

Rekvalifikace na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně

Robert Havrlant

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Robert Havrlant**
Osobní číslo: **H13300**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Rekvalifikace na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti vzdělávání dospělých, nezaměstnanosti a rekvalifikace.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

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:

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 8086429164.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

MUŽÍK, Jaroslav. Androdidaktika. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80735704592.

PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003, 199 s. ISBN 80-86723-03-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. prosince 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015


doc. Ing. Anežka Lengálová, 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 ¹⁾;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ 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 20.4.2016.....

.....

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 nahlížení 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 odevzdáním 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). Odpirá-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 užit 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 výdělku 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 okolnosti až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikacemi. Je tematicky rozdělena do dvou částí. Teoretická část je tvořena šesti kapitolami, ve kterých jsou objasněny základní pojmy, jako je nezaměstnanost, důsledky a druhy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti státu a její nástroje, rekvalifikace, funkce úřadu práce a metody, metody, formy a specifika vzdělávání dospělých.

Praktická část práce je věnována vlastnímu výzkumu. Jedná se o kvantitativní výzkum, jako metodu výzkumu jsem zvolil dotazník. Praktická část je zaměřená na hodnocení kvality rekvalifikačních kurzů na Úřadu práce ve Zlíně.

Klíčová slova: rekvalifikace, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, vzdělávání, úřad práce.

ABSTRACT

This thesis deals with one of the active employment policy - requalifications. It is thematically divided into two parts. The theoretical part consists of six chapters, which explains the basic concepts, such as unemployment, consequences and types of unemployment, state employment policy and its instruments, requalifications, function of Labour Office and methods, forms and specifics of adult education.

The practical part is devoted to research. This is a quantitative research as a method of research, I chose the questionnaire as a method. The practical part is focused on the evaluation of quality of the courses at the labour Office in Zlín.

Key words: Retraining, Employment Policy, Unemployment, Types Of Employment, Active Employment Policy, Education, Employment Office.

Motto: „Nejdrahoccenějším kovem je práce. Ulévají se z něho lidé.“

Edmund Burke

Poděkování:

Děkuji Mgr. Evě Šalenové za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytla k vypracování této práce. Děkuji také pracovníkům Úřadu práce ve Zlíně za ochotný přístup i cenné informace. Svým blízkým děkuji za trpělivost a laskavost během celého studia.

Prohlášení

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

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI	13
1.1 CO JE TO ZAMĚSTNANOST	13
1.2 CO JE TO NEZAMĚSTNANOST	14
1.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	14
1.4 ROZDĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI Z HLEDISKA PŘÍČIN	15
1.5 NEZAMĚSTNANOSTI Z HLEDISKA DOBROVOLNOSTI	17
1.6 NEZAMĚSTNANOST Z HLEDISKA ČASU	17
1.7 MÉNĚ ČASTÉ TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
2.1 EKONOMICKÉ DŮSLEDKY	20
2.2 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY	21
2.3 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA LIDSKÉ ZDRAVÍ	22
2.4 PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI	24
3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	25
3.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI DLE LEGISLATIVY ČR.....	25
3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	26
3.3 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	28
4 KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	30
4.1 SLUŽBY POSKYTOVANÉ KRAJSKOU POBOČKOU ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	30
4.2 PORADENSTVÍ ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	31
4.2.1 Informační a poradenské středisko.....	31
4.2.2 Interní skupinové poradenství	31
4.2.3 Interní individuální poradenství	32
4.2.4 Externí poradenství	32
5 REKVALIFIKAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	34
5.1 PODMÍNKY REKVALIFIKACE.....	35
5.2 PODPORA PŘI REKVALIFIKACI.....	36
5.3 ÚHRADA NÁKLADŮ REKVALIFIKACE	36
5.4 REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ	37
6 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	38
6.1 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	38
6.2 VZDĚLÁVACÍ METODY.....	39
6.3 KONKRÉTNÍ DIDAKTICKÉ METODY:	41
6.4 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	48
6.5 POŽADAVKY NA LEKTORA.....	49
II PRAKTICKÁ ČÁST	52
7 METODIKA PRÁCE.....	53

7.1	CÍLE VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	53
7.2	POPIS ZKOUMANÉHO PROSTŘEDÍ	54
7.3	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU	54
7.4	PŘEDVÝZKUM	55
7.5	DRUH VÝZKUMU A METODA SBĚRU DAT.....	55
7.6	ETICKÁ STRÁNKA VÝZKUMU	56
7.7	PRŮBĚH VÝZKUMU	56
7.8	ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT.....	56
8	ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	58
9	DISKUSE	78
10	NÁVRH NA ŘEŠENÍ ZJIŠTĚNÝCH NEDOSTATKŮ	82
	ZÁVĚR	84
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	86
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	90
	SEZNAM GRAFŮ	91
	SEZNAM TABULEK.....	92
	SEZNAM PŘÍLOH.....	93

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybral téma z oblasti rekvalifikace. Osobně jsem v minulosti jeden rekvalifikační kurz, skrze krajskou pobočku Úřadu práce ve Zlíně absolvoval, proto jsem si zvolil tuto instituci jako zdroj informací a inspirace pro tuto práci. Rekvalifikační vzdělání je pro mě rovněž zajímavé z pohledu andragoga. Vždyť vzdělávání dospělých, činnost andragogických pracovníků a rekvalifikační služby úřadů práce jsou spolu úzce spojeny a skýtají jedinečnou možnost seznámení se v praxi s danou problematikou.

Smyslem této bakalářské práce není pouhé seznámení čtenáře s rekvalifikačním vzděláváním, nýbrž snaha o komplexnější pochopení souvislostí, které s tímto oborem neoddělitelně souvisí. Nejprve se chci věnovat oblasti nezaměstnanosti, jejím formám, příčinám i důsledkům. S nezaměstnaností totiž zákonitě souvisí potřeba rekvalifikací. Chci také zjistit dopady nezaměstnanosti na kvalitu lidského života. Z tohoto poznání chci odhadnout, co představuje nezaměstnanost pro daného jedince i celou společnost. Víím, že nástrojem, který problematiku nezaměstnanosti řeší, je aktivní politika zaměstnanosti České republiky. Zajímá mě tedy, jaké konkrétní metody nápravy tato forma politiky státu představuje.

Následně se chci zaměřit na konkrétní úkoly a činnosti krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně. Všechny úřady práce ČR představují výkonný nástroj aktivní politiky státu. Rád bych se tedy blíže zabýval samotným posláním této instituce, portfoliem jejich nabízených služeb, oblastmi ve kterých konkrétní rekvalifikace nabízí, legislativou i podmínkami pro zařazení do těchto kurzů. V závěrečné kapitole teoretické části této práce se hodlám věnovat oblasti, která je samou podstatou andragogiky, tedy vzdělávání dospělých. Účastníci rekvalifikačních kurzů se setkávají s nejrůznějšími druhy edukace, proto bude vhodné zaměřit se na jednotlivé metody, formy i specifika vzdělávání dospělých.

V praktické části chci navázat na část teoretickou, kde se chci věnovat hodnocení rekvalifikačních kurzů viděného „optikou“ jejich účastníků. Protože mě (jak jsem uvedl výše) zajímají i otázky nezaměstnanosti, jejích důsledků i nástrojů jejího možného řešení, budu se respondentů dotazovat i na tento okruh otázek. Věřím, že získané výsledky výzkumu mohou přispět k odhalení potenciálních slabin v tomto systému.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Na nezaměstnanost můžeme nahlížet jako na fenomén, který brzdí tržní ekonomiku. Zejména nebezpečná je vysoká nezaměstnanost, která má značný vliv na celkový výkon národního hospodářství. Je rovněž zdrojem sociálních psychických i fyzických problémů. Existuje tedy mnoho dobrých důvodů, proč s tímto jevem bojovat.

V ekonomickém pojetí znamená nezaměstnanost nerovnováhu na trhu práce a jako problém je vysvětlován v rámci různých ekonomických teorií. Její rozsah je určen mírou nezaměstnanosti. Brožová uvádí, že nezaměstnanost znamená ztrátu makroekonomického produktu, neboť ekonomika se nenachází ve stavu plné zaměstnanosti (Brožová, 2003).

1.1 Co je to zaměstnanost

Než se budeme věnovat fenoménu nezaměstnanosti, je vhodné obeznámit se s opakem problému, tedy s pojmem zaměstnanosti. Můžeme ji považovat za ideální stav z hlediska ekonomického sociálního i dalších.

Pod pojmem zaměstnanost se rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem. Jde o schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce (Nový a Surynek, 2006, s. 110).

Zaměstnaní jsou ti, kteří mají práci, za kterou dostávají plat, či jsou sebezaměstnaní. Mezi zaměstnané se řadí i ti, kteří placenou práci mají, ale zrovna nepracují, například z důvodu nemoci či dovolené (Brožová, 2003, s. 77).

Z výše uvedených informací vyplývá, že pokud chce být jednatel úspěšný na trhu práce, musí se přizpůsobovat měnícím se potřebám zaměstnavatelů s ohledem na své osobnostní i profesní předpoklady. Je tedy žádoucí neustále si svou kvalifikaci prohlubovat, pokud dojde ke ztrátě zaměstnání nebát se získat kvalifikaci novou. Dobrým řešením může být (nejen pro člověka bez zaměstnání) právě rekvalifikace prostřednictvím úřadu práce (dále jen ÚP).

1.2 Co je to nezaměstnanost

Nejčastěji je nezaměstnanost definována jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, nemohou práci najít. Statisticky a administrativně jsou však mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří sice pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabín a mezer existujícího systému regulace zaměstnanosti (Nový a Surynek, 2006, s. 110).

Nastavením našeho systému je jako nezaměstnaný brán každý, kdo je registrován na ÚP a „hledá zaměstnání“ i když ne doopravdy. Právě z tohoto důvodu je třeba odlišovat nezaměstnaného a toho, kdo nechce pracovat (Mareš, 2002, s. 16).

Brožová definuje nezaměstnaného jako člověka, který je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo čekají na nástup do nového pracovního místa (Brožová, 2003, s. 77).

Brožová (2003, s. 77) dodává, že zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani nezaměstnaní např. studenti, důchodci a ženy v domácnosti, jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

1.3 Míra nezaměstnanosti

Vzhledem k tomu, jak je problém významný pro celou společnost je potřebné znát její míru a s tím související dopady na ekonomiku státu, obyvatelstvo, i podnikatelskou sféru. Každá ekonomická veličina se dá měřit, nejinak je tomu i u nezaměstnanosti. Postup výpočtu popisuje Brožová (2003, s. 89) takto:

„K měření nezaměstnanosti se standardně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který poměruje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v % a vyčísluje se podle vzorce, kde je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %). U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.“

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

1.4 Rozdělení nezaměstnanosti z hlediska příčin

Příčin nezaměstnanosti může být velké množství, může to být poměrně pravidelný hospodářský cyklus, kterým ekonomika standardně prochází. Mnohdy nezaměstnanost způsobují změny či trendy v nových technologiích a průmyslu. V poslední době se můžeme v literatuře dočíst například o negativním vlivu globálního oteplování na přístup k důležitým nerostným zdrojům (například vodě). Pokud v některém regionu trvá sucho příliš dlouho, tak se negativní důsledky projeví nejen v zemědělství, ale i v mnoha dalších oblastech ekonomiky státu. V tržní ekonomice je běžné, že se lidé rozhodnou opustit své stávající zaměstnání dobrovolně. Příčinou může být například hledání lukrativnějšího pracovního místa nebo nevyhovující pracovní podmínky. Často jsou v literatuře uváděny i zdravotní důvody nebo špatné mezilidské vztahy na pracovišti.

K proniknutí do problematiky nezaměstnanosti a určení přístupů k jejímu řešení slouží různé typologie. Rozlišujeme totiž různé typy nezaměstnanosti, ze kterých je možné určit její příčiny, závažnost a odvodit možné způsoby řešení (Krebs, 2007, s. 291):

Frikční nezaměstnanost je dočasná a nevyhnutelná, vyplývá z plynulého přechodu lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Tento přechod vyžaduje určitý čas, po který je člověk bez práce. Může to být například po skončení školy, po přestěhování do jiného města, apod. Jedná se o normální dobrovolnou změnu zaměstnání a doba nezaměstnanosti je krátká, pouze po dobu hledání nového uplatnění (Mareš, 2002, s. 18-19).

Buchtová (2002, s. 66) doplňuje, že zde můžeme zařadit i ty, kteří hledají své první zaměstnání a frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, neboť nezaměstnaní po nějaké době naleznou uplatnění. Svou roli zde sehrává i stát se svou politikou nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti může například demotivovat lidi k aktivnějšímu hledání práce. Příliš vysoká podpora v nezaměstnanosti také může mít určitý efekt na očekávanou mzdu, kterou je nezaměstnaný ochoten v nabízené práci přijmout.

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu a poptávkou po práci. Nabídka není vždy v souladu s probíhajícími změnami ve struktuře poptávky. Důsledkem pak je vysoký počet volných neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však z výše uvedených důvodů nemohou uplatnit na volných místech (Brožová, 2003, s. 83).

Mareš (2002, s. 21) uvádí, že: „Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není dál potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.“

Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, neboť opak by vedl k jejímu zaostávání. V důsledku toho se neustále mění struktura poptávky po práci. Rekvalifikace a změna profese je proto přirozený proces, který nějakou dobu trvá, a proto bývá krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí každé životaschopné ekonomiky. Dále uvádí, že strukturální změny na trzích jsou spojeny s určitým časem potřebným k nalezení nového zaměstnání. Krátkodobá nezaměstnanost v tomto ohledu není příčinou komplikací ani pro zaměstnance, ani pro stát samotný (Brožová, 2003, s. 86).

Buchtová (2002, s. 66) doplňuje - strukturální nezaměstnanost je hlavním činitelem, který ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti, neboť může být podmíněna překážkami v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení, apod.).

V souvislosti se strukturální nezaměstnaností můžeme využít velký prostor, který se zde otevírá pro množství nejrůznějších rekvalifikačních kurzů. Řada schopných zaměstnanců, která přišla o své pracovní místo vlivem strukturálních ekonomických změn, mohou nalézt nové uplatnění v progresivnějších oborech. Můžeme dodat, že tyto ekonomické změny jsou pro každou ekonomiku nezbytné a zdravé a bez těchto změn by docházelo ke ztrátě schopnosti konkurovat.

Cyklická nezaměstnanost je vyvolávána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována (Buchtová, 2013).

Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo jinde, neboť poptávka po práci klesá všude (Brožová, 2003, s. 84).

„Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postiženy

i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti.“ (Mareš, 2002).

1.5 Nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti

Dobrovolná nezaměstnanost - hovoříme o ní v případě, kdy část pracovní síly odmítá pracovat při určitých mzdových podmínkách (pracovní místa fakticky existují, ale není o ně z důvodu nízkých mezd zájem) nebo nechce pracovat vůbec. Pro moderní ekonomiky je typické, že vytváří velký rozsah tohoto typu nezaměstnanosti (Krebs, 2007, s. 292). Buchtová (2002) doplňuje, že o dobrovolnou nezaměstnanost se jedná v případě, že osoba dává přednost volnému času před placenou prací.

Brožová (2003, s. 85) popisuje dobrovolně nezaměstnaného takto: „Kdo je tedy dobrovolně nezaměstnaný? Je to ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají mzdu vyšší, nemohou ji najít.

Někteří tak činí krátkodobě: když neuspějí ve svém hledání, třeba se rekvafikují, změni profesi a uplatní se na jiném odvětvovém trhu. Jiní nechtějí pracovat raději vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než si představují. Pokud nenajdou práci odpovídající jejich představám, mohou dát přednost životu na sociálních dávkách“.

Nedobrovolná nezaměstnanost - vzniká jako důsledek toho, že při dané výši mezd existuje více pracovníků chtějících pracovat, než existuje pracovních míst. Poptávka po práci je tedy nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné výši mezd práci nenachází, je tedy nedobrovolně nezaměstnaná (Krebs, 2007, s. 292).

Brožová (2003, s. 86) dodává toto: „Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší; nemohou však pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti pro které je rekvafikace a změna profese obtížná.“

1.6 Nezaměstnanost z hlediska času

Od délky trvání nezaměstnanosti je odvozena její závažnost pro společnost. V každé tržní ekonomice neustále probíhají změny v návaznosti na aktuální poptávky a s těmito změnami ve struktuře ekonomiky jsou spojeny pohyby na pracovním trhu, kdy lidé do zaměstná-

ní vstupují a zase z něj vystupují. Lidé se tak snaží najít takové pracovní místo, které nejlépe odpovídá jejich kvalifikaci, schopnostem a představám. Při hledání ale hraje důležitou roli čas, pokud je nezaměstnanost osob pouze krátkodobá, nezpůsobuje obvykle žádné velké problémy ani nezaměstnaným jedincům, ani ekonomice státu. Závažným problémem pro osoby bez práce i pro stát je nezaměstnanost dlouhodobá (Brožová, 2003).

Dlouhodobá nezaměstnanost je charakteristická pro určité sociální kategorie a vytváří specifické problémy jak pro nezaměstnané osoby z hlediska jejich životní strategie, tak i pro společnost. Zanedbání jejího řešení může vést ke vzniku tzv. underclass neboli sociálně slabé vrstvy (Mareš, 2002).

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti podle Brožové (2003) může být dlouhodobá mzdová strnulost na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti. Dlouhodobé mzdové dohody totiž brání poklesu mezd. Tyto dohody jsou výsledkem kolektivních vyjednávání odborů se zaměstnavateli, které totiž nepřistoupí na pokles mezd. Obdobně mohou působit i vysoké podpory v nezaměstnanosti. S rostoucí výší a délkou jejich vyplácení slábne úsilí a motivace nezaměstnaných pro hledání nového pracovního místa. Slábne také snaha nezaměstnaných přizpůsobit se požadavkům na trhu práce. Dodává, že dlouhodobě nezaměstnaní lidé se mohou dostat do ekonomických potíží, jejich životní úroveň se výrazně zhoršuje a finanční problémy mohou vést až k existenčním problémům celé rodiny nezaměstnané osoby.

Za **krátkodobou nezaměstnanost** bývá v ČR považována nezaměstnanost trvající do 5 měsíců. Krátkodobá nezaměstnanost bývá nazývána jako frikční nezaměstnanost a nezpůsobuje člověku ani společnosti vážnější obtíže. Může se jednat o nezaměstnanost způsobenou přechodem z jednoho zaměstnání do druhého. Nezaměstnaný neztrácí své nabitě zkušenosti, vědomosti ani pracovní návyky. Může navštívit rekvalifikační kurz, který rozšíří jeho stávající dovednosti nebo získá nové odborné teoretické i praktické znalosti.

1.7 Méně časté typy nezaměstnanosti

Skrytá nezaměstnanost – je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný práci nehledá a není ani jako nezaměstnaný registrován. Převážnou část těchto lidí tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které jsou fakticky nezaměstnané, ale nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (nebo také proto, že unikly do jiného statusu - mateřství, práce v domácnosti, studium apod.) (Mareš 2002, s. 21).

Paulík dodává, že se většinou jedná o lidi, kteří dávají přednost volnému času na úkor nepravidelného a velmi nízkého příjmu. Jelikož tato nezaměstnanost není nikde evidována a reálně to není ani možné, nelze ji do absolutní míry vymínit (Paulík a Pellešová, 2001. s. 174).

Neúplná zaměstnanost - vzniká z důvodu existence pracovníků, kteří musí akceptovat práci na snížený úvazek či práci, při které nejsou naplno využity jejich schopnosti a kvalifikace. Jedná se zpravidla o zkrácené pracovní úvazky či sdílení jednoho pracovního místa dvěma pracovníky. Některé osoby tímto způsobem zaměstnané se však ocitají bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení. Neúplná zaměstnanost bývá někdy chápána jako snižování zaměstnaneckých práv a ze strany zaměstnavatelů vnucování horších pracovních podmínek (Mareš, 2002, s. 21).

Nepravá nezaměstnanost - jedná se o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale práci si nehledají či nabízenou práci odmítají. Spíše se snaží plně vyčerpat státem poskytovanou podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby pracující nelegálně, ale současně registrované v databázi nezaměstnaných (Mareš, 2002, s. 21).

Nezaměstnanost patří k velmi významným problémům dnešního světa, můžeme bezpochyby konstatovat, že může postihnout kohokoliv z nás a její příčiny nejsou zdaleka jen regionální či národní ale ve velké míře mezinárodní, o čemž jsme se mohli přesvědčit při poslední mezinárodní krizi v roce 2008. Můžeme na ni rovněž pohlížet i optimističtěji. Pokud přijde kdokoliv o práci, může si najít nové zaměstnání, které mu umožní lépe využít svůj potenciál, vlohy a třeba i talent. Jestliže si na této cestě za novým zaměstnáním zvolí cestu rekvalifikace, je docela možné, že obohatí svou osobnost o informace i podněty, které by mu zůstaly skryty. Je zároveň nesporné, že osoby zajímající se o rekvalifikační nebo profesní vzdělávání využijí „služeb“ andragogických pracovníků.

2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Z hlediska vzdělávání dospělých jsou důsledky nezaměstnanosti (zejména dlouhodobé) významné, jelikož vlivem absence pracovních činností a průběžného doplňování kvalifikace dochází neodvratně ke zhoršení stavu dosažených znalostí i nabitých vědomostí a dovedností každého člověka. Velká část zejména aktivně smýšlejících nezaměstnaných volí možnost rekvalifikačního vzdělávání jako cesty z této životní situace.

Nezaměstnanost přináší ztráty společenské, ale také individuální. Práce v naší společnosti má centrální roli, charakter „centrální instituce“, která ovlivňuje cíle, status, sociální vazby, vystupuje jako hlavní zdroj uspokojování potřeb, umožňuje rozvoj, seberealizaci (Brožová, 2003, s. 106).

Mezi následky nezaměstnanosti na stát patří zvýšení nároků na státní rozpočet, při vyplácení dávek v nezaměstnanosti a dalších podpor. Dále stát trátí na neodvedených daních a daňových úlevách. Mimo jiné dochází také k nárůstu patologických jevů a nestabilitě společnosti (Mareš, 2002, s. 47).

Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit do tří základních kategorií - ekonomické, sociální a zdravotní.

2.1 Ekonomické důsledky

Důsledky pro stát

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s tím, že ekonomika státu nevyrábí takové množství produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází tak k plýtvání živé i zvěcně-lé společenské práce. Hrubý domácí produkt (HDP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit, propad hodnot HDP ovlivňuje rozvoj ekonomiky i možnost sociálního přenosu (Krebs, 2007, s. 294).

Nezaměstnanost ve svých důsledcích způsobuje ekonomické ztráty jak nezaměstnanému, tak celé společnosti. Nejvýznamnější ekonomická ztráta, která je způsobena společností, je ztráta makroekonomického produktu (Brožová, 2003, s. 101).

Dalším důsledkem jsou ztráty na daních. Ty způsobují nezaměstnaní, kteří neodvádí daně z mezd a firmy, kterým se poklesem produkce snižují zisky. Ztráta zaměstnání u jedince bude znamenat pro stát ztrátu plateb sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnancem a zaměstnavatelem. V souvislosti s mrháním s pracovní silou, dochází u nezaměstnaných k poklesu důchodu (nedostávají pracovní důchod - mzdu), dochází k poklesu výdajů na spotřebu a k nižším úsporám, vedoucí k poklesu zásoby kapitálu a k nižší úrovni

investic, nižší spotřeba a investice následně snižují produkt. Naopak na nezaměstnaného registrovaného na úřadech práce musí vynaložit zdravotní pojištění, navíc musí vynaložit větší objem prostředků na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a sociální dávky pro nezaměstnaného i jeho rodinu (Brožová, 2003, s. 113).

Důsledky pro nezaměstnaného

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a tím velké finanční potíže pro nezaměstnaného nebo jeho rodinu, neboť žijí pouze z podpory v nezaměstnanosti nebo ze sociálních dávek, což znamená pokles životní úrovně. V případě, že nezaměstnanost trvá dlouhou dobu, vede mnohdy k chudobě, ke snížení sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení (Krebs, 2007, s. 295).

Mareš dodává, že finanční situace a tím i existenční situace rodiny je o to horší, čím déle je člověk nezaměstnaný. Životní situace nezaměstnaných je v současné společnosti podstatně lepší, než tomu bylo např. v 30. letech 20. století, přesto jsou nezaměstnaní nuceni omezovat svoji spotřebu nejen v relaci ke standardu společnosti, ale i absolutně. Finanční potíže jsou také jedním z důvodů, které nutí nezaměstnaného člověka přijmout jakoukoliv, třeba i hůře placenou nebo méně kvalifikovanou práci (Mareš, 2002, s. 75-76).

2.2 Sociální důsledky

Ze společenského hlediska musí po ztrátě zaměstnání následovat absence možnosti seberealizace i nedostatek společenského uznání. Člověk může začít ztrácet pocit vlastní užitečnosti pro společnost i rodinu. Často kolem sebe můžeme vidět spoluobčany, kterým se zhoršila jejich životní úroveň i poklidné rodinné vztahy. Samozřejmě se s touto nelehkou životní situací každý vyrovnává specificky. Snaha o překonání této situace by měla být podporována státem, především pak vlastní rodinou, která je v této chvíli nenahraditelná.

Z pohledu sociálních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince, dochází ke snížení životní úrovně, k narušení rodinných a sociálních vztahů, k depresi, ke ztrátě motivace a k pocitu bezmoci. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti pociťuje i společnost, neboť rostou nároky na státní rozpočet, dochází ke zvýšenému výskytu sociálně patologických jevů a k celkové nestabilitě společnosti (Mareš, 2002, s. 47).

Mareš (2002, s. 75) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců láme pracovní etiku a demotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. Devastuje také lidský kapitál nezaměstnaného, neboť ten

nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci. Navíc stigmatizuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako jejich osobní defekt. Neméně důležité je také to, že nezaměstnanost představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.

Krebs (2007, s. 295) uvádí: „Nezaměstnanost způsobuje nejen pokles příjmů v rodině a tím pokles životní úrovně rodiny, ale vede k narušení denních rodinných zvyklostí, může zcela rozbít partnerské vztahy, omezit sociální kontakty rodiny, ovlivnit výchovnou funkci rodiny apod.“

Buchtová (2002, s. 122) doplňuje, že ztráta zaměstnání a nezaměstnanost (zvláště u dlouhodobé nezaměstnanosti) přináší nebezpečí odvyknutí si pracovat nebo dokonce zvýšení zločinnosti.

2.3 Dopady nezaměstnanosti na lidské zdraví

„Ztráta zaměstnání, anebo samotný strach z této ztráty, jsou zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Stane-li se člověk dlouhodobě nezaměstnaným, ztratí nejsilnější objektivní pojítko s realitou, zmocní se ho pochybnosti o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti.“ (Buchtová et al., 2013, s. 4).

Buchtová dále uvádí výzkumy vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví, které byly realizovány v rámci britského trhu práce. Tyto výzkumy odhalily významné zhoršení celkového zdravotního stavu u lidí všech věkových skupin. Z tohoto rozsáhlého výzkumného šetření vyplynuly tyto závěry. V první řadě nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu psychické obecné nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou.

Dále se ukázalo, že nezaměstnanost není prožívána jednotným způsobem a v jejím vlivu na člověka je možné identifikovat několik zprostředkujících faktorů. Lidé s větší oddaností svému zaměstnání většinou vykazují horší duševní zdraví během ztráty práce. Nezaměstnaní muži středního věku trpí většími psychickými problémy než mladší a starší skupiny, což odráží jejich vyšší odpovědnost a finanční závazky vyplývající z jejich role v rodině. Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou práce zároveň závisí na tom, jakou hodnotu připisoval ztracenému zaměstnání a jak mu byl oddán. Psychické zdraví pozitivně ovlivňují i určité rysy sociálního prostředí, jako je například četnost mezilidských

kontaktů, míra emocionální opory okolí, možnost participace na kolektivní práci (Buchtová et al., 2013, s. 75).

Mareš (2002, s. 86) tvrdí, že ve srovnání se zaměstnanou populací mají nezaměstnaní tendenci být úzkostnější, trpí více depresemi, jsou více nespokojeni, neurotičtější a soužení obavami. Mají také snížené sebevědomí a sebeúctu a objevuje se u nich porucha spánku. Dále poznamenává, „že ne vždy ústí psychické potíže (které jsou důsledkem nezaměstnanosti) v psychickou poruchu. To se stává nejspíše tam, kde jsou pro takovou poruchu osobní předpoklady (dědičnost, organická vada ap.). Často je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezaměstnanosti.“

Dále Mareš (2002, s. 85-86, 91-92) poukazuje na studie, které se zbývají nezaměstnaností a sociálně patologickými jevy v souvislosti s výskytem sebevražd. Platt (1985) jak uvádí Mareš, shromáždil 156 relevantních studií na toto téma a provedl jejich analýzu a klasifikaci. Platt zjistil, že nezaměstnanost se v nich prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevražednosti i nedokonaných demonstrativních sebevražd. Zejména nedokonané sebevraždy jsou signifikantním výrazem psychických potíží. Jedná se o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsoby, jak sdělit své potíže ostatním, selhaly. Masová nezaměstnanost tak nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Může u jedince nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (v krajních případech sebevraždy), kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu i užívání drog a další destruktivní individuální jednání, může ve společnosti vyvolávat analogické sociální patologické procesy (krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalitu

Ztráta zaměstnání je snad pro každého člověka spojena nejen s poklesem životní úrovně a ekonomickou nejistotou, ale především problémem psychickým a psychologickým „*Práce dává člověka pocit uspokojení a jeho životu smysl a rozvíjí jeho osobnost.*“ (Buchtová, 2002, s. 122).

Ke společensko-ekonomickým dopadům lze zařadit i nesrovnatelně vyšší náklady na znovu zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných osob, ve srovnání s náklady na zprostředkování zaměstnání u krátkodobě nezaměstnaných (Mareš, 2002, s. 24).

2.4 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Brožová uvádí, že hospodářská deprese je příčinou toho, že nové pracovní příležitosti nevznikají a dlouhodobá nezaměstnanost může tudíž přetrvávat. Dlouhodobá strnulost mezd, způsobená především vlivem odborů, segmentace trhu práce na trh práce s insidery a outsidersy, tj. nezaměstnanost nad 12 měsíců, výše podpor v nezaměstnanosti je přímo úměrná době nezaměstnanosti, tj. čím jsou podpory v nezaměstnanosti ze strany státu vyšší, tím méně jsou osoby motivovány k hledání zaměstnání, tím delší je doba nezaměstnanosti (Brožová, 2003 s. 87).

3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jestliže budeme uvažovat o poslání státní politiky zaměstnanosti, můžeme vycházet z faktu, že politika zaměstnanosti nediktuje pracovnímu trhu způsob požadovaného chování jednotlivých subjektů (zaměstnanců, zaměstnavatelům, institucím). Spíše ovlivňuje rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou, pomáhá při tvorbě pracovních míst a chrání ty subjekty, které se bez pomoci státu neobejdou. Za sekundární cíl můžeme považovat podporu ekonomického růstu skrze fungující pracovní trh. Své uplatnění si zde může najít řada andragogů, protože systém rekvalifikací nezaměstnaných i zaměstnaných je na nich přímo závislý.

Palán (2003 s. 180) uvádí, že andragogika u znevýhodněných skupin obyvatelstva má široké uplatnění, protože zajišťuje rozvoj základních dovedností, vzdělání, kvalifikace a rekvalifikace - rozvoj nových forem resocializačně-rekvalifikačních aktivit vedoucích k získání konkrétního uplatnění na trhu práce pro uchazeče z řad dlouhodobě nezaměstnaných.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití pracovních sil. Tvůrcem státní politiky zaměstnanosti je stát, který dále spolupracuje s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Těmito subjekty jsou zaměstnavatelé, odborové organizace s územními samosprávnými celky, profesní organizace atd. V souvislosti se vstupem ČR do EU se jako nutnost jeví součinnosti a provázanosti s ostatními politikami tj. provázanost hospodářské, sociální a vzdělanostní politiky (Brožová, 2003, s. 123).

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí států, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.“ (Krebs, 2007, s. 296).

Politika zaměstnanosti se dle Krebse (2007, s. 297) orientuje zejména na aktivity jako: rozvoj infrastruktury na trhu práce, podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, zvýšení adaptability pracovní síly a zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými.

3.1 Politika zaměstnanosti dle legislativy ČR

Politiku zaměstnanosti v České republice upravuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. Hlavním úkolem této státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Dalším jejím důležitým úkolem

je sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob. Významnou roli hraje v koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, dále podporuje tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce. Pro zaměření této bakalářské práce jsou důležité oblasti uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (pasivní politika zaměstnanosti) (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, § 2, odst. 1).

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) zabezpečuje ministerstvo a ÚP. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Právní úprava: § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti hraje stěžejní roli ve vzdělávání dospělých, protože obsahuje nástroje jako rekvalifikace, poradenství i různé cílené programy, které svým vzdělávacím charakterem umožňují lidem dosáhnout požadované změny, zlepšení i upevnění své kvalifikace a vzdělání. Účelem této pozitivní změny je zvýšení šance nezaměstnaných na uplatnění na pracovním trhu. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením i cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Zákon č. 435/2004 Sb. § 108 uvádí, že „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností

a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvafikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“.

Rekvafikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo VŠ s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Investiční pobídky

Podle § 111 zákona č. 435/2004 Sb. jsou investiční pobídky nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvafikace nebo školení nových zaměstnanců.

Investiční pobídky se školením umožňují vzdělání, získávání dovedností, zkušeností a znalostí pro dané pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají stanoveným požadavkům zaměstnavatele. Zaměstnavatel si toto školení může zajišťovat i sám, v rámci svého podniku. Hmotnou podporu poskytuje příslušný ÚP.

Veřejně prospěšné práce

§ 112 zákona č. 435/2004 Sb. uvádí, že veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Společensky účelná pracovní místa

Podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek.

Překlenovací příspěvek

§ 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanovuje, že „*Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnout příspěvek podle § 11 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.*“

Příspěvek na zapracování

Podle § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka ÚP věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může ÚP dle § 117 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Poradenství

Podle § 105 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje také poradenství, za účelem zjišťování osobních a dalších kvalifikačních předpokladů pro volbu budoucího povolání, dále poradenství při zprostředkování vhodného zaměstnání a přípravu k práci a následnou podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti § 120

§ 120 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti stanovuje, že tímto cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce (MPSV, 2016).

3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Snahou pasivní politiky nezaměstnanosti je zmírnění dopadu nezaměstnanosti na občany prostřednictvím vyplácením různých dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto

právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí (MPSV, 2016).

Pasivní politika nezaměstnanosti zahrnuje aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných. Jejich účelem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu příjmu plynoucího z pracovního poměru a umožnit nezaměstnaným najít si takové uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami (Krebs, 2007, s. 297).

Součástí pasivní politiky zaměstnanosti je i podpora při rekvalifikaci. Na tuto podporu má nárok uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce a kde dni, k němuž mu byla tato podpora při rekvalifikaci přiznána, není požívatelem starobního důchodu, tato podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace (Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 41).

4 KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ

Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně vznikla 1. října 1995 a spadá pod ÚP České republiky se správním úřadem s celostátní působností, který je organizační složkou státu. Součástí krajské pobočky ve Zlíně jsou i tzv. kontaktní pracoviště (MPSV, 2016). Krajská pobočka zahrnuje tyto spádová města: Kroměříž, Vsetín, Uherské Hradiště (viz. Příloha P II). ÚP ve Zlíně (a nejen tam) má stěžejní postavení v naplňování aktivní politiky státu. Jsou to právě zaměstnanci jednotlivých úřadů, kteří rozhodují o zařazení nezaměstnaného do rekvalifikačního kurzu, jsou mu schopni i ochotní poradit, který kurz by byl pro něj nejvhodnější, nabídnou mu možnost účasti na nejrozličnějších vzdělávacích programech, přiblíží mu aktuální situaci na trhu práce a doporučí další postup, jak nejspíše dosáhnout získání nového pracovního místa ve vhodném oboru.

ÚP jako orgán státní správy, dle Krebse (2007, s. 303-304), zajišťuje služby zaměstnanosti v daném území a plní tyto základní funkce:

Informační – informace o volných pracovních místech, mzdových požadavcích, o struktuře nabídky pracovních sil na trhu práce apod.

Poradenské – poradenství v oblasti právní, ekonomické, sociální či psychologické, pokud jde o pracovní uplatnění či rekvalifikaci.

Zprostředkovatelské – zprostředkování práce uchazečům o práci, zabezpečují pracovní místa zdravotně postiženým, zprostředkování rekvalifikace, poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Podnikatelské – finanční pomoc při tvorbě nových pracovních míst a na rekvalifikace.

Podle posledních zveřejněných informací o nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31. 3. 2016 v tomto měsíci celkový počet uchazečů o zaměstnání oproti minulému měsíci klesl o 4,8 % na 23 179, počet hlášených volných pracovních míst vzrostl o 5,1 % na 6 992 a podíl nezaměstnaných osob klesl, k 31. 3. 2016 dosáhl hodnoty 5,75 % (MPSV, 2016).

4.1 Služby poskytované krajskou pobočkou Úřadu práce ve Zlíně

Z andragogického hlediska je oblast poskytovaných služeb uchazečům o zaměstnání velmi zajímavá, jelikož celou řadu těchto poradenských činností může zastávat právě andragog. Poradenství zahrnuje nejrozličnější programy na zlepšení teoretických i praktických znalostí

dovedností uchazeče. Rozvíjí potenciál jeho schopností, seznamuje ho s nejrůznějšími informacemi z oblastí zaměstnanosti, pracovního trhu, komunikace, financí i sociální problematiky.

Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně poskytuje všem občanům informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU, o situaci na trhu práce v České republice a zemích EU, o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání. Poskytuje také poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání. Poskytuje poradenské služby pro volbu a přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Uchazečům o zaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání. Může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelům poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí., atd. (MPSV, 2016).

4.2 Poradenství Úřadu práce ve Zlíně

4.2.1 Informační a poradenské středisko

V rámci služeb poskytovaných Úřadem práce ve Zlíně funguje Informační a poradenské středisko (IPS), které pomáhá občanům při volbě a změně povolání. Tyto služby jsou určeny uchazečům o zaměstnání i dalším zájemcům, např. studentům. IPS například poskytuje aktuální informace o charakteristice a nárocích jednotlivých profesí, možnostech uplatnění absolventů všech stupňů vzdělání v praxi, situaci na trhu práce v regionu i v celé ČR, podmínkách a možnostech rekvalifikace, poskytuje aktuální informace o podmínkách a možnostech rekvalifikace atd. (MPSV, 2016).

4.2.2 Interní skupinové poradenství

Krajská pobočka Úřadu práce ve Zlíně poskytuje v rámci své působnosti řadu poradenských činností. Zde jsou uvedené včetně stručné charakteristiky, včetně náplní jejich činností:

Motivační programy k sebe prezentaci a změnám v zákonech (informace o situaci na trhu práce v regionu a ČR, poradenství zaměřené na schopnost sebe prezentace u zaměstnavatele, zpracování vhodné osobní dokumentace, vyhledávání pracovních míst a upozornění na novely zákonů).

Job club skupinový poradenský program spojený s nácvikem komunikačních dovedností a technik vyhledávání zaměstnání.

Informační schůzky pro nově evidované uchazeče poradenství k hledání uplatnění a kontaktování zaměstnavatele, aktuální nabídka poradenských programů, rekvalifikací, nástrojů APZ, služeb ÚP, EURES poradenství, informace o situaci na trhu práce, atd.

4.2.3 Interní individuální poradenství

Nabízí například kariérové poradenství sloužící k uplatnění v zaměstnání při využití možností a schopností uchazeče, doplněné doporučením dalšího postupu. Umožňuje také zpracování životopisu nebo motivačního dopisu. Obsahuje také poradenství k tvorbě e-mailové adresy a elektronické komunikaci se zaměstnavateli. Velmi zajímavá je bilanční diagnostika, která zahrnuje psychologické testy určené pro uchazeče, kteří jsou motivováni ke změně, ale nevědí, jakým směrem a jak tuto změnu realizovat. Využívaná je i možnost psychologického poradenství, tedy konzultace s psychologem, kdy odborník hledá společně s klientem optimální řešení jeho problémů, event. doporučí další formu terapie. Zajímavá je i nabídka Sociálně-psychologické poradenství pro osoby, které se nacházejí v obtížné životní situaci a uvítají podporu při překonání psychických a sociálních obtíží.

4.2.4 Externí poradenství

Poradenský program s PC

Cílem je seznámit účastníky s efektivními možnostmi využití samoobslužných informačních systémů při vyhledávání pracovních příležitostí a orientaci na trhu práce a zvýšit tak šance na jejich uplatnění. Zpracovat osobní portfolio účastníků (dokumentace potřebná pro komunikaci se zaměstnavateli). Praktický nácvik na PC. Připravit účastníky k osobní sebe prezentaci při jednání se zaměstnavatelem, aktivní nácvik komunikačních strategií získávání zaměstnání, sebe prezentace dle zpracované dokumentace.

Job club

Jeho snahou je připravit účastníky kurzu na jednání se zaměstnavatelem (přijímací pohovor, výběrové řízení). Aktivizovat a motivovat účastníky k převzetí osobní zodpovědnosti při uplatnění se na trhu práce. Zpracovat portfolio osobní dokumentace k jednání se zaměstnavatelem, naučit účastníky efektivně vyhledávat pracovní příležitosti a komunikovat se zaměstnavateli prostřednictvím PC. Doporučit každému účastníku vhodný kariérní postup na základě sebepoznání, resp. výsledků individuálního poradenství. Předat účastníkům základní informace z pracovněprávní problematiky a finanční gramotnosti.

Bilanční diagnostika

Smyslem je zajistit pomocí odborných psychodiagnostických metod komplexní analýzu schopností a možností klienta, zjistit jeho zájmovou orientaci a pracovní motivaci. Zhodnotit dosavadní pracovní zkušenosti, osobní anamnézu účastníka a doporučit vhodné pracovní zařazení, profesní orientaci v návaznosti na potřeby trhu práce. Navrhnout případný další postup ke zvýšení šancí na trhu práce, např. aktivity zaměřené k doplnění a rozšíření kvalifikace.

Individuální pohovory

Prostřednictvím individuálního přístupu řešit problémy účastníka kurzu. Uplatněním systemického přístupu zjistit překážky, které uchazeči brání v úspěšném zařazení se na trh práce. Navrhnout aktivity, které by mohly tyto překážky odstranit a pomoci klientovi najít zaměstnání.

Počítačová pracovní diagnostika

Klade si za cíl rozpoznat odborné předpoklady a kompetence účastníků počítačové pracovní diagnostiky uplatnitelné na trhu práce, při volbě povolání, dalším vzdělávání nebo při změně profesní orientace. Posoudit osobnostní předpoklady, dovednosti, zájmy a pracovní motivaci účastníků a prostřednictvím interpretace výsledků jim doporučit další možnosti pracovní orientace, resp. zvyšování kvalifikace.

Sebeprezentace na trhu práce

Cílem je připravit účastníky kurzu na jednání se zaměstnavatelem (přijímací pohovor, výběrové řízení). Objasnit účastníkům potřebu správné sebeprezentace při písemné či ústní komunikaci se zaměstnavatelem. Aktivizovat a motivovat klienty k převzetí osobní zodpovědnosti při uplatnění se na trhu práce. Seznámit účastníky se situací na trhu práce.

Pracovněprávní minimum

Úkolem je seznámit účastníky kurzu se základními ustanoveními zákoníku práce týkajícími se pracovního poměru, stručně poukázat na ustanovení občanského zákoníku, příp. zákona o zaměstnanosti v souvislosti s možnými situacemi při hledání a získání nového zaměstnání. Dobrou informovaností přispět k motivaci a aktivizaci účastníků a zároveň posílit právní vědomí klientů v oblasti právních norem souvisejících s hledáním budoucího zaměstnání. Seznámit s problémy, které mohou nastat v průběhu pracovněprávního vztahu.

5 REKVALIFIKAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ

Na rekvalifikační vzdělávání můžeme nahlížet jako na významnou oblast vzdělávání dospělých. Obecně bývá považováno za další profesní vzdělávání. Vzhledem k velkému množství rekvalifikačních kurzů, můžeme spatřovat široké pole působnosti pro řadu andragogických pracovníků. Také představuje významnou šanci pro všechny účastníky rekvalifikací. Lidé, kteří jsou ochotni se nadále v životě vzdělávat a neváhají změnit svou dosavadní kvalifikaci, jistě ocení rekvalifikací nabitě informace i dovednosti, které v budoucnu úspěšně zúročí na trhu práce. Ne vždy v minulosti byly takové možnosti rekvalifikačního vzdělávání, jako je tomu dnes.

Cílem každé rekvalifikace, je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility a flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám na trhu práce (Mareš, 2002, s. 107).

Beneš uvádí, že člověk se vždy musel učit, protože musel reagovat jak na vlastní biografické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace. Uvádí, že nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí. Institucionální podpora přitom byla v minulosti spíše výjimkou (Beneš, 2014, s. 22).

Brožová (2003, s. 83) podotýká toto: „Projít rekvalifikací, změnit profesi a nově si zvykat, není pro člověka nikterak jednoduché. Většinou se změna dotkne celého jeho života i života jeho rodiny. A to platí zejména pro starší pracovníky, pro něž je změna kvalifikace zcela novým prvkem v životě. A vyžaduje určitý čas. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, neboť opak by vedl k jejímu zaostávání. V důsledku toho se neustále mění struktura poptávky po práci. Rekvalifikace a změna profese je proto přirozený proces, který nějakou dobu trvá, a proto bývá krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí každé životaschopné ekonomiky.“

Ještě než se zaměříme na rekvalifikační vzdělávání na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně, uveďme si, s jakými rekvalifikacemi se můžeme v praxi podle Sirovátky (2006, s. 257) setkat:

- **rekvalifikace specifické** (vč. programů rozšiřujících kvalifikaci), směřují zejména vůči osobám, které mají horší vzdělání s cílem změnit kvalifikaci podle požadavků konkrétního zaměstnavatele,

- **rekvalifikace nspecifické** jsou zaměřeny především na osoby, které mají dobrou úroveň vzdělání, ale chybí jim kontakt s pracovním trhem, nevěří si, chybí jim určité pracovní dovednosti,
- **rekvalifikace motivační** (neboli „předrekvalifikace“, „resocializace“), jsou směřovány především k problematickým, obtížně zaměstnatelným a dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání, s nutností na ně navazujících dalších programů.

5.1 Podmínky Rekvalifikace

Krajská pobočka ÚP ve Zlíně zajišťuje rekvalifikační kurzy uchazečům či zájemcům o zaměstnání evidovaným v rámci Úřadu práce ve Zlíně na jeho kontaktních pracovištích. Počátkem roku 2016 došlo k aktualizaci nabídky rekvalifikačních kurzů poskytovaných tímto úřadem. Jejich kompletní seznam je uveden v Příloze P III. Aby mohl být uchazeč o rekvalifikaci zařazen do rekvalifikačního kurzu, musí být splněny tyto podmínky:

- Musí být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání.
- Musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje např. příslušný stupeň vzdělání, některé dovednosti, znalosti - záleží na typu rekvalifikace.
- Musí být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese.
- Rekvalifikace musí být potřebná - dosavadní kvalifikace uchazeče neumožňuje získání vhodného pracovního místa.
- Rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání vzhledem k situaci na trhu práce (MPSV, 2016).

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně podle § 109 odst. 1 a 2 zák. č. 435/2004 Sb. (MPSV, 2016).

Podle § 109 si zájemce o zvolenou rekvalifikaci může zvolit a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a ÚP mu ji může za stanovených podmínek uhradit. Tento požadavek je pak posuzován odbornou komisí. Zároveň celková finanční částka, kterou může ÚP vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho zájemce o zvolenou rekvalifikaci, nesmí v období 3 po

sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. Po dobu rekvalifikace nenáleží uchazeči o zaměstnání podpora při rekvalifikaci ani nutná úhrada výdajů spojených s rekvalifikací. ÚP hradí náklady rekvalifikačního kurzu pouze v případě úspěšného absolvování (MPSV, 2016).

5.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

5.3 Úhrada nákladů rekvalifikace

Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady rekvalifikace a může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje příslušný ÚP podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (§109 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Podepsáním dohody o rekvalifikaci se uchazeč/zájemce o zaměstnání zavazuje uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

5.4 Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným ÚP plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky.

6 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Jakékoliv vzdělávání dospělých, rekvalifikace nevyjímaje, pokud má být úspěšné, neobejde se bez mnoha nezbytných faktorů. V odborné literatuře se často můžeme setkat s názorem, že metoda vzdělávání je jedním z nejdůležitějších činitelů ovlivňující výsledek edukační činnosti. Jsou zde ale i jiné náležitosti, bez kterých by vzdělávací proces nedosáhl kýžených výsledků. Významnou roli zde hraje například osobnost lektora, jeho sociální kompetence, kvalifikace a zkušenosti. Důležitá je také organizační příprava akce, výběr prostředí, vhodně zvolený obsah i rozsah učiva. Cílem této kapitoly je nabídnout přehled základních metod a forem edukace, se kterými se mohou dospělí účastníci vzdělávání setkat například při rekvalifikaci poskytované Úřadem práce ve Zlíně.

Palán (2003, s. 125) uvádí, že vzděláváním je procesem uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů. Dělí vzdělávání na činnost lektora a činnost účastníků vzdělávacího procesu. Dále přibližuje, že výsledkem jakéhokoliv vzdělávacího procesu by mělo být zvýšení znalostí, schopností dovedností a postojů účastníků vzdělávání. Stejně jako jejich lepší pracovní výkon a spokojenost v pracovním i osobním životě.

Beneš (2014, s. 35) dodává, že hodnota a prestiž vzdělávání v dnešní době roste, protože stále více lidí cítí potřebu participovat na dalším vzdělávání.

Můžeme tedy předpokládat, že i rekvalifikace se stanou běžnou součástí života lidí nezaměstnaných, ale i zaměstnaných, kteří si doplňují nebo zvyšují svou stávající kvalifikaci.

6.1 Formy vzdělávání dospělých

Didaktickou formou vyjadřují určitý organizační rámec výuky, soubor opatření, které nám umožní dosáhnout stanovených vzdělávacích cílů. Vždy je důležité vycházet z očekávaného výsledku vzdělávací akce.

Podle Palána a Langer (2008, s. 151) se veškeré vzdělávání, tedy i vzdělávání dospělých odehrává v určitých formách. Formy vzdělávání jsou zároveň jedním z důležitých prvků, v nichž se zásadně rozcházejí přístupy pedagogiky a andragogiky na poli praxe. Dále poznamenávají, že právě formy vzdělávání prošly a procházejí bouřlivým vývojem. Obměňují se, transformují, vytvářejí nové a některé zanikají, podléhají módním vlivům. Formu

vzdělávání dospělých můžeme definovat jako „rámec výuky, vnější organizační uspořádání vzdělávacího procesu, jeho stavbu.“

Dvořáková (2007, s. 296) uvádí, že: „Formou vzdělávání se rozumí druh procesu, při kterém dochází k předávání a získávání informací a procvičování dovedností.“

J. Mužík (2005, s. 84) uvádí členění dle dvou kritérií, a to z hlediska charakteru vztahu a činnosti lektora a účastníka ve vzdělávacím procesu, druhé kritérium je pak ekonomické (nákladové) a spočívá v hospodárném využívání finančních prostředků. Dle těchto dvou kritérií rozlišuje pět didaktických forem vzdělávání:

- Přímá výuka,
- kombinovaná výuka,
- korespondenční vzdělávání (distanční studium),
- terénní vzdělávání,
- sebevzdělávání.

Palán, Langer (2003) rozdělují formy vzdělávání podle těchto hledisek:

Délka trvání – základní časovou jednotkou je zde **vyučovací hodina** (např. 45, 60 či 90 minut), nebo vyučovací celek (lekce, modul), zpravidla mezi sebou oddělené přestávkami nebo základní jednotkou je zde **delší časový úsek** (den, týden, apod.), popř. frekvence aktivity (jednorázové či opakované, krátkodobé či dlouhodobé).

Prostředí výuky – na pracovišti, mimo pracoviště, v přírodě, v místnosti, v laboratoři či dílně, doma; ve virtuálním prostředí apod.

Organizační uspořádání vzdělávaných, resp. interakce vzdělavatel-vzdělávaný: **přímá interakce** – individuální či skupinové, kooperativní, participativní či individualizované. **Nepřímá** (zprostředkovaná) **interakce**: např. pomocí internetu.

Zaměření vzdělávacího procesu – kvalifikační či rekvalifikační kurzy, zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání.

6.2 Vzdělávací metody

Pojem metoda je odvozen z řeckého „methodos“ a znamená obecný postup, způsob, cestu. Výuková metoda je jednou ze základních didaktických kategorií a představuje „koordinovaný systém činností učitele vedoucí žáka k dosažení stanovených vzdělávacích cílů“ (Průcha et al., 2003, s. 287). Hladílek (2009, s. 177) poznamenává, že výběr metod ve

výuce dospělých je podmíněn řadou faktorů, zahrnujících především podmínky, ve kterých se výuka realizuje, účastníky vzdělávání, jejich předpoklady a také pedagogy.

Obecně můžeme metodu považovat za cestu vedoucí k dosažení cíle, s využitím určitého plánu, zvolené formy a organizace výuky. Lektor musí uvážit, jestli využije metodu monologickou, která je vhodná pro vysvětlování nového učiva, nebo dialogickou, která podněcuje účastníky vzdělávání k aktivnímu přístupu a zvyšuje efektivitu předávání informací.

Je na místě vhodné podotknout, že s metodami výuky úzce souvisí i tvorba kurikula, tedy souhrnné informace o vzdělávacích záměrech. Podle Beneše (2014, s. 127) je potřeba si při tvorbě kurikula položit otázky, které nám zodpoví: kdo, co, kdy, s kým, kde, jak, za pomoci jakých prostředků a proč se má učit. Palán (2003, s. 105) dodává ještě otázky: „*s jakým očekáváním a za jakých podmínek.*“

Klasifikace metod vzdělávání dospělých

Vzhledem k velkému množství specifických přístupů jednotlivých autorů ke klasifikaci metod vzdělávání dospělých není možné vybrat jednu správnou. Například *Prusáková* rozlišuje metody v závislosti na míře aktivity a samostatnosti účastníků vzdělávání. Metody rozděluje na výkladově ilustrativní (např. přednáška), dialogické (rozhovor, diskuse) a problémové tj. brainstorming, hraní rolí (Palán a Langer, 2008 s. 154).

Rozdělení metod vzdělávání dospělých, které využívá Mužík (2005, s. 115):

Teoretické - vhodné k předávání teoretických poznatků - informací, znalostí, působí především na rozumovou stránku osobnosti jedince, kterou rozvíjejí, můžeme zde zařadit tyto metody: klasická přednáška, přednáška s diskuzí, seminář.

Teoreticko-praktické - zaměřují se také na analýzu problémů a jejich řešení, koncepční myšlení a rozhodovací mechanismy, zde můžeme nalézt metody: diskusní, problémové, projektové, programovaná výuka.

Praktické - směřují k získávání či rozvoji praktických dovedností a zkušeností zpravidla pro reálný výkon profese, příklady metod: instruktáž, koučink, mentoring, rotace práce, stáž, exkurze.

Dalším možným kritériem klasifikace metod jsou **fáze vzdělávacího procesu**, ve kterých jsou uplatňovány. Toto dělení užívá také např. Palán a Langer (2008, s. 155). Z tohoto hlediska jsou metody rozděleny na **expoziční**, které předávají nové vědomosti, **fixační**,

které opakující a procvičující nové poznatky, vědomosti a dovednosti a **diagnostické**, tedy kontroly, hodnocení a klasifikace.

Jiným zajímavým didaktickým kritériem členěním metod je **stupeň intenzity inovace obsahu vyučování**. Toto členění dokonce obsahuje odstupňování zmíněné míry inovace

- 0 – 3 stupeň: přednáška, cvičení, seminář,
- 3 – 5 stupeň: problémové metody, situační metody a inscenační metody,
- 5 – 7 stupeň: brainstorming, Gordonova metoda, komparační metody, metoda cíle-
ných otázek, morfologická metoda, metoda strategických a řídicích her aj.

Je skutečností, že hledisko inovace vzdělávacího obsahu je zejména pro metody vzdělávání důležité a mělo by být bráno v úvahu. Na druhé straně je toto dělení relativní, stejně jako všechna ostatní členění. Vždy záleží na způsobilosti vzdělavatele, lektora a jeho přístupu k volbě a míře inovace dané metody (Mužík, 2005, s. 116).

J. Mužík (2005, s. 117) rozčlenil didaktické metody podle kritéria směru zdrojů a míry pomoci účastníkovi v procesu jeho učení. V obou případech je zdrojem pomoci vzdělavatel, lektor nebo jiný vzdělávající. Vybrané metody rozdělil do dvou skupin. V první skupině metod je pomoc vedená „shora“, tj. že lektor přenáší na účastníka informace, vědomosti, dovednosti či vzory pracovního jednání a chování. Tyto metody je možno nazvat metodami transferu. Ve druhé skupině je pomoc lektora vedena spíše „zdola“, kdy je důraz kladen zejména na proces usnadňování, usměrňování jeho učení. Jedná se o podporu učení, o navození určitého způsobu řízení učebních aktivit dospělých účastníků. Tyto metody je možno nazvat metodami facilitačními. Konkrétní rozdělení metod je možno vidět v následující tabulce.

6.3 Konkrétní didaktické metody:

Přednáška

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 113) uvádí, že přednáška je nejběžnější a tradiční metoda vzdělávání. Je verbální prezentací určitého tématu. Palán (2008, s. 155) dodává, že přednáška je vhodná pro předávání ucelených poznatků co největšímu množství posluchačů v co nejkratším čase. Zároveň je velmi nenáročná na prostorové podmínky a vybavení.

Koubek (2007, s. 270) uvádí, že podstatou přednášky je systematický, souvislý výklad tématu větší nebo menší skupině účastníků. Dovoluje zvolit teoreticky náročnější téma, poskytnout co nejúsporněji a ve velkém rozsahu utříděné poznatky. Mezi její hlavní výhody patří nenáročnost na podmínky a vybavení. Mezi nevýhody pak absence zpětné vazby mezi lektorem a účastníky. Hladílek (2009, s. 173) dodává, že při přednášce je potřebné udržet potřebný kontakt s posluchači a uplatnit optimální poměr předkládaných faktů (podstatné, detailní, typické) i případné osobnostní zkušenosti lektora.

Přednáška bývá obvykle náročná na přípravu, protože téma musí být jasně vymezeno, učivo rozčleněno na podstatné a méně podstatné. Podle možností je žádoucí přednášku doplňovat o co nejvíce názornými ilustracemi, příklady i symbolickými názornostmi, které zvyšují zájem účastníků. Je také vhodné, aby náročné části střídaly části méně významné, které se mohou využít pro diskusi o probírané problematice.

Přednáška s diskuzí

Je spojením dvou metod, které umožňují ucelený výklad určitého tématu, zároveň podněcuje účastníky k diskusi o sporných otázkách. Diskuze může být zařazena během přednášky nebo až na jejím konci. Na otázky neodpovídá jen lektor, ale účastníci je mohou řešit mezi sebou. Lektor má za úkol jejich myšlenky pouze utřídít, vyvodit závěry apod. Umění naslouchat a vystupovat v diskusi je nezbytnou součástí vzdělávání dospělých. Diskuze totiž stimuluje účastníky k aktivitě, což je výhoda této metody. Diskuze může mít několik podob: řízená diskuze, skupinové řešení problému, diskuze v plénu, panelová diskuze (Koubek, 2007, s. 270). Hladílek (2009, s. 174) uvádí, že vazba na diskusi by měla být predikována pomyšlenou strukturou přednášky, podněcující další samostatné studium posluchačů. Mužík (2004, s. 74) dodává, že na lektorovi leží povinnosti utřídění poznatků z diskuse, zdůraznění nových myšlenek, pohledů, musí promyslet strukturu přednášky vazbu na diskusi i způsob, jak dosáhnout opravdové výměny názorů.

Seminář

Můžeme konstatovat, že se vlastně jedná o výše uvedenou přednášku s diskuzí. Výhodou semináře je, že během diskuse se rodí nové nápady a řešení problémů. Účastníci jsou podněcováni k vlastní aktivitě. Celá vzdělávací akce musí být důkladně připravována a také správným způsobem moderována, což klade vyšší nároky na komplexní schopnosti lektora.

Seminář podle Mužíka (2004, s. 74) navazuje na přednášku, avšak mnohem intenzivněji rozvíjí schopnosti k tvořivému myšlení a práci a k aplikaci znalostí. Účastníci se učí

vybírat a studovat literaturu, učí se zpracovávat písemně danou problematiku, osvojují si vystupování před skupinou, musí diskutovat a hájit svá stanoviska. Jeho použitím dochází ke vzniku interakcí mezi samotnými účastníky a mezi účastníky a lektorem. Pod pojmem seminář se občas ve vzdělávání dospělých rozumí něco jiného – krátký cyklus přednášek, monotematicky zaměřený a doplňovaný diskuzí.

Koubek (2007, s. 270) tvrdí, že výhodou semináře je větší míra aktivního zapojení účastníků než na přednášce, nevýhodou může představovat nutnost důkladnějšího organizačního zajištění. Palán (2008, s. 155) dodává, že do výuky bývají zapojeni posluchači, kteří si připravují referáty, které následně přednáší. Zpravidla se probírá jen jedno téma. Hladílek (2009, s. 174) uvádí, že podmínkou kritické a podnětné diskuse účastníků semináře je znalost zadané problematiky umožněná předchozím samostudiem.

Demonstrování/Názorné vyučování

Tato metoda je vhodná zejména při vzdělávání mimo pracoviště, což je zároveň její výhodou. Podle Koubka: zprostředkovává dovednosti a znalosti názorným způsobem, a to za použití audiovizuální techniky, počítačů, тренаžérů, předvádění postupů a zařízení ve výukových dílnách, vývojových pracovištích apod. Účastníci si mají možnost vyzkoušet praktické dovednosti v bezpečném (nepracovním) prostředí bez rizika způsobení závažnějších škod. Tato metoda zprostředkovává nejen znalosti, ale i dovednosti. Obvykle jsou však podmínky ve vzdělávacím zařízení a na skutečném pracovišti rozdílné (Koubek, 2007, s. 270).

Hraní rolí

Metoda hraní rolí patří mezi inscenační metody, kdy dochází k procvičování reálných situací z praxe ve výukovém prostředí. Důležitou součástí metody je jasné vysvětlení účelu metody, jednotlivých scénářů pro dané role a v průběhu aktivity. Typické je také použití videokamery, která věrně zachycuje průběh aktivity a umožňuje následné vyhodnocení záznamu před účastníkem. Mezi zásadní přínosy této metody řadíme rozvoj interpersonálních vztahů, trénink schopnosti analyzovat problémy, rozhodování, uvědomění si vlastních chyb a podobně. Tato metoda se využívá typicky u manažerů, s úspěchem se však setkáváme např. i u nezaměstnaných, kteří si touto cestou mohou trénovat „nanečisto“ např. přijímací pohovor se zaměstnavatelem (Palán a Langer, 2008 s. 154).

Dobrým příkladem může být například **Job club** (skupinový poradenský program spojený s nácvikem komunikačních dovedností a technik vyhledávání zaměstnání) na Úřadu práce ve Zlíně.

Koubek (2007, s. 271) doplňuje, že jde o metodu zaměřenou na rozvoj praktických schopností účastníků, od nichž se žádá samostatnost a velká aktivita, s potřebnou dávkou hravosti. Cílem není pouze řešení dané situace, ale také poznání a ověření různých variant řešení, pochopení svých činů i činů ostatních účastníků. Mužík (2004, s. 83) uvádí, že hraní rolí se dá využít například v situaci, která se týká více zaměstnanců a je třeba rozhodnutí podložit skupinovým míněním a ne pouze individuálním stanoviskem vedoucího.

Případové studie

Jedna z oblíbených metod vzdělávání dospělých, neboť přímo zapojuje účastníky „do hry“ Případovou studií rozumíme popis reálného či fiktivního problému. Jeho detailní vylíčení (zpravidla 1-2 strany) doplníme o otázky k řešení. Následuje analýza konkrétní situace skupinou účastníků (zpravidla 3-5 účastníků v jedné skupině), široká diskuse, nalezení alternativních řešení, jejich posuzování a formulování výstupů – vlastních řešení problému. V případě existence více skupin pracujících na stejné studii, přidáváme ještě fázi prezentace jednotlivých výstupů a jejich srovnávání. Lektor při tom moderuje celou akci, rekapituluje nebo zapisuje řečené výstupy a poskytuje zpětnou vazbu (Palán a Langer, 2008 s. 157).

Koubek (2007, s. 270) uvádí, že se tato metoda většinou používá při vzdělávání manažerů. Rozvíjí analytické schopnosti, kreativitu, schopnost řešit problémy a samostatné myšlení s aplikací teoretických poznatků ve skutečných situacích. Jedná se buď o skutečnou, nebo smyšlenou vylíčení nějakého organizačního problému, popřípadě více problémů.

Šerák, Dvořáková (2009, s. 98) doplňují případové studie o tyto konkrétní metody: rozborová situace, konfliktní situace, metoda incidentu, postupné seznamování s případem.

Brainstorming

Brainstorming (doslova „bouře mozků“) je velmi oblíbenou technikou a spolu s brainwrittingem tvoří základní arzenál mnoha lektorů a trenérů. Obě techniky řadíme do balíku nástrojů směřujících ke stimulování kreativity. Jejich cílem je získat maximální množství nápadů k řešení určitého problému, který se zpravidla nedaří vyřešit běžnými cestami. Účastníky jsou moderátor, zapisovatel a skupina účastníků. Ideální je max. 15 účastníků, volíme raději heterogenní skupinu (přináší zajímavější a kvalitnější řešení). Mezi základní pravidla patří: naprostý zákaz kritiky, uvolnění fantazie a maximální množství nápadů. Začíná se rozcvíčkou - například otázkou „k čemu všemu se dá použít kancelářská sponka?“ Otázka má účastníky uvolnit a připravit na vlastní jádro setkání. Po rozcvíčce následuje zadání řešeného problému a brainstormingová diskuse, jejíž průběh je zapisován

na tabuli. Poté, co se již neobjevují žádné další nápady, moderátor diskusi uzavírá a po přestávce následuje poslední část brainstormingu: vyhodnocení výsledů (Palán a Langer, 2008, s. 157-158).

Jde o velice účinnou metodu, která přináší nové nápady a jiné, náhradní přístupy k řešení problémů. K jejím výhodám patří především podpora kreativního myšlení. Nevýhodou jsou, stejně jako u případových studií, mimořádné požadavky na přípravu i na vzdělavatele (Koubek, 2007, s. 271).

Brainwriting

Tato metoda je velmi podobá brainstormingu. Rozdíl je pouze v tom, že každý účastník zapisuje po určitou dobu své nápady na papír. Po uplynutí časového intervalu předá jedinec papír s nápady kolegovi. Postup se opakuje tak dlouho, dokud mají účastníci nápady. Dochází tak k naprosté eliminaci kritiky, na druhé straně se ztrácí mnoho synergických efektů vzniklých vzájemným obohacováním (Palán a Langer, 2008 s. 158).

Outdoor training

Jedná se o aktivitu, která bývá někdy nazývána také jako „učení se hrou“ a využívá se například ve vzdělávání manažerů, kteří se snaží zlepšit své dovednosti jako například vedení lidí, komunikaci, koordinaci, týmovou práci či pověřování úkoly. Vzdělávání nejčastěji probíhá ve volné přírodě, úkoly jsou zpravidla plněny kolektivně. Účastníci si zábavnou formou osvojí nutné např. manažerské dovednosti. Outdoor training představuje také velmi vhodné propojení rekreačních aktivit s aktivitou vzdělávací. Pro některé účastníky může být program příliš fyzicky náročný, je třeba počítat s počáteční neochotou manažerů si „hrát“ a v neposlední řadě je tento typ vzdělávání také poměrně finančně náročný (Koubek, 2007, s. 272).

Palán a Langer (2008, s. 159) dodává, že je tato metoda důležitá z toho důvodu, že umožňuje navazovat nebo prohlubovat vztahy, vytváří soudržný tým.

Koučování

Koučování pomáhá zejména při odstraňování psychických zábran, které jedinci brání v rozvoji jeho potenciálu. Je to moderní a oblíbená metoda, která je zaměřená na účastníka vzdělávání, jeho progresivní vývoj a zdokonalování jeho schopností a dovedností. Kouč je osobou, která podporuje vzdělávaného a napomáhá mu v dosažení jeho cíle. Zároveň má možnost srovnání a může tak vzdělávanému poskytnout okamžitou zpětnou vazbu. Pokud je kouč externí, může vzdělávaný navíc těžit z jeho nestrannosti a také zde odpadá ostych, který často doprovází jednání s firemními kolegy.

Palán a Langer (2008, s. 158) přibližuje proces koučování takto: „Jádrem koučování je dobře členěný a účelový rozhovor – kouč klade otevřené otázky (obdoba Sokratovských debat) a snaží se koučovaného přimět najít a využít jeho vlastní potenciál. Upřímný, otevřený vztah mezi koučem a koučovaným je nezbytná podmínka efektivního procesu koučování.“

Daňková (2015, s. 23) doplňuje, že kouč pomáhá druhému, aby si sám uvědomil, co prožívá, aby si srovnal v hlavě vše, co se děje a zvážil své možnosti. Kouč také pomáhá koučovanému naplánovat kroky, uvědomit si rizika a připravit se na ně.

Koučink může být negativně ovlivněn tlakem na plnění aktuálních pracovních úkolů vzdělavatele (Koubek, 2007, s. 267).

Armstrong (2007, s. 468-469) uvádí, že koučování by mělo být plánovanou akcí, může být součástí plánů osobního rozvoje stanovených v rámci dohody o pracovním výkonu. Koučování by mělo poskytovat motivaci, jasnou strukturu budoucího pokroku a zpětnou vazbu.

Daňková (2015, s. 23) dodává, že koučování je technika, která vychází z toho, že jestliže chceme u lidí dosáhnout změny, tak je potřeba je vést tak, aby na danou věc přišli sami.

Mentoring

Svou podstatou je velmi podobný koučinku, avšak je zde kladen větší důraz na aktivitu a iniciativu vzdělávaného pracovníka, který si sám vybírá svého rádce (mentora) jako svůj vzor. Pokud se mentor rozhodne spolupracovat, pak pracovníkovi radí, usměřňuje ho, stimuluje jeho výkon a pomáhá mu v rámci budování jeho kariéry. Mentoring podporuje iniciativu pracovníka, napomáhá vytváření pocitu zodpovědnosti a vytváří těsné mezilidské a pracovní vztahy. Úskalím pro nezkušeného pracovníka může být správná volba osoby mentora (Koubek, 2007, s. 267).

Mentor přímo radí, motivuje, usměřňuje a stimuluje. Některé publikace tvrdí, že se jedná o období vztahu otce se synem (Palán a Langer, 2008 s. 159).

Mentor je „starším“, zkušenějším a poskytuje individuální vedení od někoho, kdo „ví, jak to v organizaci chodí. Připravuje lidi k tomu, aby v budoucnu lépe pracovali, připravuje je i pro náročnější a větší záležitosti, jako je postup v kariéře.“ Mentori musejí být pro svoji roli velmi dobře proškoleni a připraveni (Armstrong, 2007, s. 469).

Asistování

Vzdělávaný pracovník je přidělen jako pomocník již zkušenějšímu pracovníkovi, pomáhá mu s plněním úkolů a učí se od něj potřebné pracovní postupy. Postupně se na práci podílí větší mírou a samostatněji, až je schopen vykonávat práci zcela samostatně. Používá se tam, kde osvojení si žádaných pracovních schopností trvá delší dobu. Hodnocení metody: Velkou výhodou je soustavnost působení s důrazem na praktické využití poznatků. Nevýhodou může být, že se školený pracovník naučí i některé nevhodné pracovní návyky, informace a instrukce, které získává z jednoho zdroje (Koubek, 2007, s. 268).

Instruktaž při výkonu práce

Jedná se o nejpoužívanější z tzv. metod vzdělávání na pracovišti. Lze říci, že se jedná o nejjednodušší způsob zácviku nového nebo méně zkušeného pracovníka pracovníkem zkušenějším. Vzdělávaný pracovník si pozorováním a napodobováním pracovní postupy k plnění pracovních úkolů postupně osvojuje. Hodnocení metody: Tato metoda umožňuje rychlý zácvik a má velký vliv na vztah spolupráce na pracovišti. Tento typ zácviku je možno provádět spíše u jednodušších pracovních postupů, které jsou spíše jednorázové a krátkodobého charakteru. Úskalí této metody může být spatřováno v tom, že vzdělávání může často probíhat v rušivém pracovním prostředí a pod tlakem aktuálních pracovních úkolů (Koubek, 2007, s. 267).

Workshop

Jedná se o metodu, při které se identifikuje, zkoumá a řeší nejrůznější problém prostřednictvím skupiny lidí. Je zde nezbytná aktivita všech účastníků, což může někdy představovat časovou náročnost.

Palán uvádí, že je to jedno z nejčastějších označení vzdělávací aktivity pro dospělé, pod níž se často odehrávají porady, konference, pracovní jednání, prezentace či jiné vzdělávací aktivity. Dodává, že bychom jej mohli definovat jako uzavřené pracovní a vzdělávací setkání nad určitým problémem. Účelem je tyto problémy vyřešit zejména neotřelým a inovativním přístupem s využitím synergického efektu (Palán a Langer, 2008, s. 156).

Při této metodě se praktické problémy řeší týmově a z komplexnějšího hlediska, obsah bývá většinou zadán předem. Jedná se tedy o komplexní případové studie. Umožňuje posoudit problém z různých pohledů, dále umožňuje týmovou práci a učí týmové práci. Stejně jako u případových studií jsou nevýhodou mimořádné požadavky na přípravu studií i moderátora (Koubek, 2007, s. 271).

Projektová výuka

Metoda spočívá v zadání komplexní praktické úlohy účastníkům, která je spojena s životní realitou, a kterou je nutné řešit teoreticky i prakticky. Proces řešení má etapy: stanovení cíle, vytvoření plánu řešení, realizace plánu a vlastní vyhodnocení. Smyslem metody je vytvoření uceleného řešení praktického úkolu a současně si osvojit množství vědomostí a dovedností, dále pak snaha spojovat život, práci a učení a také je vhodné zapojit nejenom účastníky, ale také širší okolí (Šerák a Dvořáková, 2009, s. 99).

„Projektová výuka částečně navazuje na metodu řešení problémů, jde však v ní o problémové úlohy komplexnější, o výukové záměry a plány, které mají vždy také širší praktický dosah“ (Maňák, 2003, s. 168).

6.4 Specifika vzdělávání dospělých

Je zřejmé, že pokud má být výuka úspěšná, musí brát vzdělavatel ohled na složení účastníků vzdělávací akce. Každý okruh účastníků má vždy své specifické požadavky na způsob výuky. Tyto požadavky se odvíjí od věku účastníků, nároků na obsah i formu výuky, způsob prezentace učiva a mnoha dalších specifíků.

„Úspěšná výchovná a vzdělávací práce s dospělým účastníkem vyžaduje respektování jeho zvláštností a využívání „silných stránek“ jeho osobnosti.“ (Barták, 2008, s. 17).

Dospělý člověk se vyznačuje určitou úrovní sociální zralosti, vyrovnaností, ustáleným životním stylem, atd. Od mládeže se liší zejména věkem, určitou úrovní vzdělanosti, životními zkušenostmi, dovednostmi, znalostmi, schopnostmi, zájmy, životními postoji, ale i růzností motivů ke vzdělávání, zaměřením vzdělávacích potřeb, časovými možnostmi i zdravotní stavem. Je tedy nutné, aby každý vzdělavatel respektoval, že každý dospělý potřebuje specifické zaměření na vzdělávání, reaguje kritičtěji na nové poznatky z důvodu ovlivnění svými životními zkušenostmi. Do vzdělávání většinou vstupuje dobrovolně, tudíž se předpokládá určitá motivace k vlastnímu rozvoji a učení se (Barták, 2008, s. 17).

Dokážeme-li identifikovat a charakterizovat překážky, které dospělému člověku stojí v jeho cestě ve vzdělávání, jsme na půli cesty, jak tyto překážky odstranit. Tyto překážky se neobjevují jen tehdy, předáváme-li účastníkovi hotové poznatky, ale hlavně v případě, kdy se snažíme navodit problémové myšlení vzdělávaného (Barták, 2008, s. 18-20). Tyto překážky (jinak řečeno bariéry) člení na:

Percepční překážky, které dospělému brání jasně vnímat podstatu problému, může jít o špatné vymezení problému, jedinec má pak problém identifikovat potřebné informace k řešení problému.

Kulturní čím je člověk starší/dospělejší, tím více přijímá role ve svém životě, které od něj společnost vyžaduje a hraje je tak, jak předpokládá, že je určitá komunita vyžaduje, aby hrál, a dále jedná podle určitých norem; s těmito bariérami se setkáváme například, když dospělý používá tvrzení jako: „Hraní je jen pro děti.“

Intelektuální často vychází ze skutečné, někdy i domnělé, nedostatečné intelektuální výzbroje účastníků, klíčovou úlohu hraje adekvátnost, jednoduchost, přístupnost a srozumitelnost verbálních i neverbálních komunikačních prostředků.

Emoční překážkou může být obava či strach ze selhání a možnosti udělení chyby, vyplývá z nutkové potřeby bezpečí a pořádku, nechť k jiným úhlům pohledu, ke změnám či rizikům.

Nejen kvůli omezení či odstranění bariér, ale i kvůli prohloubení a zkvalitnění rozvoje a vzdělávání dospělého účastníka bychom měli využívat všech dostupných a užitečných metod pro vzdělávání, které může moderní teorie vzdělávání dospělých nabídnout (Barták, 2008, s. 20).

6.5 Požadavky na lektora

V dnešní době je v České republice kladen mnohem větší důraz na lektorské dovednosti, než tomu bylo například před rokem 1989. Je to dáno mnohem širší škálou vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání, než tomu bylo v minulosti. Lektor sám je zodpovědný, za výběr vhodné metody edukace, která bude korespondovat s požadavky a potřebami účastníků vzdělávací akce. Pokud se lektorovi podaří nelehký úkol sladění všech prvků výuky, můžeme to považovat za opravdové umění, ze kterého mohou všichni účastníci takového vzdělávacího programu jen získat.

Pojem lektor se u nás vžil až v poválečném období jako výsledek snahy odlišit školní a mimoškolní vzdělávání (Palán, Langer, 2003).

Dnes je již pevně zažitý. V uváděných definicích bývá lektor vymezován jako „vzdělavatel dospělých, který řídí výukový proces v dalším vzdělávání“ (Barták, 2008, s. 118).

„Předpokladem úspěšné činnosti lektora je nejen odborná znalost přednášeného oboru, ale i základní znalost andragogiky, protože lektor je základním činitelem pro naplnění učebních cílů“ (Palán, 2003, s. 92).

Palán (2003, s. 115) dále uvádí, že posláním lektora dnes není jen čisté „přednášení“, předávání informací. Jeho poslání je daleko širší. Podílí se totiž na přípravě vyučovacího procesu činnostmi jako: stanovení pedagogických cílů, metod a postupů, které jsou nejvhodnější pro dosažení stanoveného cíle. Vypracovává plán vzdělávací akce, vytváří vztah, který usnadňuje výuku. Lektor musí mít představu o formě chování studujícím nebo jeho dispozicích k určitému chování (schopnost dovednost, kvalifikace) získaných díky výuce. Velkou výhodou je přirozená autorita a charisma lektora. Ani jedna z těchto vlastností se přitom nedá lehce získat a lze je považovat za vrozenou devízu lektora. Charisma neboli kouzlo osobnosti nelze naučit, lze ho maximálně „okoukat“, lektor ho buď má, nebo nemá (Mužík, 2011).

Dobrý dojem vyvolává také přirozené sebevědomí, uvolněnost, nenucenost i přiměřená rozhodnost lektora (Barták, 2003). Mezi osobnostní kompetence proto bývá zařazována tzv. sebekompetence, schopnost lektora reflektovat vlastní jednání a učit se ze svých zkušeností (Beneš, 2003). Lektor musí mít vynikající také komunikační dovednosti, mít pod kontrolou své verbální i neverbální projevy (Medlíková, 2013).

„Umění komunikovat se odvíjí od lektorovy schopnosti vžít se do situace účastníků, pochopit, co je k účasti na vzdělávací akci vedlo, jakou mají motivaci, které bariéry a jak na ně působí, jaké mají zábrany, obavy i jaká očekávání“ (Barták, 2003, s. 135). Úspěch lektora závisí také na tom, jak si dokáže získat a udržet důvěru účastníků, která vzniká již při utváření prvního dojmu (tamtéž).

Jakmile se lektorovi podaří upoutat pozornost přítomných, nesmí polevit. „Nejdůležitějším aspektem úspěchu vzdělávání je udržet zájem a zapojit účastníky po většinu doby vzdělávací aktivity“ (Kazík, 2008, s. 31).

K tomu, aby lektor zjistil, jak působí na své posluchače, mu poslouží tzv. „zpětná vazba“ „lektorům dokazuje úspěch, stejně jako umožňuje odhalit nástrahy a problémy, které je třeba odstranit“. Ke spokojenosti jim nestačí pouze finanční odměna, musí cítit také radost z úspěšně provedené práce, což dokládá výrok Kazíka (2008, s. 15): „Neznám lepší pocit, než když skončí kurz a lidé spokojeně odcházejí“.

Na základě shrnutí teoretických poznatků z odborné literatury uvedených v této kapitole dospěl autor k závěru, že existuje celé spektrum forem i metod vzdělávání dospělých. S jistotou může konstatovat, že pokud má být proces vzdělávání opravdu efektivní, musí být jejich výběr velmi pečlivý a promyšlený. Jedině tak je možné zajistit, že bude transfer informací na účastníky vzdělávání úspěšný. Nezbytný je samozřejmě obsah výuky, aby učící se osoby cítili praktický užitek plynoucí z navštěvovaného kurzu. Výše uvedené požadavky na tvorbu výukového systému spadají v dnešní době více než kdy jindy na samotného lektora, který si organizuje svou výuku, stanovuje postupy i techniky, jak dojít ke kýženému cíli. Lektor také sehrává klíčovou úlohu v konkrétním přenosu informací na účastníky. Je tedy nezbytné, aby byl v této své pozici kompetentní. Výše uvedené zjištění (mimo jiné oblasti) hodlá autor ověřit při realizaci empirické části této práce. Přáním autora je, aby tato evaluace posloužila jako možný prostředek detekce potenciálních slabin procesu rekvalifikací nezaměstnaných. Z výsledků šetření bude následně vyvozen závěr a stanoveno doporučení pro další případné úpravy systému rekvalifikací na ÚP, i v samotném rekvalifikačním středisku.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 METODIKA PRÁCE

Praktická část této bakalářské práce je zaměřena na hodnocení úrovně rekvalifikačního vzdělávání krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně prostřednictvím jejich účastníků. Evaluace zahrnuje nejen úroveň konkrétního navštěvovaného kurzu účastníky, ale i aktivní přístup ze strany ÚP v oblasti poskytování rekvalifikací a dalších služeb pomáhajících nezaměstnaným. Protože má rekvalifikační vzdělávání přímou souvislost s nezaměstnaností, jejími účinky na kvalitu lidského života, je výzkum zaměřen i tímto směrem. Nejprve se zaměřím na popis cílů výzkumu a výzkumných otázek, poté přejdu k popisu zkoumaného prostředí, charakteristice zkoumaného vzorku a v konečné fázi popíši, jak jsem výzkum organizoval.

7.1 Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu této bakalářské práce je zhodnotit systém rekvalifikací krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně a poukázat na potenciální slabá místa v tomto procesu. Výsledky tohoto výzkumu mohou pomoci ve zlepšení kvality procesu rekvalifikací.

Hlavní cíle výzkumu:

1. Zjistit, jak nezaměstnaní účastníci rekvalifikačních kurzů hodnotí krajskou pobočku Úřadu práce, jako zprostředkovatele jejich rekvalifikačního vzdělávání.
2. Zjistit, jak hodnotí účastníci rekvalifikací úroveň navštěvovaného kurzu.
3. Zhodnotit úroveň lektora.

Pro doplnění výzkumu je zjišťováno, jak nezaměstnaní účastníci rekvalifikací vnímají změnu úrovně svého života po čas nezaměstnanosti a jestli jsou sami aktivní při vyhledávání zaměstnání. Proto byly vedle hlavních cílů stanoveny (skrze dotazník) odpovědi na následující výzkumné otázky:

1. Jak dlouho jsou nezaměstnaní v evidenci Úřadu práce?
2. Pociťují nezaměstnaní zhoršení kvality svého života?
3. Jsou nezaměstnaní sami aktivní při hledání zaměstnání?
4. Jsou nezaměstnaní ochotni slevit ze svých požadavků na zaměstnavatele?

7.2 Popis zkoumaného prostředí

Rekvalifikace zabezpečuje krajská pobočka ÚP ve Zlíně uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří jsou této pobočce místně příslušní. Rekvalifikace se může dle §108 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb. provádět v zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, v zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, ve škole v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoké škole s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu a v zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (MPSV, 2016).

Prostředí, ve kterém se výzkum této bakalářské práce odehrává, vyplývá z aktuální nabídky rekvalifikačních kurzů krajské pobočky ÚP ve Zlíně (viz. Příloha P III). Tato pobočka ÚP ČR v současné době nabízí rekvalifikační kurzy v oblastech pracovních činností, které jsou pravidelně aktualizovány dle požadavků pracovního trhu. Kurzy nabízí získávání kvalifikace v mnoha technickohospodářských oblastech. Jedná se například o kurzy základů obsluhy osobního počítače, kurzy IT technologií (např. čtení a kreslení technické dokumentace s využitím programu AutoCAD), tvorby www stránek a správy webových sítí. Dále poskytuje kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, účetnictví a daňové evidence, podnikání, administrativní oblasti i oblasti práva a veřejnosprávních činností. Dalšími oblastmi jsou kurzy rukodělné, které zahrnují obsluhu vysokozdvížných vozíků, svařování, strojírenství (obsluha CNC obráběcích strojů, kovoobráběčské práce) i kurzy zajišťující stavebnictví (např. zedník). Jako poslední z výčtu celé řady rekvalifikačních kurzů uvádím oblast řízení motorových vozidel - řidičské oprávnění skupiny C, C+E (MPSV, 2016).

Aktuální přehled celkového počtu účastníků rekvalifikačních kurzů k 31. 3. 2016 je uveden v Příloze P VI. Dále seznam výběru nejčtenějších rekvalifikačních kurzů, o které měli uchazeči za rok 2015 největší zájem, je uveden v Příloze P IV.

7.3 Charakteristika zkoumaného vzorku

Zkoumaný vzorek tvořili absolventi rekvalifikačních kurzů bez ohledu na pohlaví. Z hlediska věku nebyl výběr omezen. Vzhledem k tomu, že byla práce zaměřena na krajskou pobočku Úřadu práce ve Zlíně, byli osloveni pouze lidé z této dané pobočky. Tento vzorek byl s ohledem na cíle výzkumu vybrán náhodným výběrem, v tomto případě losováním, z aktuální nabídky rekvalifikačních kurzů (uvedené v Příloze P III). Pro účely výzkumu museli respondenti splnit následující kritéria:

- Respondent musí absolvovat rekvalifikační kurz organizovaný krajskou pobočkou ÚP ve Zlíně.
- Respondent musí být řádným absolventem ÚP ve Zlíně.
- Respondent musí být nezaměstnaný.

Na základě výše uvedených kritérií, bylo do výzkumu zahrnuto 108 respondentů krajské pobočky ÚP ve Zlíně. Snahou bylo vybrat respondenty tak, aby byly zajištěny rozmanité odpovědi z nejrůznějších rekvalifikačních kurzů.

7.4 Předvýzkum

Před samotným dotazníkovým šetřením byl proveden předvýzkum, neboť „Pečlivé provedení předvýzkumu zmenší riziko neúspěchu při vlastním dotazníkovém šetření“ (Chráska, 2007, s. 175). Byli osloveni 4 uchazeči o zaměstnání, kteří již v minulosti absolvovali rekvalifikační kurz. Byl jim ponechán čas na vyplnění dotazníku. Smyslem bylo zjistit případnou nesrozumitelnost položených otázek. Na základě nejasností při vyplňování, byly některé otázky přeformulovány. Tyto dotazníky nebyly zahrnuty do mého výzkumu.

7.5 Druh výzkumu a metoda sběru dat

Vzhledem k povaze sledovaného jevu a stanoveným cílům byla pro sběr dat zvolena technika dotazníkového šetření.

Dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně (Chráska, 2007, s. 163).

Dotazník použitý pro účely mého výzkumu (viz. Příloha P I) obsahoval celkem 20 položek.

Většina otázek byla uzavřených - „Uzavřené otázky se vyznačují určitým počtem předem připravených odpovědí pro respondenty. Hlavní výhodou těchto položek je, že tak podstatně zjednodušují vyhodnocování odpovědí“ (Chráska, 2007, s. 166), z nichž u dvou byla použita polouzavřená položka („jiná odpověď“), kterou volil respondent v případě, že mu nevyhovuje žádná z nabízených možností. Respondent vybíral tedy odpověď, která se nejvíce blížila jeho názoru.

Výhody dotazníkové techniky jsou dány jednoduchostí formulace otázek bez případného emočního zkreslení odpovědi dotazovaným. Naopak nevýhody této techniky vyplývají z případné nemožnosti doplnění, upřesnění, či nepochopení otázky.

Položky byly za účelem naplnění cílů výzkumu sestaveny následovně:

K cíli č. 1 se vztahovaly položky č. 2, 3, 4, 17

K cíli č. 2 se vztahovaly položky č. 5, 8, 14, 18, 19, 20

K cíli č. 3 se vztahovaly položky č. 15, 16

Položky č. 1, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 18 byly zaměřeny na doplnění hlavních cílů výzkumu.

7.6 Etická stránka výzkumu

Před rozdělením každého dotazníku jsem respondentům stručně vysvětlil smysl a potřebnost prováděného šetření, jak doporučuje Chráska (2007, s. 170) a zároveň je ujistil o anonymitě dat. Na závěr rozhovoru jsem všem respondentům poděkoval za ochotu a spolupráci, protože jak uvádí Chráska (2007, s. 170): „ Pro úspěch každého dotazníkového šetření je nezbytným předpokladem ochota respondentů spolupracovat.“

7.7 Průběh výzkumu

Dotazníkové šetření proběhlo celkem na třech akreditovaných školících pracovištích ÚP ve Zlíně, v měsících únor, březen a duben roku 2016. Dotazníky obdrželi účastníci rekvalifikací při samotných rekvalifikačních kurzech a odevzdávali je po vyplnění přímo autorovi této bakalářské práce. Doba vyplňování obvykle nepřekročila 15 minut. Za dobu sběru, který trval tři měsíce, bylo osobně distribuováno 130 dotazníků. Jejich návratnost byla 122 (93,85 %) dotazníků. Pro neúplnost informací bylo z celkového počtu 122 navrácených dotazníků 14 kusů (10,77 %) vyřazeno. Při zpracování získaných dat bylo tedy nakonec pracováno s celkovým počtem 108 (83,08 %) dotazníků. O vysoké návratnosti dotazníků zřejmě rozhodl osobní kontakt s každým účastníkem. Tento fakt potvrzuje i Chráska (2007, s. 174), kdy tvrdí, že osobní předávání dotazníků je snad nejvýhodnější, neboť je zajištěna téměř stoprocentní návratnost.

7.8 Zpracování získaných dat

Získaná data byla zpracována prostřednictvím programu Microsoft Excel. V tabulkách je vždy obsažena informace o absolutní i relativní četnosti sledovaného jevu. Uvedená absolutní četnost představuje celkový počet výskytu určité odpovědi respondentů na danou položku. Relativní četnost vyjadřuje podíl absolutní četnosti znaku zkoumaného souboru v procentech. Čísla jsou zaokrouhleny na dvě desetinná místa.

Na podkladě tabulek četností byla získaná data uvedena do grafické podoby, přičemž bylo využito převážně výsečového typu grafu. Při sledování některých jevů byly data, pro větší přehlednost, vloženy do grafu sloupcového.

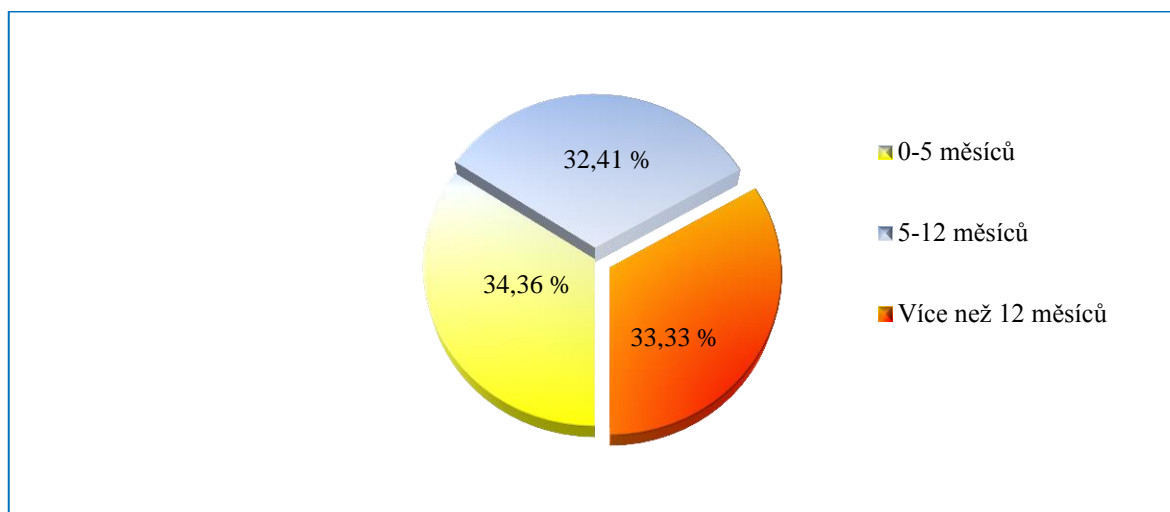
8 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Položka č. 1: Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?

Tab. č. 1: Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. 0-5 měsíců	37,00	34,36
2. 5-12 měsíců	35,00	32,41
3. Více než 12 měsíců	36,00	33,33
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 1: Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?



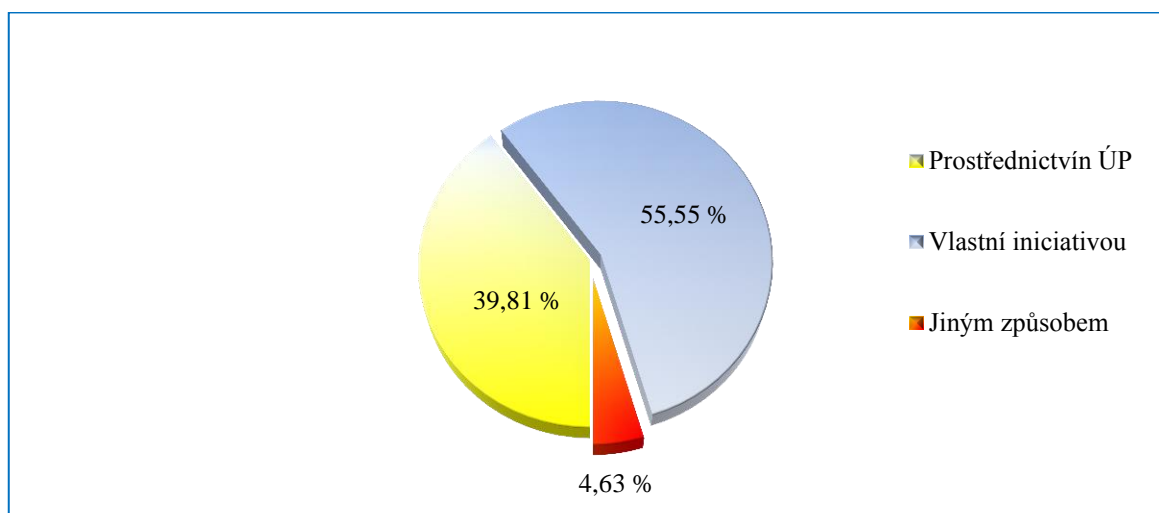
Interpretace výsledků:

Délka evidence na úřadu práce byla první položkou v dotazníku, která měla osvětlit, zda zájem o rekvalifikace mají dlouhodobě nezaměstnaní či naopak ti, kteří jsou v evidenci ÚP jen krátkou dobu. Z grafu č. 1 je dobře patrné, že kategorie uchazečů jsou velmi vyvážené. V evidenci 0-5 měsíců bylo 37 respondentů (34,36 %), dále u 35 respondentů (32,41 %) byla délka v rozmezí 5-12 měsíců. V evidenci více než 12 měsíců bylo 36 respondentů (33,33 %).

Z uvedeného grafu vyplývá, že zájem o zařazení do rekvalifikačních kurzů mají jak nově evidovaní uchazeči o zaměstnání, tak nezaměstnaní dlouhodobí.

Položka č. 2: Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?**Tab. č. 2:** *Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Prostřednictvím ÚP	43,00	39,81
2. Vlastní iniciativou	60,00	55,55
3. Jiným způsobem – jakým? Odpovědi jsou citované v interpretaci výsledků	5,00	4,63
Celkem	108,00	100,00

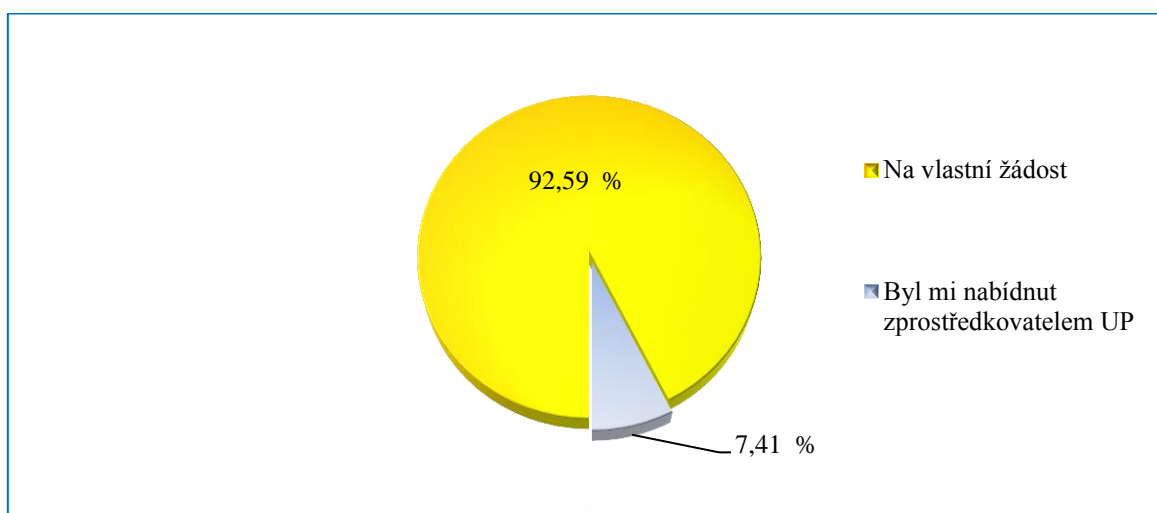
Graf č. 2: *Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 2 blíže specifikuje způsob zjištění rekvalifikace. Cílem této otázky bylo vyzkoumat, jestli iniciativa k absolvování daných rekvalifikačních kurzů vycházela od samotných uchazečů o zaměstnání nebo byli informováni prostřednictvím ÚP, či jiným způsobem. Nejvíce respondentů tj. 60 (55,55 %) se o možnosti rekvalifikace dozvědělo vlastní iniciativou. Prostřednictvím ÚP bylo informováno 43 respondentů (39,81 %). Jiné způsoby, které dále doslovně cituji, uvedlo 5 respondentů (4,63 %): „Od známého“, „Webové stránky“, „Internet“, „Od známé“, „bez uvedení.“

Z uvedeného grafu je patrné, že u respondentů převládá vlastní iniciativa.

Položka č. 3: Na základě čeho jste zažádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?**Tab. č. 3:** Na základě čeho jste zažádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Na vlastní žádost	100,00	92,59
2. Byl mi nabídnut zprostředkovatelem ÚP	8,00	7,41
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 3: Na základě čeho jste zažádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?**Interpretace výsledků:**

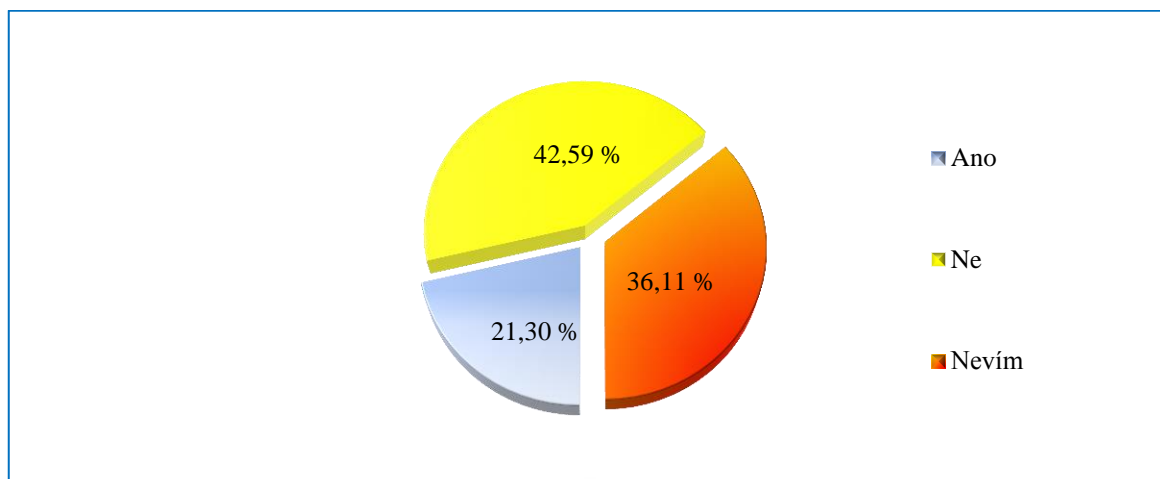
Položka č. 3 znázorňuje, jakým způsobem se respondenti dostali do rekvalifikačního kurzu. Z grafu je zřejmé, že drtivá většina, tj. 100 respondentů (92,59 %) přišla na základě vlastní žádosti. Pouze 8 respondentům (7,41 %) byl rekvalifikační kurz nabídnut zprostředkovatelem ÚP.

Položka č. 4: Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP je dostačující?

Tab. č. 4: *Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP je dostačující?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	23,00	21,30
2. Ne	46,00	42,59
3. Nevím	39,00	36,11
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 4: *Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP je dostačující?*

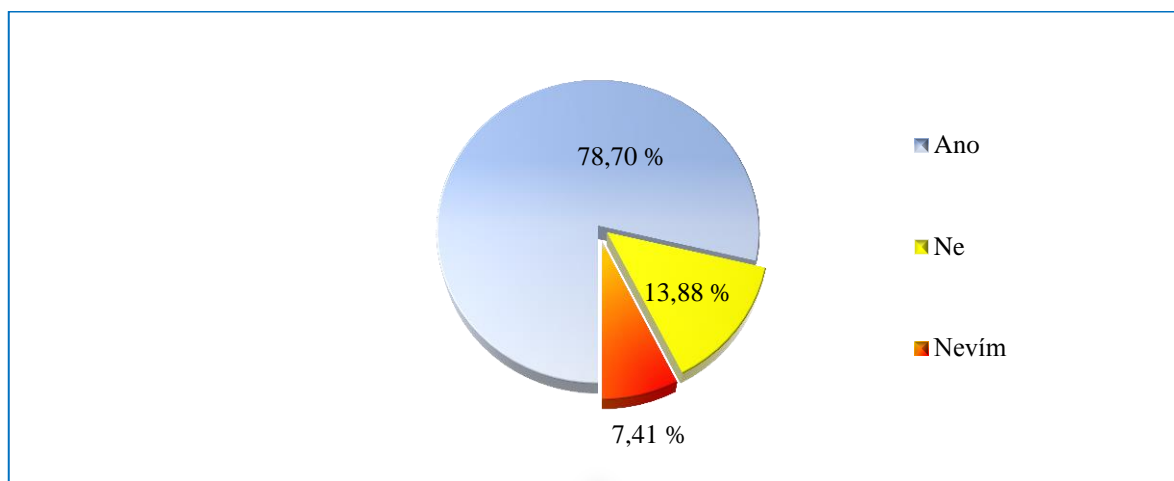


Interpretace výsledků:

Položka č. 4 měla za úkol vyhodnotit spokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů ÚP ve Zlíně. Podle 23 respondentů (21,30 %) je nabídka dostačující. O polovinu více respondentů, tj. 46 (42,59 %) by očekávalo nabídku širší. Neurčitou odpověď uvedlo 39 respondentů (36,11 %).

Položka č. 5: Odpovídal kurz, který navštěvujete, Vaším požadavkům?**Tab. č. 5:** *Odpovídal kurz, který navštěvujete, Vaším požadavkům?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	85,00	78,70
2. Ne	15,00	13,88
3. Nevím	8,00	7,41
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 5: *Odpovídal kurz, který navštěvujete, Vaším požadavkům?***Interpretace výsledků:**

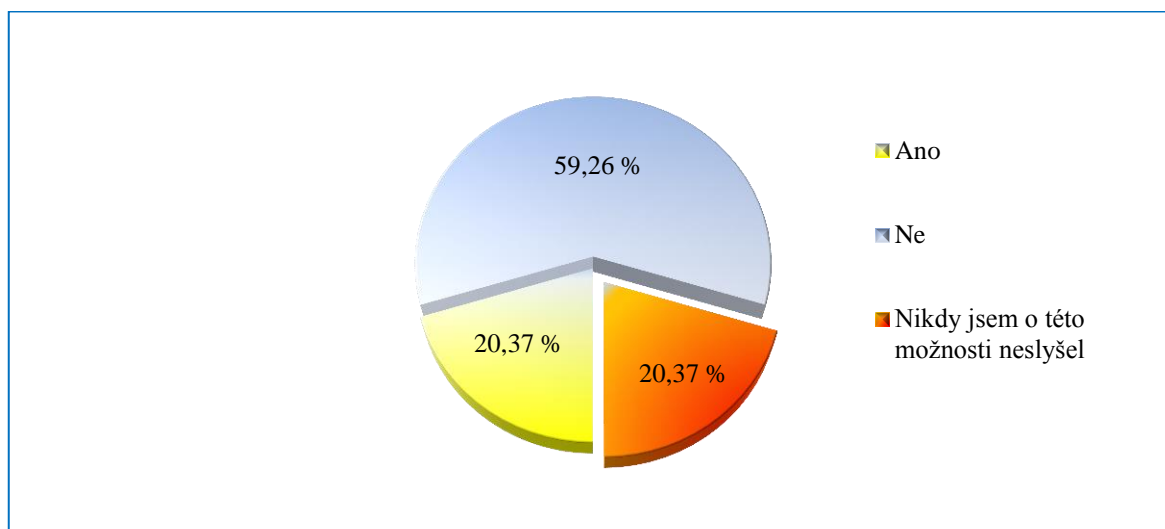
Položka č. 5 vypovídá o subjektivním názoru na absolvovaný rekvalifikační kurz. Většina respondentů, tj. 85 (78,70 %), byla spokojena, protože navštěvovaný kurz odpovídal jejich představám. Menší skupinu tvořilo 15 (13,88 %) respondentů, kteří by od rekvalifikačního kurzu očekávalo více. Nejnižší počet respondentů uvedlo neurčitý názor, a to pouze 8 (7,41 %).

Položka č. 6: Navštívil (a) jste v minulosti nějaký motivační program ÚP např. Job club,...?

Tab. č. 6: *Navštívil (a) jste v minulosti nějaký motivační program ÚP např. Job club,...?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	22,00	20,37
2. Ne	64,00	59,26
3. Nikdy jsem o této možnosti neslyšel	22,00	20,37
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 6: *Navštívil (a) jste v minulosti nějaký motivační program ÚP např. Job club,...?*

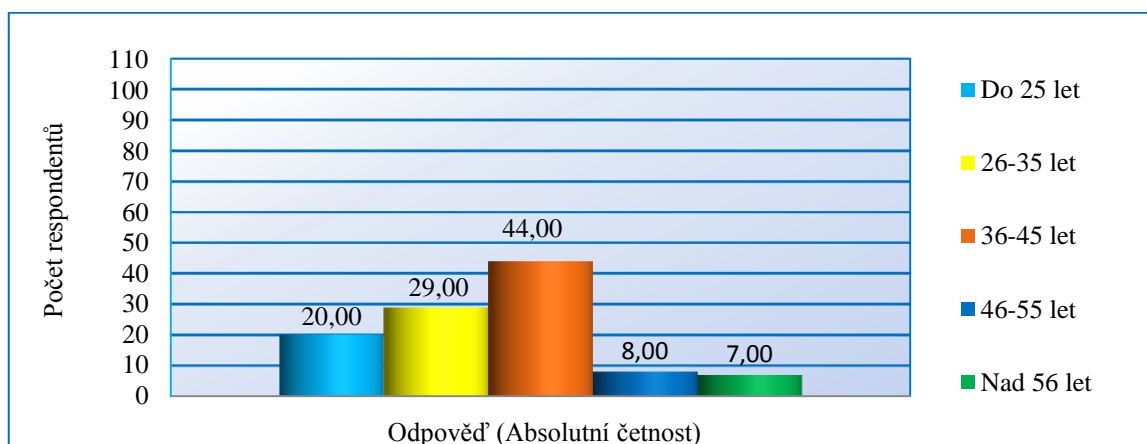


Interpretace výsledků:

Položka č. 6 zjišťuje, do jaké míry jsou nezaměstnaní v evidenci ÚP ve Zlíně informováni o možnostech nabízených programů a zdali je aktivně navštívili. Více jak polovina respondentů, tj. 64 (59,26 %) v minulosti žádný motivační program nenavštívila. Menší polovinu tvořilo 22 respondentů (20,37 %), kteří se nabízeného programu ÚP zúčastnili. Stejný počet respondentů, tj. 22 (20,37 %) o této možnosti nikdy neslyšel.

Položka č. 7: Do které věkové kategorie patříte?**Tab. č. 7:** *Do které věkové kategorie patříte?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Do 25 let	20,00	18,52
2. 26-35 let	29,00	26,85
3. 36-45 let	44,00	40,74
4. 46-55 let	8,00	7,41
5. Nad 56 let	7,00	6,48
Celkem	108,00	100,00

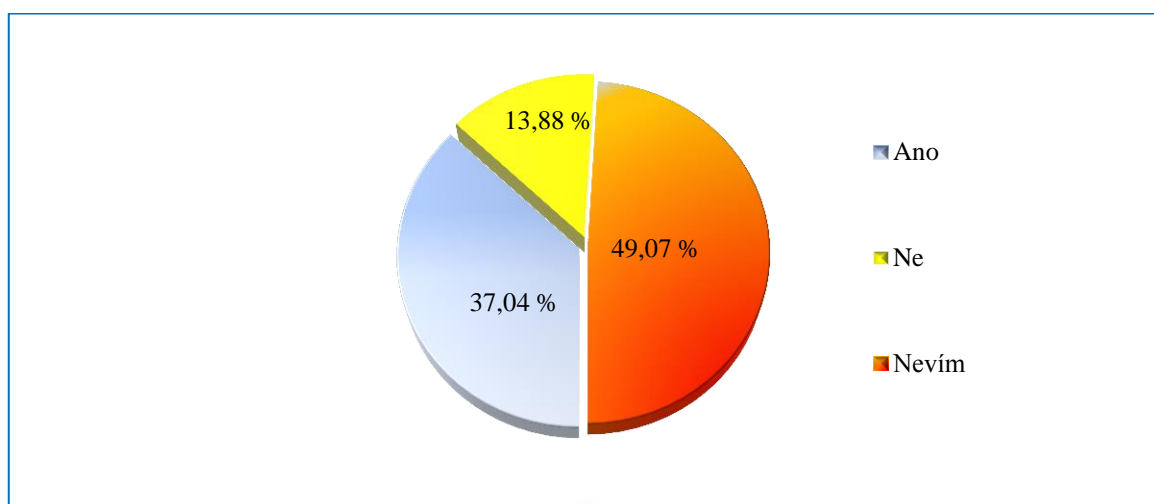
Graf č. 7: *Do které věkové kategorie patříte?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 7 nám ukazuje rozložení respondentů podle věku. Pro potřeby zpracování výsledků výzkumu byli respondenti rozděleni do 5 věkových kategorií. Nejvíce respondentů, tj. 44 (40,74 %), bylo zastoupeno ve věku ve věku 36-45 let. Nejmenší skupinu, tj. 7 (6,48 %), tvořili respondenti ve věku nad 56 let a 8 respondentů (7,41 %) ve věku 46-55 let. Zbylou část představovali respondenti v tomto složení: Do 25 let bylo 20 respondentů (18,52 %), ve věku 26-35 let 29 respondentů (26,85 %).

Lze tedy konstatovat, že o účast na rekvalifikacích, mají zájem všechny věkové kategorie.

Položka č. 8: Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?**Tab. č. 8:** *Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	40,00	37,04
2. Ne	15,00	13,88
3. Nevím	53,00	49,07
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 8: *Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?***Interpretace výsledků:**

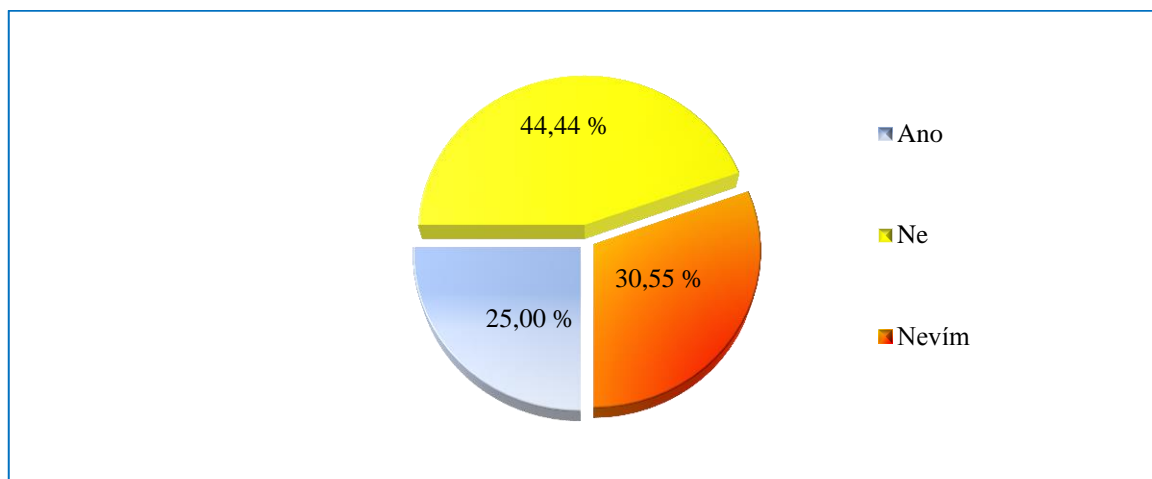
Položka č. 8 vyhodnocuje názor ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Na položenou otázku: „Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?“, kladně odpovědělo 40 respondentů (37,04 %). Menší počet respondentů, tj. 15 (13,88 %) si myslí, že na základě absolvovaného kurzu, nenaleznou zaměstnání. Největší skupinu tvořilo 53 respondentů (49,07 %), kteří nevědí, jak se s absolvovaným rekvalifikačním kurzem uplatní na trhu práce.

Položka č. 9: Jste ochoten v novém zaměstnání pracovat za nižší mzdu, než jste pobíral (a) v předchozím zaměstnání?

Tab. č. 9: *Jste ochoten v novém zaměstnání pracovat za nižší mzdu, než jste pobíral (a) v předchozím zaměstnání?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	27,00	25,00
2. Ne	48,00	44,44
3. Nevím	33,00	30,55
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 9: *Jste ochoten v novém zaměstnání pracovat za nižší mzdu, než jste pobíral (a) v předchozím zaměstnání?*



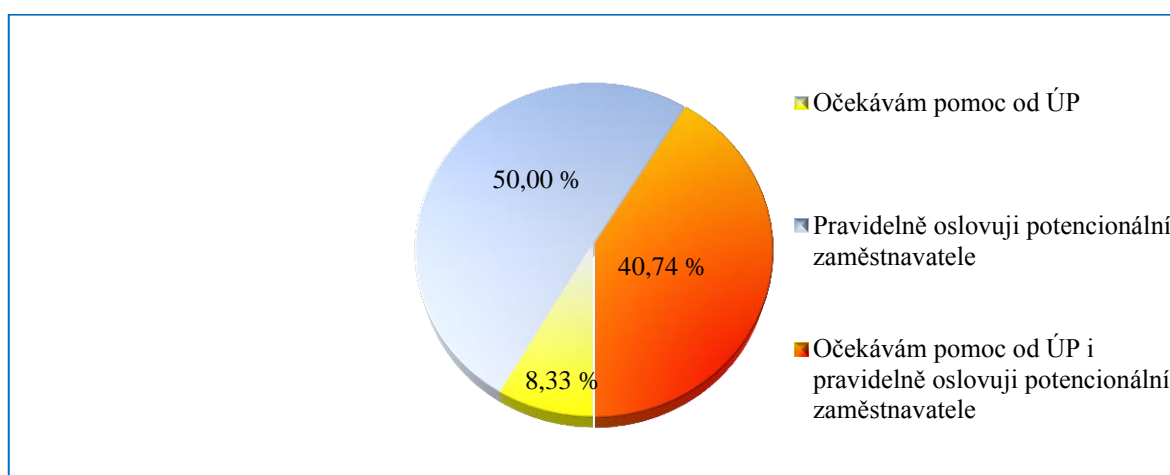
Interpretace výsledků:

Položka č. 9 měla za cíl odpovědět na otázku: „zdali jsou nezaměstnaní ochotni slevit ze svých požadavků na zaměstnavatele?“ Položka identifikuje jen jednu možnost, čím by mohl absolvent slevit ze svých nároků.

Na nižší mzdu v novém zaměstnání by nepřistoupilo nejvíce respondentů, tj. 48 (44,44 %). Vstřícných k novému zaměstnání, i když by práce byla za nižší mzdu než v předchozím zaměstnání, by bylo 27 respondentů (25,00 %). Skupina 33 respondentů (30,55 %) si nebyla jista, jak by se zachovala – zdali by s menší výplatou souhlasila, proto odpověděla: „Nevím.“

Položka č. 10: Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání zaměstnání?**Tab. č. 10:** *Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání zaměstnání?*

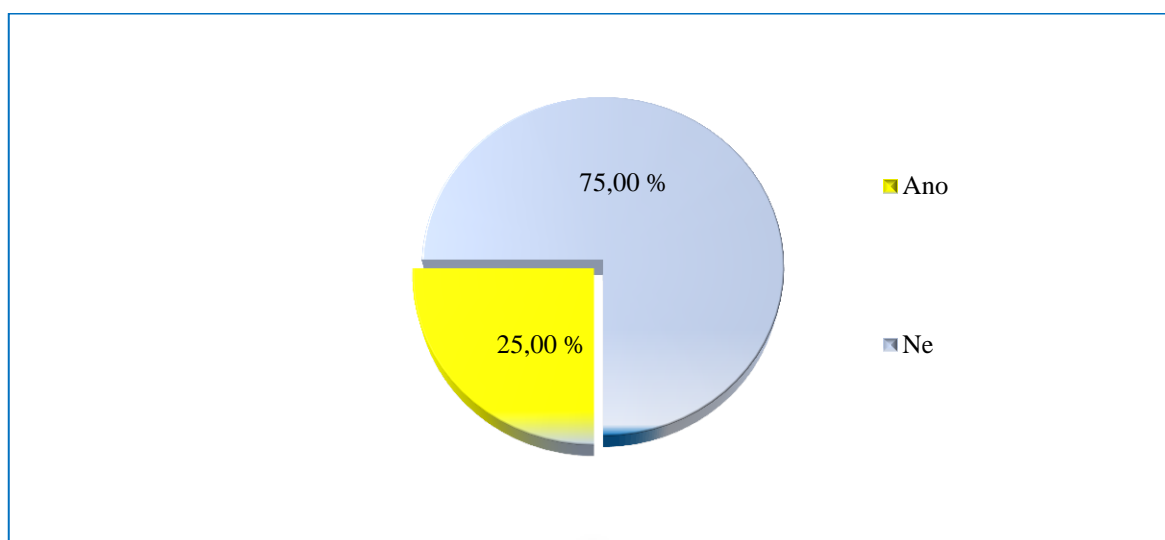
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Očekávám pomoc od ÚP	9,00	8,33
2. Pravidelně oslovuji potencionální zaměstnavatele	54,00	50,00
3. Očekávám pomoc od ÚP i pravidelně oslovuji potencionální zaměstnavatele	44,00	40,74
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 10: *Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání zaměstnání?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 10 zjišťovala, jak jsou nezaměstnaní na krajské pobočce ÚP ve Zlíně aktivní při hledání zaměstnání. Největší počet, tj. 54 respondentů (50,00 %), bylo aktivních. Uvedlo, že k hledání nového zaměstnání jsou aktivní, protože sami pravidelně oslovují potencionální zaměstnavatele. Další významnou skupinu tvoří 44 respondentů (40,74 %), kteří zároveň očekávají pomoc od ÚP, ale i oslovují potencionální zaměstnavatele. Pouze 9 respondentů (8,33 %) je pasivních, protože očekávají, při hledání nového zaměstnání, pouze pomoc od ÚP.

Položka č. 11: Zhoršil se Váš zdravotní stav v průběhu nezaměstnanosti?**Tab. č. 11:** *Zhoršil se Váš zdravotní stav v průběhu nezaměstnanosti?*

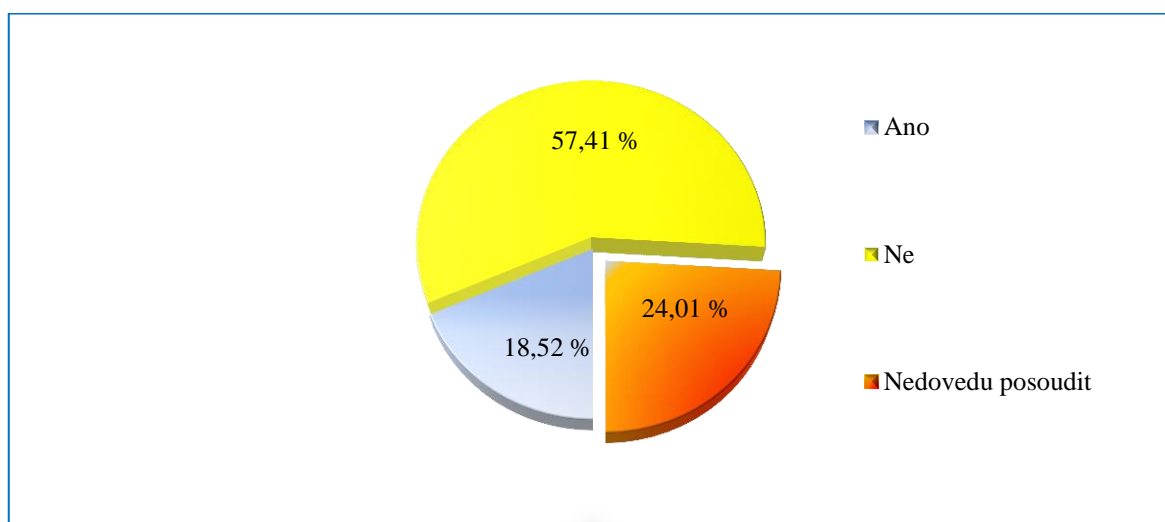
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	27,00	25,00
2. Ne	81,00	75,00
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 11: *Zhoršil se Váš zdravotní stav v průběhu nezaměstnanosti?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 11 zjišťuje, jestli se nezaměstnanost promítá do zdravotního stavu respondentů. Z celkového počtu respondentů byla uvedena převážně odpověď, že se jejich zdravotní stav během nezaměstnanosti, nezhoršil. Takto odpovědělo 81 respondentů (75,00 %). Zdravotní potíže v průběhu nezaměstnanosti zaznamenalo 27 respondentů (25,00 %).

Položka č. 12: Ovlivnila nezaměstnanost Vaše rodinné vztahy?**Tab. č. 12:** *Ovlivnila nezaměstnanost Vaše rodinné vztahy?*

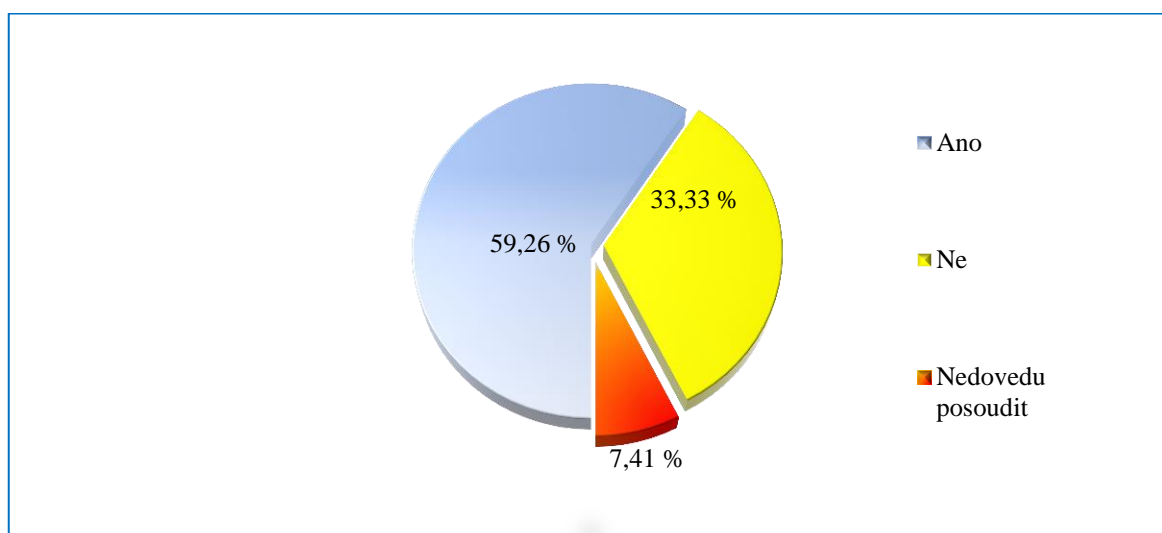
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	20,00	18,52
2. Ne	62,00	57,41
3. Nedovedu posoudit	26,00	24,01
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 12: *Ovlivnila nezaměstnanost Vaše rodinné vztahy?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 12 znázorňuje, jestli nezaměstnanost ovlivňuje vztahy v rodině. Z grafu jde vidět, že více jak polovina respondentů, tj. 62 (57,41 %) si není vědoma, že by se vztahy v rodině změnily. Se změnami rodinných vztahů souhlasí 20 respondentů (18,52 %) a 26 respondentů (24,01 %) tuto skutečnost nedovede posoudit.

Položka č. 13: Snížila se Vaše životní úroveň?**Tab. č. 13:** *Snížila se Vaše životní úroveň?*

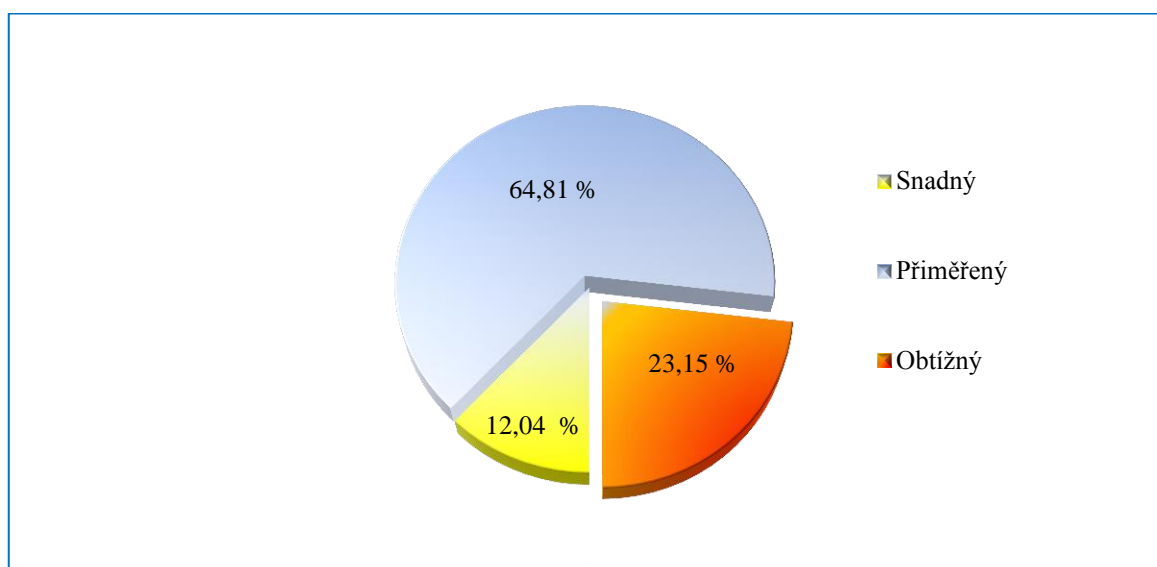
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	64,00	59,26
2. Ne	36,00	33,33
3. Nedovedu posoudit	8,00	7,41
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 13: *Snížila se Vaše životní úroveň?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 13 zkoumá kvalitu života nezaměstnaných, a to ve vztahu k jejich životní úrovni. Největší podíl respondentů, tj. 64 (59,26 %), uvedl, že se jejich životní úroveň snížila. Menší skupinu tvořilo 36 respondentů (33,33 %), u kterých se životní úroveň nesnížila. Tuto skutečnost nedovedlo posoudit 8 respondentů (7,41 %).

Položka č. 14: Jak hodnotíte náročnost navštěvovaného kurzu?**Tab. č. 14:** *Jak hodnotíte náročnost navštěvovaného kurzu?*

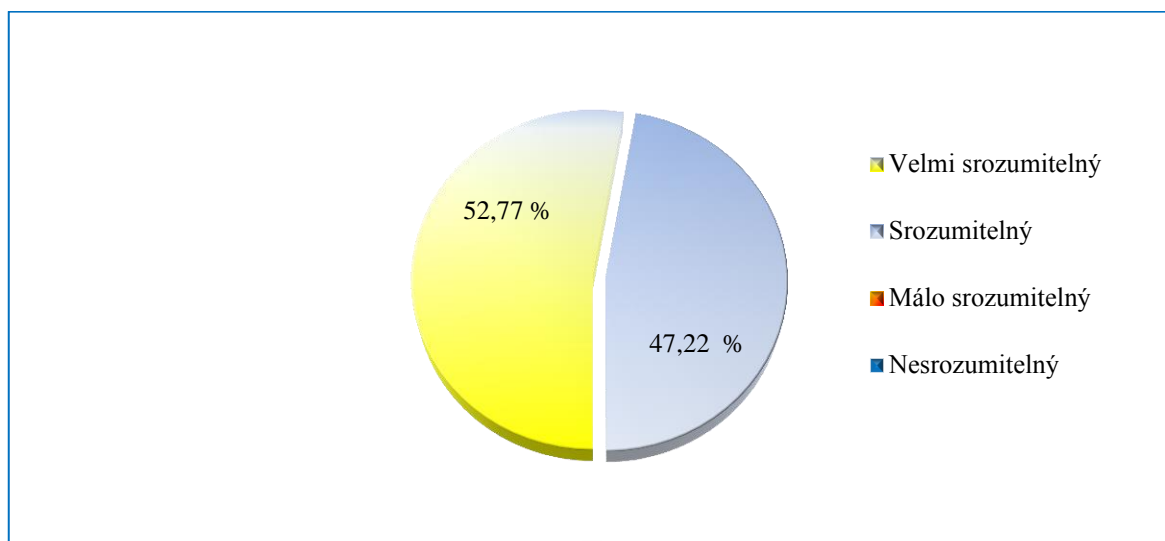
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Snadný	13,00	12,04
2. Přiměřený	70,00	64,81
3. Obtížný	25,00	23,15
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 14: *Jak hodnotíte náročnost navštěvovaného kurzu?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 14 specifikuje spokojenost s rekvalifikačním kurzem a to z hlediska náročnosti. Nejvíce, tj. 70 respondentů (64,81 %) hodnotí navštěvovaný rekvalifikační kurz jako přiměřený, tudíž náročný tak, aby se dal absolvovat a odpovídal jejich představám a požadavkům. Jako obtížný ho označilo 25 respondentů (23,15 %), pro tuto skupinu byl kurz těžce zvládnutelný. Kurz nebyl náročný pro 13 respondentů (12,04 %), proto jej označili za snadný.

Položka č. 15: Jak hodnotíte výklad lektora během výuky?**Tab. č. 15:** *Jak hodnotíte výklad lektora během výuky?*

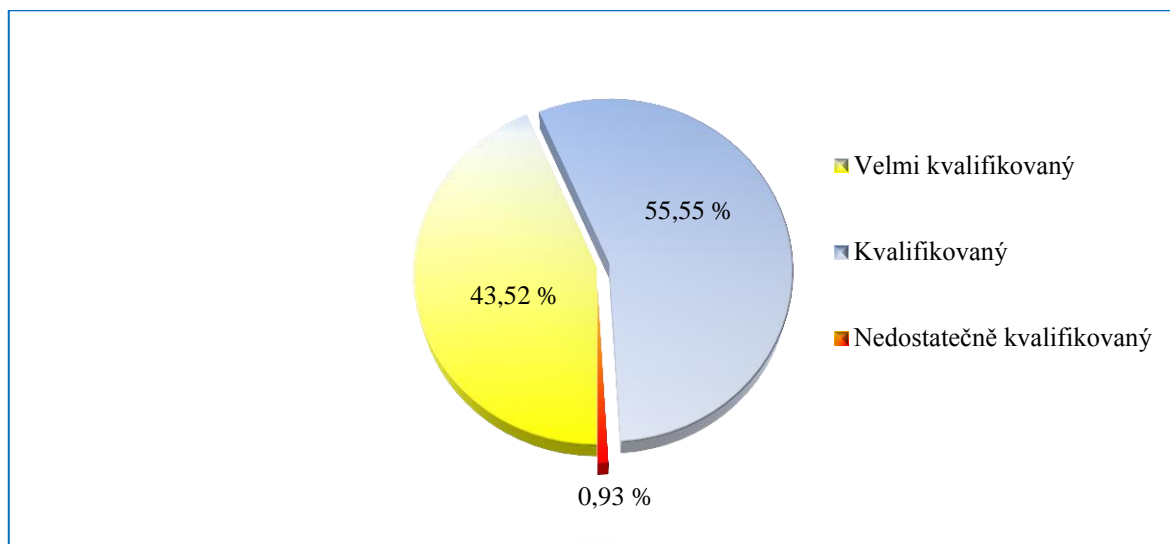
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Velmi srozumitelný	57,00	52,77
2. Srozumitelný	51,00	47,22
3. Málo srozumitelný	0,00	0,00
4. Nesrozumitelný	0,00	0,00
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 15: *Jak hodnotíte výklad lektora během výuky?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 15 v dotazníku se soustředila na lektora a jeho výklad během výuky. Větší část, tj. 57 respondentů (52,77 %) hodnotila lektora výborně, protože jeho výklad byl pro ně velmi srozumitelný. Menší část tvořilo 51 respondentů (47,22 %), kteří byli také velmi spokojeni, protože učivo podávané lektorem jim byl dobře srozumitelný. Výkladu lektora tedy všichni respondenti rozumí a dobře chápou.

Položka č. 16: Podle Vašeho názoru je lektor, který Váš kurz vede**Tab. č. 16:** *Podle Vašeho názoru je lektor, který Váš kurz vede*

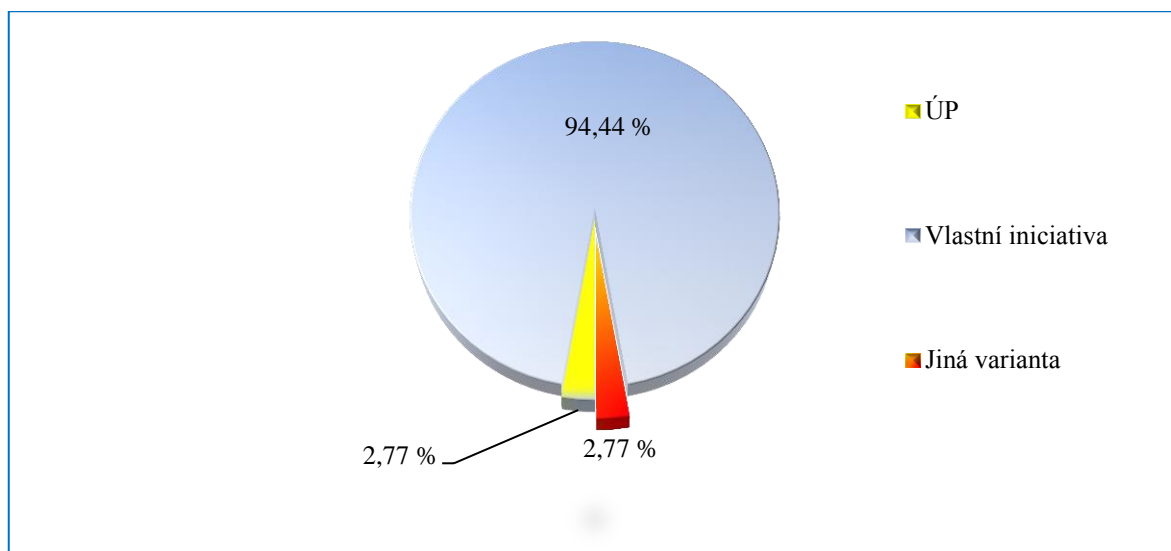
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Velmi kvalifikovaný	47,00	43,52
2. Kvalifikovaný	60,00	55,55
3. Nedostatečně kvalifikovaný	1,00	0,93
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 16: *Podle Vašeho názoru je lektor, který Váš kurz vede***Interpretace výsledků:**

Položka č. 16 měla za cíl upřesnit předchozí položku v dotazníku a opět se zaměřit na lektora, který vede rekvalifikační kurz. Jak jej absolventi vnímají z hlediska profesionality? Jako kvalifikovaného ho označuje 60 respondentů (55,55 %). Ještě lépe ho oceňuje 47 respondentů (43,52 %) a to jako velmi kvalifikovaného. Pouze 1 respondent (0,93 %) nebyl s profesionalitou spokojen, protože si myslí, že lektor je nedostatečně kvalifikovaný.

Položka č. 17: Co Vás motivovalo k nástupu do rekvalifikace?**Tab. č. 17:** *Co Vás motivovalo k nástupu do rekvalifikace?*

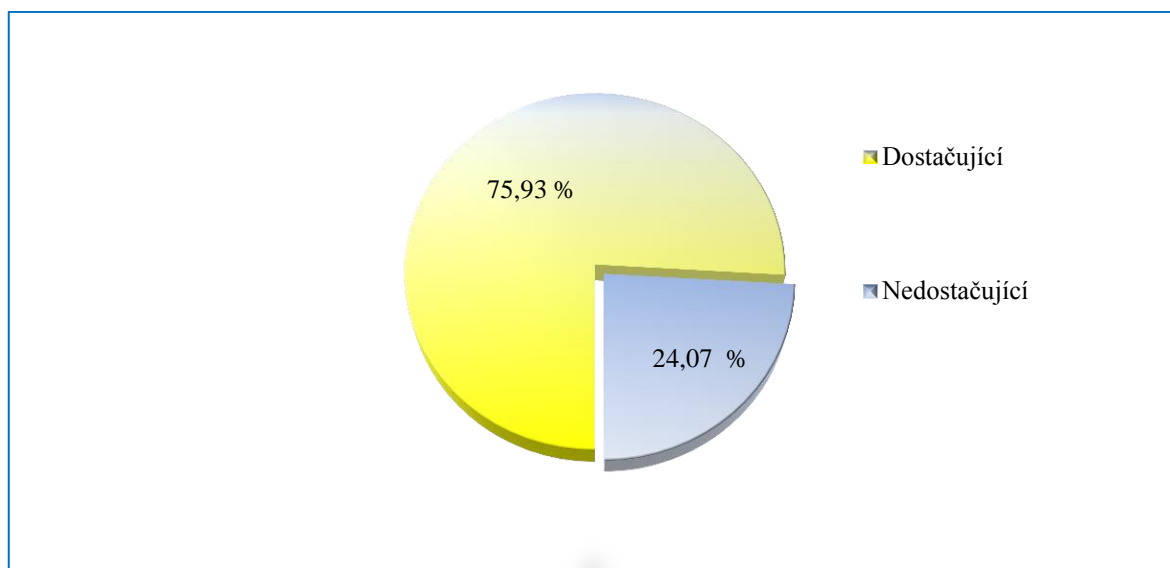
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. ÚP	3,00	2,77
2. Vlastní iniciativa	102,00	94,44
3. Jiná varianta - odpovědi jsou citované v interpretaci výsledků	3,00	2,77
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 17: *Co Vás motivovalo k nástupu do rekvalifikace?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 17 zjišťuje motivaci nezaměstnaných k nástupu do rekvalifikačního kurzu. Drtivou většinu, tj. 102 respondentů (94,44 %) žene vlastní iniciativa. Tato skupina se sama zajímá a hledá varianty, jak a čím pomoci k nalezení nového zaměstnání. Motivaci ze strany ÚP vnímají 3 respondenti (2,77 %). Taktéž stejný počet, tj. 3 respondenti (2,77 %) uvedli jako nápad, nastoupit do rekvalifikačního kurzu, ještě jinou variantu, než byly nabídnuté možnosti - citují: „Změna profese“, „Jiná varianta“, „Příslib zaměstnání.“

Položka č. 18: Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?**Tab. č. 18:** *Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?*

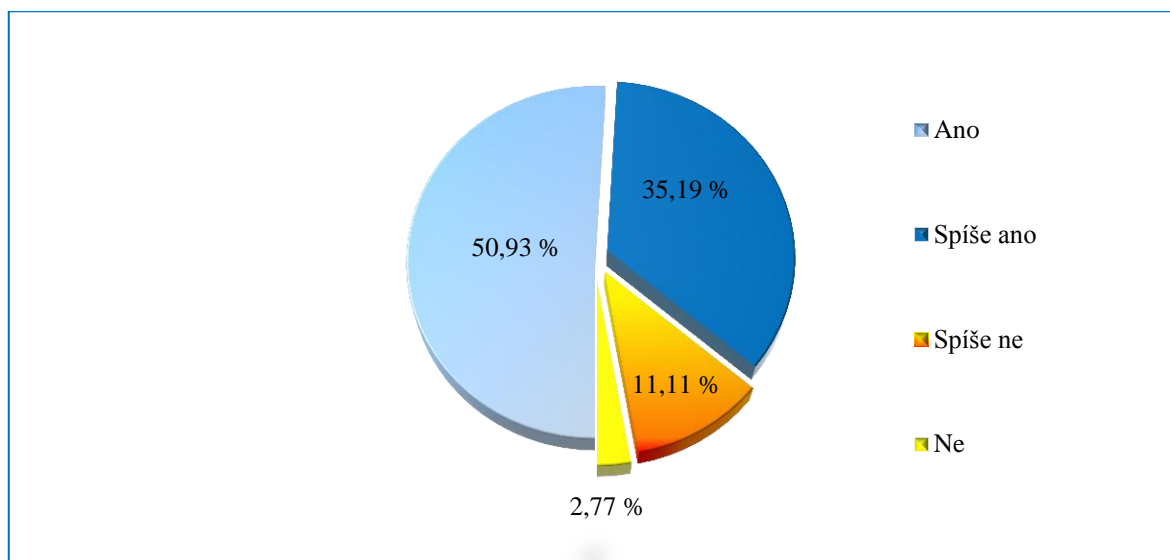
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Dostačující – rekvalifikace mě vybavila potřebnými znalostmi pro výkon profese	82,00	75,93
2. Nedostačující - rekvalifikace mě nevybavila potřebnými znalostmi pro výkon profese	26,00	24,07
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 18: *Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?***Interpretace výsledků:**

Položka č. 18 znázorňuje hodnocení obsahové náplně absolvované rekvalifikace. Tato oblast dotazů na nezaměstnané bývá nejpřísněji hodnocená v utváření si názoru na ÚP. Z grafu je patrné, že nejvíce respondentů tj. 82 (75,93%) je vybavena potřebnými znalostmi pro výkon profese a absolvovanou rekvalifikaci hodnotí jako dostačující. Opak si myslí 26 respondentů (24,07 %).

Položka č. 19: Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?**Tab. č. 19:** *Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Ano	55,00	50,93
2. Spíše ano	38,00	35,19
3. Spíše ne	12,00	11,11
4. Ne	3,00	2,77
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 19: *Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?***Interpretace výsledků:**

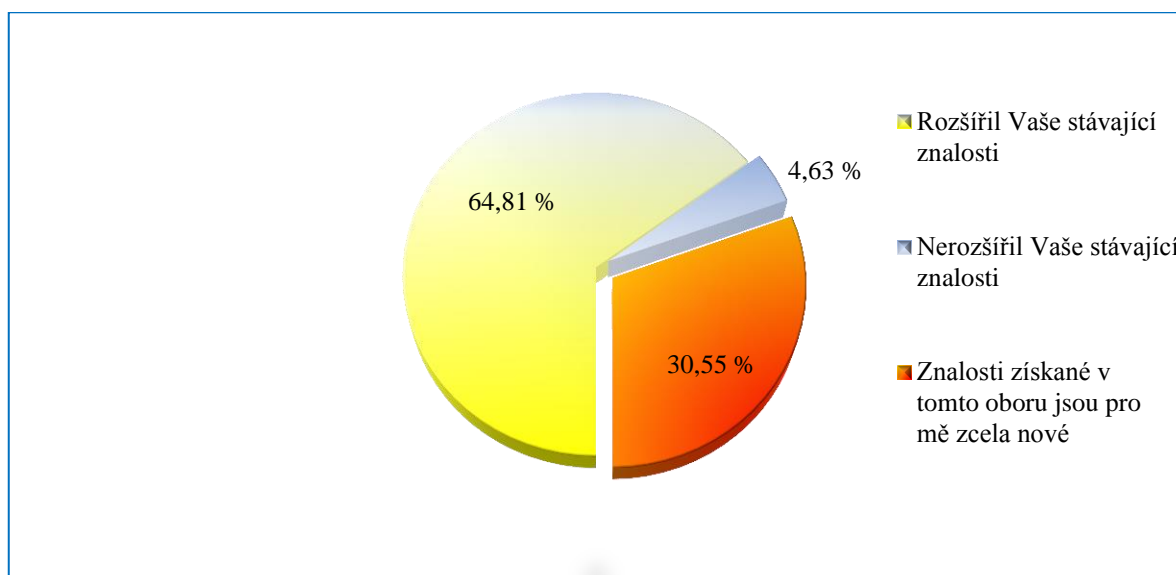
Položka č. 19 znázorňuje, jak rekvalifikace splnila absolventům kurzu jejich očekávání. Z grafu lze vyčíst, že většina respondentů byla spokojena.

A to: celá polovina, tj. 55 respondentů (50,93 %) hodnotí kurz jako naplněný, jejich očekávání bylo splněno. Menší počet, tj. 38 respondentů (35,19 %) se také přikláněl ke kladné odpovědi.

Něco v rekvalifikačním kurzu chybělo 12 respondentům (11,11 %) a 3 respondenti (2,77 %) očekávali jiný průběh kurzu, protože jejich očekávání nebylo naplněno.

Položka č. 20: Vámi obsahovaný kurz**Tab. č. 20:** *Vámi obsahovaný kurz*

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1. Rozšířil Vaše stávající znalosti	70,00	64,81
2. Nerozšířil Vaše stávající znalosti	5,00	4,63
3. Znalosti získané v tomto oboru jsou pro mě zcela nové	33,00	30,55
Celkem	108,00	100,00

Graf č. 20: *Vámi obsahovaný kurz***Interpretace výsledků:**

Položka č. 20 uzavírá dotazník a odpovídá na otázku, do jaké míry jsou nově získané znalosti z rekvalifikačního kurzu obohacující pro novou profesi. Největšímu počtu, tj. 70 respondentům (64,81 %) rekvalifikační kurz splnil svůj úkol, protože jim rozšířil stávající znalosti. Zcela nové informace v daném oboru, které absolventi v kurzu dostali, získalo 33 respondentů (30,55 %). Pouze 5 respondentů (4,63 %) uvedlo, že jim absolvovaný rekvalifikační kurz vědomosti nerozšířil a nic nového se tedy nenaučili.

9 DISKUSE

V kvantitativním výzkumu mé bakalářské práce se zúčastnilo 130 účastníků rekvalifikačních kurzů, z nichž 108 splnilo kritéria pro řádné vyplnění dotazníku. Závěry mého výzkumu přináší výsledky s odpověďmi na následující cíle:

Cíl č. 1: Zjistit, jak nezaměstnaní účastníci rekvalifikačních kurzů hodnotí krajskou pobočku Úřadu práce jako zprostředkovatele jejich rekvalifikačního vzdělávání.

K tomuto cíli se vztahují otázky v dotazníku č. 2, 3, 4, 17. Při vyhodnocení odpovědí respondentů jsme došli k těmto závěrům:

Je nutno říci, že pravidelné zjišťování spokojenosti nezaměstnaných slouží jako velmi dobrá preventivní metoda, ve smyslu případných problémů a stížností. Otázkám, které hodnotí pobočku, jako zprostředkovatele jejich rekvalifikačního vzdělávání, se v dotazníku věnovali všichni respondenti, proto mají zjištěné výsledky vysokou vypovídající hodnotu. Co se týče samotného ÚP ve Zlíně, můžeme konstatovat, že absolventi rekvalifikačních kurzů hodnotí tuto pobočku pozitivně. Z pohledu motivace vedoucí k rekvalifikaci je možné vysledovat, že na úspěšnost najít nové zaměstnání sází nezaměstnaní absolventi kurzů více na vlastní iniciativu než na pobočku ÚP jako zprostředkovatele.

Za účelem upřesnění spokojenosti nezaměstnaných na poskytované rekvalifikační kurzy byly stanoveny a vyhodnoceny cíle č. 2 a 3.

Cíl č. 2: Zjistit, jak hodnotí účastníci rekvalifikací úroveň navštěvovaného kurzu.

K tomuto cíli se v dotazníku vztahují položky č. 5, 8, 14, 18, 19, 20. Na základě zjištěných výsledků můžeme navrhnout řešení, která povedou ke zvýšení úrovně rekvalifikačních kurzů. Při vyhodnocení odpovědí pacientů jsme došli k těmto závěrům:

- **Rekvalifikační kurz naplňuje představy.**

V šetřeném období bylo 85 respondentů (78,70 %) spokojeno, protože navštěvovaný kurz odpovídal jejich představám.

- **Rekvalifikace pomůže k nalezení zaměstnání.**

40 respondentů (37,04 %) věří, že se díky absolvovanému kurzu uplatní na trhu práce. Ze zprávy krajské pobočky ÚP ve Zlíně o situaci na trhu práce v roce 2015 (s. 34) se uvádí: „Co se týká umístění uchazečů na trhu práce po absolvování rekvalifikace, je možné

konstatovat, že mezi účastníky zvolené rekvalifikace se nejvíce uplatnili absolventi kurzů k získání řidičských průkazů a profesních průkazů popř. svářeči. Uplatnitelnost roste mimo jiné i z důvodu, že o kurzy častěji žádají klienti, kteří již mají konkrétního zaměstnavatele nebo zpracovaný podnikatelský plán. Prohloubila se také poradenská práce s klientem.“

- **Kurz je přiměřeně náročný.**

Většina, tj. 70 respondentů (64,81 %) hodnotí navštěvovaný rekvalifikační kurz náročný tak, aby bylo možné jej absolvovat, a zároveň odpovídá jejich představám a požadavkům. Zvolená rekvalifikace pružně reaguje na požadavky trhu práce a na individuální potřeby klienta.

- **Kurz vybavuje absolventy potřebnými znalostmi.**

Obsahová náplň rekvalifikačního kurzu bývá nejpřísněji hodnocená v utváření si názoru na ÚP. Z grafu č. 18 je patrné, že nejvíce respondentů tj. 82 (75,93%) je vybavena potřebnými znalostmi pro výkon profese a absolvovanou rekvalifikaci hodnotí jako dostačující.

- **Rekvalifikace splnila očekávání.**

Graf č. 19 ukazuje odpovědi 93 respondentů (86,11 %) z celkového počtu dotazovaných, které ukazují na kladné hodnocení rekvalifikačního kurzu.

- **Kurz rozšiřuje znalosti.**

Počtu 70 respondentům (64,81 %), rekvalifikační kurz splnil svůj úkol, protože jim rozšířil stávající znalosti.

Cíl č. 3: Zhodnotit úroveň lektora.

K tomuto cíli se v dotazníku vztahují položky č. 15, 16. Při vyhodnocení odpovědí respondentů jsem došel k těmto výsledkům:

- **Výklad lektora během výuky je srozumitelný.**

Všichni oslovení respondenti se během výzkumu vyjádřili, že výkladu lektora rozumí a dobře ho chápou. Dokonce větší skupina, tj. 57 respondentů (52,77 %) hodnotila výklad jako velmi srozumitelný, což byla maximální kladná odpověď.

- **Lektor rekvalifikačního kurzu je kvalifikovaný.**

Graf č. 16 ukazuje spokojenost na profesionální úrovni lektora vedoucí rekvalifikační kurz. Až na 1 respondenta všichni ocenili znalosti a potřebné dovednosti a označili lektora za kvalifikovaného.

Pro doplnění hlavních cílů bakalářské práce se zabýváme doplňujícími otázkami:

Otázka č. 1: Jak dlouho jsou nezaměstnaní v evidenci Úřadu práce?

Délka evidence na úřadu práce byla první položkou v dotazníku, která měla osvětlit, zda zájem o rekvalifikace mají dlouhodobě nezaměstnaní či naopak ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce jen krátkou dobu. Z grafu č. 1 je dobře patrné, že kategorie uchazečů jsou velmi vyvážené. V evidenci 0-5 měsíců bylo 37 respondentů (34,36 %), dále u 35 respondentů (32,41 %) byla délka v rozmezí 5-12 měsíců. V evidenci více než 12 měsíců bylo 36 respondentů (33,33 %). Z uvedeného grafu vyplývá, že zájem o zařazení do rekvalifikačních kurzů mají jak nově evidovaní uchazeči o zaměstnání, tak nezaměstnaní dlouhodobí. Podle výroční Zprávy o situaci na trhu práce (2015, s. 14) se uvádí. „Ve struktuře uchazečů podle délky evidence došlo k nejvýznamnějším změnám u podílu uchazečů s nejkratší délkou evidence - tedy evidence do 3 měsíců a u podílu uchazečů s délkou evidence 12 – 24 měsíců. Zatímco podíl uchazečů s délkou evidence do 3 měsíců vzrostl, podíl nezaměstnaných s délkou evidence mezi 12 a 24 měsíci naopak klesl. V roce 2015 pokračoval nárůst průměrné délky evidence uchazečů. Zatímco před 5 lety byl průměrný uchazeč v evidenci 452 dnů, k 31. 12. 2015 už byla délka jeho evidence 632 dnů.“

Podrobný přehled délky evidence nezaměstnaných a jejich struktura je uvedena v Příloze P V.

Otázka č. 2: Pociťují nezaměstnaní zhoršení kvality svého života?

Položky č. 11, 12 a 13 v dotazníku zkoumaly odpověď na tuto otázku. Ptali jsme se na oblast životní úrovně, zdravotního stavu a na vztahy v rodině. Největší podíl respondentů, tj. 64 (59,26 %), uvedl, že se jejich životní úroveň snížila. Dále jsem výzkumem došel k závěru, že se převážnému počtu respondentů, tj. 81 (75,00 %) zdravotní stav, během nezaměstnanosti, nezhoršil. Z grafu č. 12 jde vidět, že více jak polovina respondentů, tj. 62 (57,41 %) si není vědoma, že by se vztahy v rodině změnily. Závěr výzkumu tedy vyvrací tvrzení Buchtové (2013, s. 4) v kapitole 2.3 Bakalářské práce, která v knize tvrdí, že vlivem nezaměstnanosti dochází k významnému zhoršení zdravotního stavu i přináší nestabilitu do rodinných vztahů.

Otázka č. 3: Jsou nezaměstnaní sami aktivní při hledání zaměstnání?

Ano, dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že nezaměstnaní jsou velmi aktivní. Z grafu č. 2 je patrné, že ve zjišťování rekvalifikací, dávají uchazeči o zaměstnání přednost vlastní iniciativě. Dále bylo zjištěno, že drtivá většina, tj. 100 respondentů (92,59 %) přišla do rekvalifikačních kurzů na základě vlastní žádosti (graf č. 3). Další aktivitu prokázali uchazeči v oblasti hledání nového zaměstnání. Počet 54 respondentů (50,00 %) uvedlo, že sami pravidelně oslovují potencionální zaměstnavatele. Pouze 9 respondentů (8,33 %) očekávalo, že jim při hledání nového zaměstnání pomůže ÚP. Posledním důkazem aktivity nezaměstnaných je skutečnost znázorněná grafem č. 17. Drtivou většinu, tj. 102 respondentů (94,44 %) žene v motivaci vlastní iniciativa. Tato skupina se sama zajímá a hledá varianty, jak a čím pomoci k nalezení nového zaměstnání.

Otázka č. 4: Jsou nezaměstnaní ochotni slevit ze svých požadavků na zaměstnavatele?

Na tuto otázku odpovídala položka č. 9 v dotazníku. Otázka identifikuje jen jednu možnost, čím by mohl absolvent slevit ze svých nároků. Na nižší mzdu v novém zaměstnání by nepřistoupilo nejvíce respondentů, tj. 48 (44,44 %). Vstřícných k novému zaměstnání, i když by práce byla za nižší mzdu než v předchozím zaměstnání, by bylo 27 respondentů (25,00 %). Skupina 33 respondentů (30,55 %) si nebyla jista, jak by se zachovala – zdali by s menší výplatou souhlasila, proto odpověděla: „Nevím.“

10 NÁVRH NA ŘEŠENÍ ZJIŠTĚNÝCH NEDOSTATKŮ

Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že absolventi krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně hodnotí kvalitu rekvalifikačních kurzů pozitivně. Přesto je ale nutné stále implementovat postupy k udržení nabízené kvality zprostředkovatelské činnosti. Níže připojuji návrhy doporučení, které by mohly ještě více zlepšit spokojenost nezaměstnaných přicházejících do rekvalifikačních kurzů:

Více informovat o možnostech řešení nezaměstnanosti.

Jako relativně jednoduchá možnost zvýšení informovanosti nezaměstnaných ohledně možných řešení jejich situace může efektivně posloužit distribuce informačních letáků, které budou rozdávat zaměstnanci ÚP při pohovorech s nezaměstnanými. Letáky mohou být rovněž vystaveny v čekárně kontaktního pracoviště. Letáky mohou obsahovat aktuální informace o změnách na trhu práce, nových rekvalifikačních kurzech, firmách, které akutně poptávají větší množství zaměstnanců, legislativních změnách souvisejících s nezaměstnaností atp.

Efektivněji motivovat k absolvování rekvalifikačních kurzů.

Každý nezaměstnaný by měl cítit potřebu seberealizace, sebezdokonalení, zvýšení své kvalifikace. Měl by mít chuť a odvalu změnit svou aktuální situaci. Pokud tuto potřebu z nějakého důvodu nemá (je pasivní), měl by tento problém detekovat pracovník ÚP a nabídnout či zprostředkovat tomuto člověku odbornou pomoc. Tuto formu podpory zajišťuje již zmiňované informační poradenské středisko (IPS). Zde je důležité podotknout, že zprostředkovatelé zaměstnání i další pracovníci ÚP by neměli nabídku této služby zbytečně odkládat, aby nedocházelo k negativním jevům souvisejících s dlouhodobou nezaměstnaností. Včasnost je v tomto ohledu rozhodujícím faktorem. V tomto směru se nabízí ideální řešení ve formě nástěnek v prostorách ÚP. Ty mohou poskytnout základní informace o rekvalifikacích i dalších službách tohoto systému a osvětlit potenciálním účastníkům výhody dalšího vzdělávání. Taktéž leták, který bude obsahovat přesnější informace ohledně rekvalifikačního vzdělávání a odkaz na patřičné webové stránky jistě podpoří tuto informační kampaň. Bylo by vhodné odeslat nezaměstnaného hned po překročení doby krátkodobé nezaměstnanosti za kompetentním zaměstnancem úřadu, který by mu osobně sdělil všechny potřebné informace i možnosti vzdělávání.

Dbát na zpětnou vazbu při výuce.

Evaluace vzdělávacího procesu je jednou z nejdůležitějších činností každého dobrého lektora. Spokojenost účastníků a efektivita vzdělávacího procesu by neměli být měřeny pouze retrospektivně, tedy po skončení konkrétního kurzu, nýbrž průběžně. Jedině aktuální přizpůsobení formy, obsahu, tempa i stylu výuky se docílí žádoucích výsledků. K tomuto účelu mohou posloužit krátké dotazníky - hodnotící výše uvedená kritéria. Mohou být distribuovány osobně lektorem či vedením školicího střediska, nebo prostřednictvím počítače (pokud to druh kurzu umožní).

ZÁVĚR

Na závěr bych celý výzkum rád zhodnotil. V této bakalářské práci na téma „Rekvalifikace na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně“, je ukázáno, jak je možné zabývat se názory uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP.

V části, která měla být teoretickým východiskem zkoumané tematiky, jsme se zabývali aktivní politikou zaměstnanosti ČR, základními složkami, které představují nezaměstnanost pro daného jedince i celou společnost, i možnostmi, jak se tato významná problematika řeší.

První kapitola byla zaměřena na charakteristiku nezaměstnanosti. Ve druhé kapitole jsou popsány dopady nezaměstnanosti a monitoring životní úrovně uchazečů o zaměstnání. Třetí kapitola byla věnovaná státní politice zaměstnanosti, konkrétním metodám nápravy a představení forem politiky státu. Čtvrtá kapitola blíže popisovala krajskou pobočku ÚP ve Zlíně se zaměřením na její poslání, úkoly a činnosti. Pátá kapitola představila problematiku rekvalifikačního vzdělávání, oblasti, ve kterých konkrétní rekvalifikace nabízí, legislativou i podmínkami pro zařazení do těchto kurzů a poslední pátá kapitola se zabývala oblastí, která je samou podstatou andragogiky, tedy vzdělávání dospělých.

V části empirické se, pomocí dotazníkového šetření, podařily splnit tři předem stanovené cíle. Zjistil jsem, jak nezaměstnaní účastníci rekvalifikačních kurzů hodnotí krajskou pobočku Úřadu práce ve Zlíně jako zprostředkovatele jejich rekvalifikačního vzdělávání. Také jsem zjistil, jak účastníci hodnotí úroveň navštěvovaného rekvalifikačního kurzu. Zhodnotil jsem úroveň lektora a navrhl řešení zjištěných nedostatků. Výsledky bakalářské práce ukázaly spokojenost absolventů rekvalifikačních kurzů a následnou naději na nové zaměstnání. Během tvorby bakalářské práce jsem dospěl k závěru, že rekvalifikace jsou nejdůležitějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich účinnost je vysoká zejména tehdy, pokud se rekvalifikační kurzy aktuálně přizpůsobují požadavkům pracovního trhu, což ÚP ve Zlíně aktivně provádí. Lidé takto kvalifikovanější mají podstatně větší šanci při hledání zaměstnání a jsou méně postihováni negativními jevy plynoucími z dlouhodobé nezaměstnanosti.

Oblast nabízených služeb v neziskové sféře bývá označován jako jedna z podstatných výzkumných šetření a statistik. Těší mě tedy, že jsem se také mohl zapojit do tohoto sledování a zjistit tak výsledky z rekvalifikačních kurzů na krajské pobočce ve Zlíně. Díky tomuto výzkumu jsem získal cenné informace pro svůj další profesní rozvoj. Věřím, že tato baka-

lářská práce může být přínosem, zvláště pak, jestli získané výsledky výzkumu přispěly k odhalení potenciálních slabin v tomto systému.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty. ISBN 8086429164.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

DAŇKOVÁ, Michaela, 2015. *Koučování: kouč: kdy, jak a proč*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5549-6.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

HLADÍLEK, Miroslav, 2009. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-75-4.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

KAZÍK, Petr, 2008. *Rukověť dobrého lektora: praktické tipy a návody pro začínající i zkušené přednášející*. 1. vyd. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2453-9.

KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.

KREBS, Vojtěch, 2007. *Sociální politika*. 4. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAŇÁK, Josef a Vlastimil ŠVEC, 2003. *Výukové metody*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-039-5.

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MEDLÍKOVÁ, Olga, 2013. *Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora*. 2., dopl. vyd.

Praha: Grada. Komunikace (Grada). ISBN 978-80-247-4336-3.

MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.

MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI. ISBN 8073570459.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK, 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.

PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.

PAULÍK, Tibor a Pavlína PELLEŠOVÁ, 2004. *Makroekonomie A: distanční studijní opora*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. ISBN 80-7248-234-3.

PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ, 2003. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-772-8.

ŠERÁK, Michal a Miroslava DVOŘÁKOVÁ, 2009. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství. ISBN 978-80-213-2001-7.

SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. ISBN 80-87007-06-9.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. ©2016 [cit. 2016-04-11].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Úřad práce ČR - krajská pobočka ve Zlíně. *Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání* [online]. ©2016 [cit. 2016-04-11].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Úřad práce ČR - krajská pobočka ve Zlíně. *O Úřadu práce České republiky* [online]. ©2016 [cit. 2016-04-11].

Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Úřad práce ČR - krajská pobočka ve Zlíně. *Rekvalifikace* [online]. ©2016 [cit. 2016-04-11].

Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/rekvalifikace>>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Úřad práce ČR - krajská pobočka ve Zlíně. *Statistika, rok 2016* [online]. ©2016 [cit. 2016-04-11].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2016/info_o_tp_-_brezen16.pdf>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. ©2016 [cit. 2016-04-11].

Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
IPS	Informační a poradenské středisko
Kč	Koruna česká
Např.	Například
PC	Počítač
ÚP	Úřad práce
VŠ	Vysoká škola
Zák.	Zákon
ZP	Zdravotně postižení

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?	58
Graf č. 2: Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?.....	59
Graf č. 3: Na základě čeho jste žádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?.....	60
Graf č. 4: Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzu na ÚP je dostačující?.....	61
Graf č. 5: Odpovídal kurz, který navštěvujete, Vašim požadavkům?	62
Graf č. 6: Navštívil (a) jste v minulosti nějaký motivační program ÚP např. Jobclub?	63
Graf č. 7: Do které věkové kategorie patříte?.....	64
Graf č. 8: Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?.....	65
Graf č. 9: Jste ochoten v novém zaměstnání pracovat za nižší mzdu, než jste pobíral (a) v předchozím zaměstnání?	66
Graf č. 10: Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání zaměstnání?	67
Graf č. 11: Zhoršil se Váš zdravotní stav v průběhu nezaměstnanosti?	68
Graf č. 12: Ovlivnila nezaměstnanost Vaše rodinné vztahy?.....	69
Graf č. 13: Snížila se Vaše životní úroveň?.....	70
Graf č. 14: Jak hodnotíte náročnost navštěvovaného kurzu?	71
Graf č. 15: Jak hodnotíte výklad lektora během výuky?	72
Graf č. 16: Podle Vašeho názoru je lektor, který Váš kurz vede.....	73
Graf č. 17: Co Vás motivovalo k nástupu do rekvalifikace?.....	74
Graf č. 18: Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?.....	75
Graf č. 19: Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?	76
Graf č. 20: Vámi obsahovaný kurz	77

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1: Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?.....	58
Tab. č. 2: Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?.....	59
Tab. č. 3: Na základě čeho jste žádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?.....	60
Tab. č. 4: Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzu na ÚP je dostačující?	61
Tab. č. 5: Odpovídal kurz, který navštěvujete, Vaším požadavkům?.....	62
Tab. č. 6: Navštívil (a) jste v minulosti nějaký motivační program ÚP např. Job club?.....	63
Tab. č. 7: Do které věkové kategorie patříte?	64
Tab. č. 8: Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?	65
Tab. č. 9: Jste ochoten v novém zaměstnání pracovat za nižší mzdu, než jste pobíral (a) v předchozím zaměstnání?	66
Tab. č. 10: Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání zaměstnání?.....	67
Tab. č. 11: Zhoršil se Váš zdravotní stav v průběhu nezaměstnanosti?	68
Tab. č. 12: Ovlivnila nezaměstnanost Vaše rodinné vztahy?.....	69
Tab. č. 13: Snížila se Vaše životní úroveň?	70
Tab. č. 14: Jak hodnotíte náročnost navštěvovaného kurzu?.....	71
Tab. č. 15: Jak hodnotíte výklad lektora během výuky?.....	72
Tab. č. 16: Podle Vašeho názoru je lektor, který Váš kurz vede	73
Tab. č. 17: Co Vás motivovalo k nástupu do rekvalifikace?	74
Tab. č. 18: Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?	75
Tab. č. 19: Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?	76
Tab. č. 20: Vámi obsahovaný kurz	77

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I:	Dotazník
PŘÍLOHA P II:	Mapa poboček krajského Úřadu práce ve Zlíně
PŘÍLOHA P III:	Seznam rekvalifikací Úřadu práce ve Zlíně
PŘÍLOHA P IV:	Nejčtenější rekvalifikační kurzy
PŘÍLOHA P V:	Struktura uchazečů podle délky evidence
PŘÍLOHA P VI:	Přehled celkového počtu účastníků rekvalifikačních kurzů k 31. 3. 2016

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Rekvalifikace na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně

Číslo dotazníku:

--	--	--

Vážená paní, vážený pane,

dovolte mi, abych se Vám krátce představil:

Jmenuji se Robert Havrlant a jsem studentem bakalářského studijního oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. V závěru svého studia zpracovávám bakalářskou práci na téma: **Rekvalifikace na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně**

Důvod, proč se na Vás obracím:

Chtěl bych Vás požádat o spolupráci. Vaše zcela anonymní odpovědi mi umožní zjistit, jaká je Vaše spokojenost s nabízenými rekvalifikacemi na krajské pobočce Úřadu práce ve Zlíně.

Jak dotazník vyplnit:

Prosím Vás, aby jste věnoval/a přibližně deset minut pečlivému vyplnění tohoto dotazníku. Nejde o nic složitého. **U každé otázky označte, prosím, zakřížkováním do příslušného okénka tu odpověď, která nejvíce odpovídá Vaší současné zkušenosti. Pokud na některou otázku nedokážete z nějakého důvodu odpovědět, zaznamenejte čitelně tuto skutečnost u dané otázky.** Pokud se při vyplňování zmýlíte, stačí chybnou odpověď zřetelně přeškrtnout a vyplnit správné okénko.

Předem děkuji za Váš čas věnovaný vyplňování mého dotazníku.

Robert Havrlant
Robert.havrlant@seznam.cz

1. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?

- 0-5 měsíců
- 5 – 12 měsíců
- více než 12 měsíců

2. Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?

- Prostřednictvím ÚP
- Vlastní iniciativou
- Jiným způsobem

jakým?.....

3. Na základě čeho jste zažádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?

- Na vlastní žádost
- Byl mi nabídnut zprostředkovatelem ÚP

4. Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP je dostačující?

- ano
- ne
- nevím

5. Odpovídal kurz, který navštěvujete Vašim požadavkům?

- ano
- ne
- nevím

6. Navštívil (a) jste v minulosti nějaký motivační program ÚP např. Job club,...?

- ano
- ne
- nikdy jsem o této možnosti neslyšel

7. Do které věkové kategorie patříte?

- Do 25 let
- 26-35 let
- 36-45 let
- 46-55 let
- Nad 56 let

8. Myslíte si, že Vám navštěvovaný kurz pomůže k nalezení zaměstnání?

- Ano
- Ne
- Nevím

9. Jste ochoten v novém zaměstnání pracovat za nižší mzdu, než jste pobíral (a) v předchozím zaměstnání?

- Ano
- Ne
- Nevím

10. Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání zaměstnání?

- Očekávám pomoc od ÚP
- Pravidelně oslovuji potenciální zaměstnavatele
- Očekávám pomoc od ÚP i pravidelně oslovuji potenciální zaměstnavatele

11. Zhoršil se Váš zdravotní stav v průběhu nezaměstnanosti?

- Ano
- Ne

12. Ovlivnila nezaměstnanost Vaše rodinné vztahy?

- Ano
- Ne

13. Snížila se během nezaměstnanosti Vaše životní úroveň?

- Ano
- Ne

14. Jak hodnotíte náročnost navštěvovaného kurzu?

- Snadný
- Přiměřený
- Obtížný

15. Jak hodnotíte výklad lektora během výuky?

- Velmi srozumitelný
- Srozumitelný
- Nesrozumitelný

16. Podle Vašeho názoru je lektor, který Váš kurz vede

- Velmi kvalifikovaný
- Kvalifikovaný
- Nedostatečně kvalifikovaný

17. Co Vás motivovalo k nástupu do rekvalifikace?

- Úřad práce
- Vlastní iniciativa
- Jiná varianta

jaká.....

18. Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované rekvalifikace?

- Dostačující - rekvalifikace mě vybavila potřebnými znalostmi pro výkon profese
- Nedostačující - rekvalifikace mě nevybavila potřebnými znalostmi pro výkon profese

19. Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

20. Vámi obsahovaný kurz

- Rozšířil Vaše stávající znalosti
- Nerozšířil Vaše stávající znalosti
- Znalosti získané v tomto oboru jsou pro mě zcela nové

PŘÍLOHA P II: MAPA POBOČEK KRAJSKÉHO ÚŘADU VE ZLÍNĚ

ZLÍNSKÝ KRAJ



Zdroj: Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně.

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2015/kraj_2015.pdf

**PŘÍLOHA P III: SEZNAM REKVALIFIKACÍ ÚŘADU PRÁCE VE
ZLÍNĚ**

Rekvalifikační kurzy ve Zlínském kraji

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Místo realizace</i>
Rekvalifikační kurzy v oblasti Obsluha osobního počítače	
Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 60 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí
Obsluha osobního počítače (v rozsahu 112 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí
Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core; v rozsahu 80 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí
Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core; v rozsahu 140 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí
Rekvalifikační kurzy v oblasti Obsluha osobního počítače - Kroměříž	
Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 60 hodin teoretické výuky)	Kroměříž
Obsluha osobního počítače (v rozsahu 112 hodin teoretické výuky)	Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti IT technologie	
Čtení a kreslení technické dokumentace (s využitím programu AutoCAD)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Tvorba www stránek	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Správce sítí pro malé a střední organizace (26-002-M)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Pracovník/pracovnice grafického studia	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti Sociální služby	
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti Účetnictví	
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky; v rozsahu 200 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky; v rozsahu 150 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti Podnikání	
Základy podnikání (v rozsahu 158 hodin teoretické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž

Asistent/ka, sekretář/ka (62-008-M)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí
Organizačně technický pracovník (v rozsahu 50 hodin teoretické výuky a 100 hodin praktické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí
Rekvalifikační kurzy v Administrativní oblasti - Kroměříž	
Organizačně technický pracovník (v rozsahu 50 hodin teoretické výuky a 100 hodin praktické výuky)	Kroměříž
Rekvalifikační kurzy Nespecifická rekvalifikace	
Nespecifický rekvalifikační kurz dle Usnesení vlády č. 238/1991 (v rozsahu 120 hodin teoretické a 580 hodin praktické výuky)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti Právo, právní a veřejnosprávní činnost	
Strážný (68-008-E)	Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín, Valašské Meziříčí, Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti vysokozdvížných vozíků - Uherské Hradiště a Zlín	
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač, vysokozdvížný volantový do 5 tun)	Zlín, Uherské Hradiště
Obsluha elektrovozíku a motovozíku do 5 tun; vstupním předpokladem je řidičský průkaz kategorie B, C, D nebo T)	Zlín, Uherské Hradiště
Rekvalifikační kurzy v oblasti vysokozdvížných vozíků - Kroměříž	
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vysokozdvížný volantový do 5 tun; v rozsahu 35 hodin teoretické výuky a 25 hodin praktické výuky)	Kroměříž
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vstupním předpokladem je řidičský průkaz skupiny B, C, D nebo T; vysokozdvížný volantový do 5 tun; v rozsahu 30 hodin teoretické výuky a 25 hodin praktické výuky)	Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti vysokozdvížných vozíků - Vsetín, Valašské Meziříčí	
Obsluha motovozíku (vysokozdvížný volantový do 5 tun; v rozsahu 25 hodin teoretické výuky a 15 hodin praktické výuky)	Vsetín, Valašské Meziříčí
Obsluha elektrovozíku (vysokozdvížný volantový do 5 tun; v rozsahu 25 hodin teoretické výuky a 15 hodin praktické výuky)	Vsetín, Valašské Meziříčí
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vysokozdvížný volantový do 5 tun; v rozsahu 35 hodin teoretické výuky a 25 hodin praktické výuky)	Vsetín, Valašské Meziříčí
Obsluha motovozíku (vysokozdvížný volantový do 5 tun; vstupním předpokladem je řidičský průkaz skupiny B, C, D nebo T; v rozsahu 20 hod teoretické a 15 hod praktické vyuk)	Vsetín, Valašské Meziříčí
Obsluha elektrovozíku (vysokozdvížný volantový do 5 tun; vstupním předpokladem je řidičský průkaz skupiny B, C, D nebo T; v rozsahu 20 hodin teoretické výuky a 15 hodin praktické výuky)	Vsetín, Valašské Meziříčí

Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vstupním předpokladem je řidičský průkaz skupiny B, C, D nebo T; vysokozdvíhový volantový do 5 tun; v rozsahu 30 hodin teoretické výuky a 25 hodin praktické výuky)	Vsetín, Valašské Meziříčí
Rekvalifikační kurzy v oblasti Svařování - okres Kroměříž	
vařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1	Otrokovice (pro okres Kroměříž)
Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1	Otrokovice (pro okres Kroměříž)
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 8	Otrokovice (pro okres Kroměříž)
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 21	Otrokovice (pro okres Kroměříž)
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1 (doplňek)	Otrokovice (pro okres Kroměříž)
Rekvalifikační kurzy v oblasti Svařování - okres Vsetín	
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1	Valašské Meziříčí
Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1	Valašské Meziříčí
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 8	Valašské Meziříčí
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 21	Valašské Meziříčí
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1	Valašské Meziříčí
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1 (doplňek)	Valašské Meziříčí
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ČSN EN ISO 9606-1 135	Valašské Meziříčí
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN EN ISO 9606-1 141 8	Valašské Meziříčí
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN ISO 9606-2 141 21	Valašské Meziříčí
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ČSN EN ISO 9606-1 311	Valašské Meziříčí
Svařování obalenou elektrodou ČSN EN ISO 9606-1 111	Valašské Meziříčí
Rekvalifikační kurzy v oblasti Svařování - okres Zlín	
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování obalenou elektrodu ZK 111 1.1	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 8	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 21	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1 (doplňek)	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ČSN EN ISO 9606-1 135	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování netavící se elektrodou v inertním plynu ČSN EN ISO 9606-1 141 8	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN ISO 9606-2 141 21	Otrokovice (pro okres Zlín)
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ČSN EN ISO 9606-1 311	Otrokovice (pro okres Zlín)

Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)	Uherské Hradiště, Uherský Brod
Základní kovoobráběčské práce (23-021-E)	Uherské Hradiště, Uherský Brod
Zámečnick (23-003-H)	Uherské Hradiště, Uherský Brod
Rekvalifikační kurzy v oblasti Strojírenství - okres Kroměříž	
Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)	Kroměříž
Zámečnick (23-003-H)	Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti Strojírenství - okres Zlín	
Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)	Zlín
Základní kovoobráběčské práce (23-021-E)	Zlín
Zámečnick (23-003-H)	Zlín
Rekvalifikační kurzy v oblasti Stavebnictví - okres Kroměříž	
Zedník (36-020-H)	Kroměříž
Montér zateplovacích systémů (36-022-H)	Kroměříž
Montér suchých staveb (36-021-H)	Kroměříž
Rekvalifikační kurzy v oblasti Stavebnictví - okres Zlín	
Zedník (36-020-H)	Zlín
Montér zateplovacích systémů (36-022-H)	Zlín
Montér suchých staveb (36-021-H)	Zlín
Rekvalifikační kurzy v oblasti Řízení motorových vozidel - okres Uherské Hradiště	
Řidičské oprávnění skupiny C	Uherské Hradiště
Řidičské oprávnění skupiny C+E	Uherské Hradiště
Vstupní školení pro získání profesní způsobilosti C, CE v rozsahu 140 hodin	Uherské Hradiště
Rekvalifikační kurzy v oblasti Řízení motorových vozidel - okres Zlín	
Řidičské oprávnění skupiny C	Zlín
Řidičské oprávnění skupiny C+E	Zlín
Vstupní školení dle vyhl. č. 156/2008 Sb., o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro skupinu C, C+E - rozsah 140 hodin	Zlín

Zdroj: ÚP Zlín, MPSV, 2016

PŘÍLOHA P IV: NEJČETNĚJŠÍ REKVALIFIKAČNÍ KURZY

Kroměříž

<i>zabezpečovaná rekvalifikace</i>	práce na PC účetnictví podvojně/mzdové strážný základy podnikání práce v sociálních službách	<i>zvolená rekvalifikace</i>	ŘP + profesní průkaz práce v sociálních službách svařování účetnictví/mzdové účetnictví specializované IT
--	--	----------------------------------	---

Uherské Hradiště

<i>zabezpečovaná rekvalifikace</i>	ŘP + profesní průkaz účetnictví práce v sociálních službách práce na PC základy podnikání	<i>zvolená rekvalifikace</i>	svařování účetnictví sanitář florista kosmetické služby
--	---	----------------------------------	---

Vsetín

<i>zabezpečovaná rekvalifikace</i>	základy podnikání IT technologie svařování účetnictví práce na PC	<i>zvolená rekvalifikace</i>	ŘP + profesní průkaz florista sanitář strojník stavebních strojů montér elektrických instalací
--	---	----------------------------------	--

Zlín

<i>zabezpečovaná rekvalifikace</i>	práce na PC ŘP + profesní průkaz ekonomické kurzy kurzy IT základy podnikání	<i>zvolená rekvalifikace</i>	ŘP + profesní průkaz sk. C práce v sociálních službách sanitář svařování účetnictví
--	--	----------------------------------	---

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2015, Krajská pobočka ÚP ve Zlíně

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2015/kraj_2015.pdf

**PŘÍLOHA P V: STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DÉLKY
EVIDENCE**

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2014		31. 12. 2015		31. 12. 2014		31. 12. 2015	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	8 259	28,1	7 499	31,4	3 233	22,7	2 942	25,1
3 – 6 měsíců	4 675	15,9	3 965	16,6	2 496	17,5	2 163	18,4
6 – 9 měsíců	2 658	9,0	2 124	8,9	1 415	9,9	1 166	9,9
9 – 12 měsíců	2 001	6,8	1 423	6,0	1 041	7,3	768	6,5
12 – 24 měsíců	4 453	15,1	2 791	11,7	2 236	15,7	1 560	13,3
nad 24 měsíců	7 393	25,1	6 072	25,4	3 845	27,0	3 138	26,7
Celkem	29 439	100	23 874	100	14 266	100	11 737	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2015,2016. Krajská pobočka ÚP ve Zlíně.

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2015/kraj_2015.pdf

**PŘÍLOHA P VI: PŘEHLED CELKOVÉHO POČTU ÚČASTNÍKŮ
REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ K 31. 3. 2016**

ukazatel (celkový počet)	k 31. 3.		zařazení od počátku roku k	
	2015	2016	31. 3. 2015	31. 3. 2016
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání				
uchazeči zařazení do rekvalifikací vč. ESF	15	349	101	484
uchazeči, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci vč. ESF	297	86	471	205

Zdroj: *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2015,2016*. Krajská pobočka ÚP ve Zlíně.

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2015/kraj_2015.pdf