy zatrhněte jen jednu variantu.*

*1 – na vynikající úrovni; 7 – vůbec jsem se neorientoval/a. Odpovídejte prosím upřímně.*

**Před vstupem do projektu jsem:**

dokázal/a uplatnit své odborné znalosti v praxi	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a aktivně přicházet s návrhy nových řešení	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a rozpoznat souvislosti	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a zvažovat šance a rizika	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a kriticky přehodnocovat řešení	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a hodnotit reálně své výkony	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a aplikovat nové poznatky	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a hledat a nalézat potřebné informace	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a stanovit priority	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a koordinovat svoji práci s prací ostatních	1	2	3	4	5	6	7

**Nyní se pokuste zhodnotit Vaše KOMPETENCE V OBLASTI METOD, které máte PO absolvování projektu.**

*K hodnocení využijte následující stupnici od 1 do 7. Vždy zatrhněte jen jednu variantu.*

*1 – na vynikající úrovni ..... 7 – vůbec jsem se neorientoval/a*

**Po absolvování projektu jsem:**

dokázal/a uplatnit své odborné znalosti v praxi	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a aktivně přicházet s návrhy nových řešení	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a rozpoznat souvislosti	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a zvažovat šance a rizika	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a kriticky přehodnocovat řešení	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a hodnotit reálně své výkony	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a aplikovat nové poznatky	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a hledat a nalézat potřebné informace	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a stanovit priority	1	2	3	4	5	6	7
dokázal/a koordinovat svoji práci s prací ostatních	1	2	3	4	5	6	7

## PŘÍLOHA P II – SYMBOLIKA ČÁSTI A, B, C

### Část A Sociální kompetence

<b>A1-A11</b>	uměl/a jsem srozumitelně komunikovat s druhými lidmi
<b>A2-A12</b>	dovedl/a jsem navazovat kontakty s cizími lidmi
<b>A3-A13</b>	dokázal/a jsem argumentovat a zdůvodňovat
<b>A4-A14</b>	dokázal/a jsem respektovat názory druhých
<b>A5-A15</b>	dokázal/a jsem naslouchat ostatním
<b>A6-A16</b>	dokázal/a jsem zastávat skupinové role a pozice
<b>A7-A17</b>	dokázal/a jsem odolávat zátěžovým nebo konfliktním situacím
<b>A8-A18</b>	byl/a jsem schopen/a samostatného úsudku
<b>A9-A19</b>	dokázal/a jsem nést zodpovědnost za své jednání
<b>A10-A20</b>	byl/a jsem schopen/a týmové práce

### Část B Osobní kompetence

<b>B1-B11</b>	byl/a jsem schopen/na samostatně zvládat úkoly
<b>B2-B12</b>	byl/a jsem schopen/na kontroly
<b>B3-B13</b>	byl/a jsem schopen/na rozhodovat se samostatně
<b>B4-B14</b>	byl/a jsem schopen/na sebereflexe
<b>B5-B15</b>	dokázal/a jsem odhadnout své síly
<b>B6-B16</b>	dokázal/a jsem se přizpůsobit novým podmínkám
<b>B7-B17</b>	dokázal/a jsem zjistit potřebné informace
<b>B8-B18</b>	dokázal/a jsem osvojit si nové dovednosti
<b>B9-B19</b>	dokázal/a jsem vytrvat při překonávání překážek
<b>B10-B20</b>	byl/a jsem schopen/na se učit novému

### Část C Kompetence v oblasti metod

<b>C1-C11</b>	dokázal/a jsem uplatnit své odborné znalosti v praxi
<b>C2-C12</b>	dokázal/a jsem aktivně přicházet s návrhy nových řešení
<b>C3-C13</b>	dokázal/a jsem rozpoznat souvislosti
<b>C4-C14</b>	dokázal/a jsem zvažovat šance a rizika
<b>C5-C15</b>	dokázal/a jsem kriticky přehodnocovat řešení
<b>C6-C16</b>	dokázal/a jsem reálně hodnotit své výkony
<b>C7-C17</b>	dokázal/a jsem aplikovat nové poznatky
<b>C8-C18</b>	dokázal/a jsem hledat a nalézat potřebné informace
<b>C9-C19</b>	dokázal/a jsem si stanovit priority
<b>C10-C20</b>	dokázal/a jsem koordinovat svoji práci s prací ostatních

## PŘÍLOHA P III – VYHODNOCENÍ ČÁSTI A

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
R1	5	5	4	4	3	6	6	4	3	3	3	4	3	3	2	5	5	3	3	3
R2	2	4	4	4	6	6	6	1	1	6	2	4	4	4	6	6	6	1	1	6
R3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2
R4	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
R5	3	3	4	2	3	3	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1
R6	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
R7	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
R8	4	2	6	6	5	6	7	5	3	4	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3
R9	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
R10	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
R11	4	5	3	4	2	5	7	1	1	5	4	4	2	3	2	4	5	1	1	4
R12	4	5	3	1	2	3	2	4	1	5	3	4	2	1	2	3	2	3	1	4
R13	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
R14	2	2	3	2	2	4	4	2	1	3	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1
R15	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1
R16	2	2	3	3	4	4	6	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2
R17	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2
R18	2	3	3	1	2	5	4	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2
R19	3	3	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
R20	3	5	3	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1
R21	5	5	6	5	4	6	6	4	4	5	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3
R22	6	6	5	5	6	7	7	5	6	7	4	5	5	3	3	5	6	5	4	6
R23	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3
R24	2	4	5	4	3	5	6	4	3	4	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2
R25	2	2	2	4	4	3	5	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2
R26	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	2	2	4	3	2	4	4	3	3	5
R27	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4
R28	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2
R29	3	4	4	2	2	5	3	1	1	3	2	3	3	2	1	3	2	1	1	2
R30	4	5	2	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	2	1	3	2	1	1	3
R31	2	4	1	3	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	2
R32	3	2	1	4	5	3	4	1	1	3	2	1	1	3	4	2	3	1	1	2
R33	2	1	4	5	3	2	5	2	1	1	1	1	3	4	2	2	5	1	1	1
R34	3	4	2	1	3	2	5	2	1	3	2	3	1	1	2	2	4	1	1	2
R35	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1
R36	1	3	4	2	3	2	5	3	2	3	1	2	3	2	2	1	4	3	2	2
R37	1	3	4	3	5	4	2	4	3	1	1	2	3	2	4	3	1	3	2	1
R38	3	4	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2
R39	2	4	1	1	2	3	2	3	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2
R40	3	4	2	3	1	3	5	2	4	3	2	3	1	2	1	3	4	2	3	2

R41	2	1	5	2	1	5	3	1	3	1	2	1	5	2	1	4	2	1	2	1
R42	2	3	5	2	4	3	2	3	2	1	2	2	4	1	3	2	2	3	1	1
R43	3	5	2	3	4	3	1	1	1	3	2	4	2	3	3	2	1	1	1	2
R44	3	5	4	2	1	6	1	1	1	3	2	2	3	1	1	4	1	1	1	2
R45	5	5	5	7	7	7	6	5	7	6	5	5	5	6	6	6	6	4	6	5
R46	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
R47	3	3	4	3	3	4	6	3	4	4	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2
R48	4	3	4	4	4	5	6	4	5	5	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4
R49	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R50	6	6	5	4	4	6	6	4	4	6	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4
R51	3	3	3	7	7	7	7	3	7	7	3	3	3	6	7	7	7	2	7	7
R52	5	5	5	4	4	5	6	6	5	6	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5
R53	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2
R54	6	6	6	5	5	6	7	5	6	6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
R55	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
R56	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3
R57	4	4	3	5	5	3	4	3	4	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4
R58	3	2	4	1	1	4	5	1	1	3	2	1	4	1	1	3	5	1	1	1
R59	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
R60	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2
R61	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
R62	4	4	4	7	7	5	7	4	7	5	4	3	4	7	7	4	7	4	7	5
R63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R64	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
R65	4	6	6	3	3	5	2	2	1	4	3	5	4	3	2	3	1	2	1	3
R66	4	3	4	3	4	6	5	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2
R67	2	1	1	4	4	2	2	1	1	3	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2
R68	3	5	6	1	1	5	4	1	3	2	2	3	4	1	1	4	2	1	2	1
R69	5	6	7	4	3	7	2	3	2	6	4	4	6	2	2	7	1	2	2	3
R70	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
R71	5	6	4	2	2	5	6	1	1	3	3	4	3	1	1	4	5	1	1	2
R72	2	1	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
R73	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
R74	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2
R75	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
R76	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
R77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R78	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
R79	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
R80	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3
R81	1	2	2	5	4	5	4	5	3	3	1	2	2	3	2	3	4	3	3	2
R82	5	5	4	2	2	5	5	3	2	1	4	4	2	2	1	3	3	3	1	1
R83	1	1	1	3	3	2	5	4	5	3	1	1	1	2	2	2	4	5	4	5

R84	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	3	2	2
R85	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2
R86	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
R87	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
R88	4	3	3	4	3	5	6	3	1	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2
R89	2	2	5	5	6	6	4	4	3	5	2	1	4	3	4	5	3	2	2	3
R90	3	4	3	1	1	4	4	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3	1	1	2
R91	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2
R92	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
R93	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
R94	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1
R95	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
R96	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
R97	1	2	3	3	2	4	4	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
R98	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
R99	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
R100	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1
R101	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1
R102	1	2	3	1	2	5	6	1	1	2	1	1	2	1	1	3	5	1	1	1
R103	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
R104	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
R105	2	2	3	2	1	4	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1
R106	3	3	4	2	2	5	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1
R107	1	2	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
R108	2	4	4	2	2	5	5	4	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	1

### Popisná statistika část A

Kompetence	platných "n"	průměr	medián	součet	minimum	maximum
A1	108	2,50000	3,00000	298,0000	1,00000	6,00000
A2	108	1,25000	3,00000	336,0000	1,00000	6,00000
A3	108	1,00000	3,00000	345,0000	1,00000	7,00000
A4	108	2,00000	2,00000	294,0000	1,00000	7,00000
A5	108	1,50000	3,00000	300,0000	1,00000	7,00000
A6	108	1,20000	3,00000	405,0000	1,00000	7,00000
A7	108	1,20000	4,00000	424,0000	1,00000	7,00000
A8	108	1,00000	2,00000	262,0000	1,00000	6,00000
A9	108	3,00000	2,00000	249,0000	1,00000	7,00000
A10	108	1,50000	3,00000	330,0000	1,00000	7,00000
A11	108	1,50000	2,00000	210,0000	1,00000	5,00000
A12	108	2,00000	2,00000	236,0000	1,00000	5,00000
A13	108	1,00000	2,00000	262,0000	1,00000	6,00000
A14	108	1,50000	2,00000	221,0000	1,00000	7,00000
A15	108	2,00000	2,00000	224,0000	1,00000	7,00000
A16	108	1,66667	3,00000	306,0000	1,00000	7,00000
A17	108	1,66667	3,00000	311,0000	1,00000	7,00000
A18	108	1,50000	2,00000	204,0000	1,00000	5,00000
A19	108	3,00000	1,00000	202,0000	1,00000	5,00000
A20	108	3,00000	2,00000	235,0000	1,00000	7,00000

## PŘÍLOHA P IV – VYHODNOCENÍ ROZDÍLŮ V ČÁSTI A

	A1- A11	A2- A12	A3- A13	A4- A14	A5- A15	A6- A16	A7- A17	A8- A18	A9- A19	A10- A20
R1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0
R2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R4	0	1	0	0	-1	2	1	0	0	0
R5	0	0	1	0	0	1	2	1	0	1
R6	1	1	1	0	0	0	2	0	2	1
R7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R8	2	0	4	5	3	3	3	2	0	1
R9	1	1	1	0	0	1	2	0	0	1
R10	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
R11	0	1	1	1	0	1	2	0	0	1
R12	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1
R13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
R14	1	0	0	1	1	1	2	0	0	2
R15	1	1	1	0	1	0	1	0	0	2
R16	0	0	1	0	1	2	2	2	1	2
R17	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1
R18	1	2	1	0	1	2	2	0	0	1
R19	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1
R20	1	3	1	1	1	2	1	0	0	1
R21	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
R22	2	1	0	2	3	2	1	0	2	1
R23	1	2	0	0	0	0	1	2	1	2
R24	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2
R25	1	1	0	2	2	1	2	1	0	1
R26	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
R27	2	2	0	1	1	0	1	1	1	0
R28	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
R29	1	1	1	0	1	2	1	0	0	1
R30	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
R31	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1
R32	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
R33	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0
R34	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1
R35	1	0	1	1	1	1	2	1	1	3
R36	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1
R37	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0
R38	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0
R39	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
R40	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1

R41	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
R42	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0
R43	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1
R44	1	3	1	1	0	2	0	0	0	1
R45	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1
R46	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
R47	2	1	1	1	1	1	2	0	2	2
R48	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1
R49	1	0	1	1	2	1	1	1	1	0
R50	2	1	0	0	0	1	1	1	0	2
R51	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
R52	2	2	0	0	1	1	1	2	0	1
R53	1	2	0	0	0	0	1	1	0	2
R54	1	2	1	0	1	2	2	0	1	2
R55	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
R56	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2
R57	2	2	0	2	2	1	2	1	1	1
R58	1	1	0	0	0	1	0	0	0	2
R59	2	1	1	0	0	1	2	1	0	1
R60	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1
R61	2	2	1	1	1	1	2	0	1	2
R62	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
R63	-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R65	1	1	2	0	1	2	1	0	0	1
R66	1	0	1	1	2	2	2	0	1	2
R67	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1
R68	1	2	2	0	0	1	2	0	1	1
R69	1	2	1	2	1	0	1	1	0	3
R70	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
R71	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1
R72	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1
R73	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
R74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R75	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
R76	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
R77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R78	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2
R79	1	1	1	0	0	0	-1	0	0	0
R80	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0
R81	0	0	0	2	2	2	0	2	0	1
R82	1	1	2	0	1	2	2	0	1	0
R83	0	0	0	1	1	0	1	-1	1	-2
R84	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1

R85	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1
R86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R87	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
R88	2	1	2	3	2	2	3	2	0	1
R89	0	1	1	2	2	1	1	2	1	2
R90	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0
R91	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1
R92	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
R93	0	1	1	1	1	1	2	0	0	2
R94	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0
R95	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
R96	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
R97	0	0	1	1	1	2	2	1	0	1
R98	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2
R99	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1
R100	1	1	0	1	2	1	0	1	0	1
R101	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2
R102	0	1	1	0	1	2	1	0	0	1
R103	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0
R104	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1
R105	1	1	1	0	0	2	0	0	0	1
R106	1	1	1	1	1	3	1	0	0	1
R107	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1
R108	0	2	1	0	1	2	2	2	0	1

## PŘÍLOHA P V – VYHODNOCENÍ ČÁSTI B

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20
R1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
R2	6	3	3	4	2	5	4	4	6	2	6	3	3	4	2	5	4	4	6	2
R3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
R4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
R5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
R6	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
R7	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
R8	6	6	6	7	6	6	3	4	7	6	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2
R9	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3
R10	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2
R11	1	6	2	3	1	4	5	1	2	2	1	4	2	3	1	3	4	1	2	1
R12	2	3	2	3	1	4	2	5	2	4	1	2	1	3	1	3	2	4	1	3
R13	1	3	2	3	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
R14	2	3	2	5	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1
R15	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2
R16	4	4	5	5	3	3	4	3	6	3	2	3	3	4	3	2	2	2	5	2
R17	3	4	3	5	5	4	3	4	6	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	2
R18	1	3	1	4	1	3	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2
R19	1	1	1	4	2	5	3	5	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2
R20	1	1	3	5	2	2	3	3	3	3	1	1	2	4	2	1	2	2	2	1
R21	5	4	5	6	5	6	5	3	6	3	2	4	4	4	3	2	2	2	5	3
R22	4	5	4	6	5	6	4	4	6	4	2	4	3	6	4	2	2	2	5	2
R23	4	4	5	5	3	3	3	3	6	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2
R24	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
R25	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1
R26	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2
R27	4	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	2	3	2
R28	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2
R29	2	1	1	5	4	5	3	2	5	2	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1
R30	2	3	1	3	2	4	3	4	2	4	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3
R31	1	3	1	4	1	5	3	2	1	2	1	3	1	3	1	4	2	2	1	1
R32	3	2	1	4	5	2	3	5	2	2	2	1	1	3	4	2	2	4	2	3
R33	1	5	2	3	4	5	4	5	1	5	1	4	2	3	2	4	3	4	1	4
R34	2	5	2	3	1	4	3	4	3	4	1	4	2	3	1	3	2	3	2	3
R35	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2
R36	1	4	3	2	4	2	1	5	4	3	1	3	3	2	3	1	1	4	3	2
R37	1	2	1	3	1	4	5	3	2	4	1	2	1	2	1	3	4	2	1	3
R38	2	1	3	4	3	5	4	5	1	4	2	1	2	3	2	4	3	4	1	3
R39	2	3	1	2	3	4	2	4	2	5	1	2	1	1	2	3	1	3	1	4
R40	3	4	2	3	4	2	3	5	4	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2

R41	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	2	1	2	3	2	2	5	3	4	2
R42	2	3	2	4	1	5	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4	2	2	1	3
R43	2	3	1	4	5	2	3	3	4	2	2	2	1	3	4	2	2	3	3	2
R44	1	2	3	5	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2
R45	6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	5	5	5	6	7	6	6	6	6
R46	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
R47	4	4	3	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	1
R48	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1
R49	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1
R50	6	6	6	6	5	5	4	5	6	5	6	5	5	6	4	5	4	4	6	3
R51	7	7	3	7	3	7	7	7	7	7	6	6	3	6	3	7	6	7	6	7
R52	4	5	6	6	6	6	6	5	6	5	4	4	4	5	5	4	6	3	4	3
R53	3	3	3	4	3	2	4	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
R54	5	6	6	6	5	7	6	5	7	6	4	6	6	5	5	6	6	4	7	4
R55	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
R56	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1
R57	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
R58	1	1	2	5	3	2	3	2	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1
R59	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1
R60	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1
R61	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
R62	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	6	7	3	6	7	7	7	7	6	7
R63	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R64	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
R65	2	1	1	6	3	2	4	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1
R66	3	4	2	7	3	2	4	5	3	2	1	2	2	6	2	1	2	2	1	2
R67	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
R68	2	3	2	5	2	5	5	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2
R69	2	6	4	7	2	3	6	5	6	5	1	5	2	5	2	2	3	3	4	3
R70	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2
R71	2	3	4	6	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2
R72	2	1	1	1	1	3	1	2	4	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
R73	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
R74	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
R75	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
R76	1	2	2	4	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1
R77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R79	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R80	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
R81	3	4	4	5	3	4	3	4	6	5	2	3	3	2	3	2	1	3	4	3
R82	3	3	2	5	2	4	5	4	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2
R83	2	4	5	4	5	4	6	6	5	5	2	3	4	3	5	3	4	5	4	4

R84	4	4	5	6	4	7	7	6	6	7	3	3	5	6	3	6	6	5	6	6
R85	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2
R86	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
R87	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
R88	3	2	4	4	4	4	3	3	5	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
R89	4	5	3	6	3	5	5	4	5	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3
R90	1	2	2	3	2	4	4	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2
R91	1	3	3	4	5	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
R92	1	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
R93	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
R94	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
R95	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2
R96	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2
R97	1	3	3	3	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
R98	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
R99	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
R100	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
R101	1	4	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
R102	1	3	3	4	1	2	3	3	5	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	1
R103	1	4	2	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1
R104	1	1	3	4	5	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1
R105	2	2	3	4	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
R106	1	3	3	4	2	3	4	4	4	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1
R107	1	1	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	2
R108	1	4	4	5	5	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	1

### Popisná statistika část B

Kompetence	platných "n"	průměr	medián	součet	minimum	maximum
B1	108	2,00000	2,00000	264,0000	1,00000	7,00000
B2	108	0,50000	3,00000	346,0000	1,00000	7,00000
B3	108	0,75000	3,00000	300,0000	1,00000	7,00000
B4	108	0,60000	4,00000	425,0000	1,00000	7,00000
B5	108	0,60000	3,00000	324,0000	1,00000	7,00000
B6	108	2,00000	3,00000	354,0000	1,00000	7,00000
B7	108	1,00000	3,00000	357,0000	1,00000	7,00000
B8	108	1,00000	3,00000	340,0000	1,00000	7,00000
B9	108	1,50000	4,00000	395,0000	1,00000	7,00000
B10	108	2,00000	3,00000	315,0000	1,00000	7,00000
B11	108	2,00000	2,00000	195,0000	1,00000	6,00000
B12	108	0,66667	2,00000	264,0000	1,00000	7,00000
B13	108	1,50000	2,00000	239,0000	1,00000	6,00000
B14	108	1,00000	3,00000	308,0000	1,00000	6,00000
B15	108	1,00000	2,00000	237,0000	1,00000	7,00000
B16	108	3,00000	2,00000	236,0000	1,00000	7,00000
B17	108	1,50000	2,00000	247,0000	1,00000	7,00000
B18	108	3,00000	2,00000	227,0000	1,00000	7,00000
B19	108	3,00000	2,00000	288,0000	1,00000	7,00000
B20	108	2,00000	2,00000	222,0000	1,00000	7,00000

## PŘÍLOHA P VI – VYHODNOCENÍ ROZDÍLŮ V ČÁSTI B

	B1- B11	B2- B12	B3- B13	B4- B14	B5- B15	B6- B16	B7- B17	B8- B18	B9- B19	B10- B20
R1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
R2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R4	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
R5	0	1	1	3	1	2	2	0	2	2
R6	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1
R7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R8	3	3	2	4	2	4	1	2	4	4
R9	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
R10	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0
R11	0	2	0	0	0	1	1	0	0	1
R12	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1
R13	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
R14	1	1	0	2	1	0	1	0	0	0
R15	2	0	0	1	2	3	2	2	1	1
R16	2	1	2	1	0	1	2	1	1	1
R17	1	0	0	1	3	2	0	2	2	1
R18	0	1	0	2	0	1	1	1	1	0
R19	0	0	0	1	1	3	2	4	-1	1
R20	0	0	1	1	0	1	1	1	1	2
R21	3	0	1	2	2	4	3	1	1	0
R22	2	1	1	0	1	4	2	2	1	2
R23	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1
R24	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3
R25	1	2	1	1	2	3	4	2	3	2
R26	2	0	1	1	0	1	1	1	0	1
R27	1	1	0	0	1	0	1	1	2	1
R28	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0
R29	1	0	0	2	2	3	2	1	2	1
R30	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
R31	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
R32	1	1	0	1	1	0	1	1	0	-1
R33	0	1	0	0	2	1	1	1	0	1
R34	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
R35	2	1	1	0	2	2	0	2	2	2
R36	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1
R37	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
R38	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
R39	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
R40	1	1	0	0	2	1	1	1	1	0

R41	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
R42	0	1	1	1	0	1	0	1	1	-1
R43	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
R44	0	1	1	2	0	0	2	1	0	0
R45	0	1	2	2	0	0	0	0	1	0
R46	1	2	1	1	0	0	1	2	1	0
R47	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
R48	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
R49	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1
R50	0	1	1	0	1	0	0	1	0	2
R51	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
R52	0	1	2	1	1	2	0	2	2	2
R53	1	1	0	1	1	0	1	0	-1	-1
R54	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2
R55	0	1	0	1	0	0	0	1	2	0
R56	3	2	1	1	2	4	2	3	2	2
R57	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3
R58	0	0	0	2	1	1	2	0	1	1
R59	1	0	1	1	1	0	1	1	2	1
R60	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1
R61	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
R62	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
R63	0	0	0	3	3	0	0	3	0	3
R64	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
R65	0	0	0	2	1	0	2	2	1	1
R66	2	2	0	1	1	1	2	3	2	0
R67	0	1	0	1	0	0	0	1	2	0
R68	0	1	1	2	1	3	4	2	1	0
R69	1	1	2	2	0	1	3	2	2	2
R70	1	1	0	1	0	1	2	2	1	2
R71	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1
R72	1	0	0	0	0	1	0	1	2	2
R73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R75	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
R76	0	0	1	2	1	1	1	0	0	0
R77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R80	1	0	0	0	1	2	0	1	1	1
R81	1	1	1	3	0	2	2	1	2	2
R82	1	0	0	2	1	2	2	2	1	1
R83	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1
R84	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1

R85	2	1	1	1	2	1	2	0	1	1
R86	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
R87	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1
R88	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1
R89	2	2	0	3	1	2	1	2	1	1
R90	0	0	0	1	1	2	1	1	0	1
R91	0	1	1	2	3	2	1	1	2	1
R92	0	1	1	1	0	1	2	2	2	1
R93	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2
R94	0	1	0	1	1	2	1	1	1	0
R95	0	1	1	1	0	0	0	1	2	1
R96	0	0	0	1	1	1	2	2	1	1
R97	0	1	1	1	0	3	2	1	0	0
R98	0	1	1	2	1	1	1	2	2	1
R99	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1
R100	0	0	0	0	1	1	2	2	1	1
R101	0	2	0	1	0	0	0	1	1	1
R102	0	1	0	1	0	1	1	1	2	0
R103	0	2	0	1	2	2	2	0	0	0
R104	0	0	1	2	2	1	1	1	2	1
R105	1	0	1	2	1	1	1	0	1	2
R106	0	1	1	2	0	2	2	2	1	2
R107	0	0	1	0	2	0	1	1	1	1
R108	0	1	2	2	2	1	1	2	1	0

## PŘÍLOHA VII VYHODNOCENÍ ČÁSTI C

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
R1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
R2	4	6	6	5	5	5	5	4	2	6	4	6	6	5	5	5	5	4	2	6
R3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
R4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
R5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
R6	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
R7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
R8	5	7	6	6	6	7	5	4	6	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
R9	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
R10	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2
R11	2	3	4	2	3	1	2	5	4	3	1	2	3	1	2	1	1	4	3	3
R12	2	4	3	1	2	1	3	2	3	4	1	3	2	1	2	1	2	2	1	3
R13	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
R14	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1
R15	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3
R16	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	1	2	3	3
R17	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	2	2	3	4	2	2	2	2	1	3
R18	1	3	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
R19	1	2	3	4	4	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2
R20	1	4	2	3	4	2	3	4	4	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2
R21	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3
R22	4	4	5	4	4	3	3	6	4	6	2	3	4	4	4	2	2	3	2	4
R23	2	2	3	5	4	5	3	3	2	5	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
R24	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
R25	2	2	3	4	5	3	3	4	4	5	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2
R26	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3
R27	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3
R28	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2
R29	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
R30	3	4	2	2	3	4	3	4	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	1	1
R31	1	4	2	3	2	4	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2
R32	2	3	4	1	2	4	2	3	5	3	1	2	3	1	1	3	1	2	4	2
R33	2	2	4	3	5	1	3	5	3	1	1	1	3	2	4	1	2	4	3	1
R34	2	4	3	5	2	1	3	3	2	4	2	3	2	4	1	1	2	2	1	3
R35	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2
R36	1	3	2	4	5	2	3	1	2	4	1	2	2	3	4	1	2	1	2	3
R37	1	4	3	2	3	1	3	5	2	1	1	3	2	2	3	1	2	4	2	1
R38	2	3	1	2	4	3	5	4	2	1	1	2	1	2	3	2	4	3	1	1
R39	2	3	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1
R40	2	4	4	5	3	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2

R41	3	4	2	3	5	4	3	5	2	4	2	3	1	2	4	3	2	5	2	3
R42	3	2	4	3	2	1	3	2	3	4	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3
R43	3	2	4	1	3	5	2	3	1	4	2	1	3	1	2	4	2	2	1	3
R44	1	2	2	3	4	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2
R45	6	6	7	7	7	5	6	6	4	7	6	5	5	6	6	4	6	6	4	7
R46	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
R47	4	3	4	5	5	4	3	5	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3
R48	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3
R49	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
R50	5	5	5	5	5	6	6	5	4	6	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3
R51	5	5	7	7	7	3	7	7	2	7	4	3	5	6	6	2	6	6	2	6
R52	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4
R53	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	1	2	3	3	2	1	2	1	3
R54	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	4	6	5	5	6	4	6	6	5	5
R55	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
R56	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3
R57	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2
R58	1	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
R59	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
R60	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2
R61	3	3	4	5	5	4	3	4	2	4	1	2	3	3	4	2	2	3	1	2
R62	6	3	6	7	7	3	7	7	2	6	4	5	6	6	6	2	4	7	2	7
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R64	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
R65	2	4	4	4	5	2	4	5	4	3	2	3	4	3	3	1	1	3	2	2
R66	4	5	6	3	5	1	3	4	5	5	3	4	5	2	4	1	2	3	4	4
R67	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
R68	2	3	2	3	4	1	2	4	3	3	1	3	1	2	3	1	1	3	2	2
R69	4	5	6	3	4	2	6	5	5	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	1
R70	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
R71	3	4	2	2	3	2	4	3	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1
R72	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
R73	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2
R74	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2
R75	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
R76	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
R77	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R80	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
R81	2	4	3	4	5	5	6	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1
R82	3	3	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2
R83	3	6	6	5	5	4	6	6	5	6	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5

R84	5	7	6	6	5	4	6	6	5	4	4	7	5	5	4	3	6	5	4	3
R85	4	6	3	4	5	4	4	3	6	5	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4
R86	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R87	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2
R88	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3
R89	4	5	6	3	6	2	3	4	5	5	4	5	5	2	4	1	2	3	2	3
R90	1	4	4	3	4	1	3	4	5	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1
R91	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2
R92	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2
R93	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
R94	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2
R95	1	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1
R96	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
R97	1	3	4	4	4	1	3	3	4	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1
R98	1	3	3	4	4	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1
R99	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
R100	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
R101	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
R102	1	2	2	3	3	1	2	3	4	4	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2
R103	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2
R104	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	2	2
R105	1	2	3	4	6	2	2	3	3	3	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2
R106	2	4	4	4	5	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2
R107	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
R108	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1

### Popisná statistika část C

Kompetence	platných "n"	průměr	medián	součet	minimum	maximum
C1	108	1,50000	2,00000	264,0000	1,00000	6,00000
C2	108	1,50000	3,00000	344,0000	1,00000	7,00000
C3	108	1,00000	3,00000	362,0000	1,00000	7,00000
C4	108	1,33333	3,00000	362,0000	1,00000	7,00000
C5	108	1,00000	3,00000	392,0000	1,00000	7,00000
C6	108	2,00000	2,00000	287,0000	1,00000	7,00000
C7	108	1,50000	3,00000	329,0000	1,00000	7,00000
C8	108	1,00000	3,00000	365,0000	1,00000	7,00000
C9	108	2,00000	3,00000	321,0000	1,00000	6,00000
C10	108	1,50000	3,00000	342,0000	1,00000	7,00000
C11	108	1,00000	2,00000	202,0000	1,00000	6,00000
C12	108	1,00000	2,00000	258,0000	1,00000	7,00000
C13	108	1,00000	2,00000	282,0000	1,00000	6,00000
C14	108	1,50000	2,00000	267,0000	1,00000	6,00000
C15	108	1,00000	3,00000	296,0000	1,00000	6,00000
C16	108	3,00000	2,00000	206,0000	1,00000	5,00000
C17	108	3,00000	2,00000	208,0000	1,00000	6,00000
C18	108	2,00000	2,00000	245,0000	1,00000	7,00000
C19	108	1,50000	2,00000	204,0000	1,00000	7,00000
C20	108	3,00000	2,00000	254,0000	1,00000	7,00000

## PŘÍLOHA P VIII - VYHODNOCENÍ ROZDÍLŮ V ČÁSTI C

	C1- C11	C2- C12	C3- C13	C4- C14	C5- C15	C6- C16	C7- C17	C8- C18	C9- C19	C10- C20
R1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
R2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R4	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0
R5	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
R6	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1
R7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R8	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1
R9	1	1	1	2	0	1	1	0	0	0
R10	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0
R11	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
R12	1	1	1	0	0	0	1	0	2	1
R13	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1
R14	0	1	1	0	0	0	0	2	0	1
R15	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1
R16	1	1	0	2	2	1	3	2	0	1
R17	2	3	2	1	2	2	1	1	4	1
R18	0	1	2	0	1	0	1	2	2	0
R19	0	0	1	2	1	0	2	2	0	1
R20	0	1	0	1	1	1	1	2	2	1
R21	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
R22	2	1	1	0	0	1	1	3	2	2
R23	0	0	0	3	2	2	0	1	0	2
R24	2	1	2	4	3	1	3	3	3	3
R25	1	1	1	2	2	0	2	3	2	3
R26	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0
R27	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
R28	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1
R29	0	0	1	1	0	1	0	1	2	2
R30	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0
R31	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0
R32	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
R33	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
R34	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
R35	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0
R36	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1
R37	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
R38	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0
R39	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0
R40	0	1	2	1	0	1	0	1	1	1

R41	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
R42	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
R43	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1
R44	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0
R45	0	1	2	1	1	1	0	0	0	0
R46	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0
R47	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
R48	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0
R49	1	1	0	1	2	0	1	1	1	1
R50	0	2	0	0	0	1	2	1	1	3
R51	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1
R52	2	1	0	1	1	1	1	2	2	2
R53	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1
R54	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1
R55	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
R56	2	3	1	0	2	3	4	2	2	1
R57	1	2	1	0	1	0	2	1	3	2
R58	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1
R59	0	1	2	2	1	2	2	1	1	0
R60	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0
R61	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2
R62	2	-2	0	1	1	1	3	0	0	-1
R63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R64	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
R65	0	1	0	1	2	1	3	2	2	1
R66	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
R67	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
R68	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
R69	0	1	1	1	2	0	3	2	3	2
R70	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1
R71	0	1	0	1	1	1	2	1	0	0
R72	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
R73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R75	0	1	0	0	-1	1	0	0	0	0
R76	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1
R77	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
R78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R80	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
R81	0	1	0	1	2	2	4	1	0	0
R82	0	0	1	2	0	1	2	3	3	2
R83	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1
R84	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1

<b>R85</b>	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
<b>R86</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>R87</b>	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
<b>R88</b>	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
<b>R89</b>	0	0	1	1	2	1	1	1	3	2
<b>R90</b>	0	1	2	1	2	0	2	1	2	1
<b>R91</b>	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1
<b>R92</b>	0	1	1	2	2	3	1	2	3	1
<b>R93</b>	0	1	1	1	1	1	2	2	2	1
<b>R94</b>	1	0	1	1	0	1	1	2	2	0
<b>R95</b>	0	1	1	1	1	0	1	1	2	2
<b>R96</b>	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	0
<b>R97</b>	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1
<b>R98</b>	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1
<b>R99</b>	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1
<b>R100</b>	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0
<b>R101</b>	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2
<b>R102</b>	0	0	0	1	0	0	1	2	2	2
<b>R103</b>	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>R104</b>	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1
<b>R105</b>	0	0	1	1	2	0	1	1	2	1
<b>R106</b>	0	1	1	2	2	1	2	2	2	1
<b>R107</b>	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
<b>R108</b>	0	0	0	1	0	1	1	2	0	1