

Rekvalifikace jako prostředek motivace osobnosti k profesnímu rozvoji

Jana Stančíková

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana STANČÍKOVÁ**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Motivace osobnosti k profesnímu rozvoji a efektivita
rekvalifikací jako jedné z forem dalšího vzdělávání**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části – pojmosloví

Zpracování základních témat teoretické části

Metodologie výzkumu

Výsledky výzkumu – aplikovatelnost výsledků

Doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

KOHOUTEK, R. *Základy užití psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství, 2002, ISBN 80-214-2203-3.

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Nakladatelství AV ČR, dotisk 2004, ISBN 80-200-0690-7.

HOMOLA, M. *Motivace lidského chování*. Praha: SPN, 1977, ISBN 14-478-77.

GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo 1999, dotisk 1. vydání, ISBN 80-7203-124-4.

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

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Štefan Chudý, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **18. února 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2009**

Ve Zlíně dne 18. února 2009



L.S.

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/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 diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/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 – diplomovou/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 diplomové/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 diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 13.5.2009

.....


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 nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

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

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

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít 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 okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá dalším osobnostním rozvojem jedince formou rekvalifikace. Teoretická část zahrnuje vysvětlení základních pojmů, utváření osobnosti v kontextu výchovných procesů, vlastnosti osobnosti související s profesním růstem. Dále se zaměřuje na motivaci, rozvoj osobnostních kompetencí a nezaměstnanost z hlediska vzdělání. Praktická část je zaměřena na vlastní výzkum. Cílem kvantitativního výzkumu je posoudit motivaci účastníků rekvalifikací a efekt rekvalifikace jako jednoho z motivujících prvků k dalšímu rozvoji osobnosti

Klíčová slova: vzdělávání, rekvalifikace, celoživotní učení a vzdělávání

ABSTRACT

This research paper addresses the further advancement of a person through requalifications. The theoretical part of the paper includes the explanation of the basic terms, the formation of a person under the influence of educational processes, and the attributes of a person linked to a professional advancement. It further discusses motivation, the advancement of a person's abilities, and unemployment directly influenced by education. The field work contains the actual research. The goal of the quantitative research is to judge the motivation of the participants and the final effect of requalification as one of the motivational factors in a further advancement of a person.

Keywords: education, requalification, lifelong learning and education

Motto: „Rozumný člověk se přizpůsobí světu, nerozumný trvá na tom, aby se svět přizpůsobil jemu. Veškerý pokrok tedy závisí na nerozumných lidech.“

George Bernard Shaw

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Štefanu Chudému, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl během zpracování této bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
1.1 VZDĚLÁNÍ, VZDĚLÁVÁNÍ	13
1.2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ.....	13
1.3 INTENCIONÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	15
1.4 REKVALIFIKACE	16
2 UTVÁŘENÍ OSOBNOSTI V KONTEXTU VÝCHOVNÝCH PROCESŮ	18
2.1 PRÁCE JAKO MOTIVUJÍCÍ ASPEKT ROZVOJE OSOBNOSTI.....	19
2.2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST.....	19
2.3 ASPIRACE, CÍLE A ŽIVOTNÍ PLÁNY	20
3 VLASTNOSTI OSOBNOSTI SOUVISEJÍCÍ S PROFESNÍM RŮSTEM	22
3.1 VZTAHOVĚ – POSTOJOVÉ VLASTNOSTI OSOBNOSTI	22
3.2 VÝKONOVÉ VLASTNOSTI OSOBNOSTI.....	22
3.2.1 Vůle	23
3.3 SEBEREGULAČNÍ VLASTNOSTI OSOBNOSTI.....	24
4 MOTIVACE	25
4.1 PRACOVNÍ MOTIVACE.....	26
4.1.1 Optimismus jako zdroj motivace	27
4.2 MOTIVAČNÍ TYPY LIDÍ	27
5 ROZVOJ OSOBNOSTNÍCH KOMPETENCÍ ÚČASTNÍKŮ REKVALIFIKACÍ	29
5.1 NĚKTERÉ Z ASPEKTŮ OVLIVŇUJÍCÍ VZDĚLAVATELNOST DOSPĚLÝCH PŘI REKVALIFIKACI.....	29
5.2 VZDĚLÁVÁNÍ KE KOMPETENTNOSTI V PRODUKTIVNÍM VĚKU	29
5.3 MORÁLNÍ ZASTARÁVÁNÍ	30
6 NEZAMĚŠTNANOST Z HLEDISKA VZDĚLÁNÍ	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
7 VÝZKUM	35

7.1	CÍL VÝZKUMU	35
7.2	ČASOVÝ PLÁN A HARMONOGRAM VÝZKUMU.....	35
7.3	VÝZKUMNÁ METODA.....	35
7.4	VÝZKUMNÝ VZOREK	36
7.5	VYHODNOCENÍ A PREZENTACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	36
	SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	47
	ZÁVĚR	49
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	52
	SEZNAM GRAFŮ	53
	SEZNAM TABULEK.....	54
	SEZNAM PŘÍLOH.....	55
	PŘÍLOHA Č. 1	56
	PŘÍLOHA Č. 2.....	58

ÚVOD

Pocit životní úspěšnosti nemůže existovat, pokud člověk nedosáhne uspokojení všech svých základních potřeb. Jednou z nejvýše postavených potřeb v hierarchii hodnot je uvedena potřeba seberealizace. Ne každý jedinec preferuje v životě kariérový postup, ale bez vhodného zaměstnání a z něj plynoucího uspokojení v oblasti emoční, pocitové i materiální se u většiny jedinců dostavuje pocit frustrace.

Možnosti uplatnění jedince na trhu práce jsou silně ovlivněny okamžitou potřebou zaměstnavatelských subjektů a velkou měrou také daným regionem. V důsledku využívání moderních technologií se však obecně zvyšují požadavky na vědomostní úroveň zaměstnanců a to jak stávajících, tak i potencionálně nově příchozích. Pokud se dnes jedinec chce s těmito požadavky vyrovnat a podle doporučení EU v průběhu života jako prevenci profesionální deformace a v rámci osobní flexibility a intence a vzhledem k požadavkům trhu práce změnit během své profesní dráhy několikrát profesi, je nucen vstoupit do procesu celoživotního vzdělávání dospělých.

Téma své bakalářské práce jsem si vybrala z oblasti, ve které pracuji. Působím ve firmě MARLIN, s.r.o., jejíž činnost je zaměřena na oblast mimoškolního vzdělávání dospělých. Pracuji dlouhodobě s nezaměstnanými, kteří v našem vzdělávacím zařízení absolvují různé formy rekvalifikací a na základě přístupu některých si občas kladu otázku, co bylo skutečným důvodem - motivem jejich nástupu do rekvalifikace.

Jako cíl své bakalářské práce jsem si stanovila posoudit, zda oslovené respondenty – účastníky rekvalifikací - vedl k absolvování rekvalifikace vlastní zájem o další osobnostní rozvoj nebo ne. V souvislosti s tím se pokusím popsat efekt rekvalifikací směrem ke změně postojů jedince a zda je osobnostní rozvoj motivačním prvkem k dalšímu rozvoji osobnosti v kontextu řešení otázky nezaměstnanosti. Na tomto základě se chci pokusit o popis daného stavu kvantitativním výzkumem.

Teoretická část práce je rozdělena do šesti hlavních kapitol. Záměrem teoretické části bylo popsat aspekty, které souvisí s problematikou následného výzkumu. V první kapitole se zaměřuji na vysvětlení základních pojmů, které jsou pro danou problematiku podstatné.. Ve druhé kapitole popisují aspekty, které jsou důležité pro utváření a rozvoj osobnosti v kontextu výchovných procesů v dospělém věku – práce, pracovní spokojenost, aspirace a životní plány. Navazující třetí kapitolu jsem zaměřila na ty vlastnosti osobnosti, které

souvisí s profesním růstem. Tedy vlastnosti vztahově postojové, výkonové a seberegulační. V následující kapitole zaměřené na motivaci bylo mým záměrem popsat, jak významná a důležitá je motivace pro činnost jedince. Podrobněji se věnuji motivaci pracovní a uvádím některé motivační typy lidí. Pátá kapitola je zaměřena na osobnostní kompetence, zmiňuji zde i problematiku morálního zastarávání. V šesté kapitole se zabývám otázkou nezaměstnanosti z hlediska vzdělání. Tedy poukazuji na význam vzdělání pro lepší uplatnitelnost jedince na trhu práce.

V následné praktické části práce se zaměřuji na samotný výzkum. Popisuji zde hlavní i dílčí cíle výzkumu, zvolenou výzkumnou metodu, časový plán a harmonogram výzkumu a výzkumný vzorek. Vyhodnocení a prezentaci výsledků výzkumu interpretuji ve formě přehledových tabulek a grafické vizualizace (grafy).

Konečný název bakalářské práce vychází z původního zadání práce, ale vzhledem ke struktuře a řešení dané problematiky v mé práci je více konkretizován.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Vzdělání, vzdělávání

Vzdělávání směřuje k takovému chování a jednání člověka, které je společensky žádoucí. Můžeme ho charakterizovat jako záměrné osvojování vědomostí, dovedností a návyků, které jsou spjaty s rozvojem poznávacích, citových a volních procesů.

Vzdělání lze označit jako výsledek tohoto procesu v určité fázi, po dosažení určitého stupně (Šimoník, 2003).

Jak uvádí Skalková (2007) vzděláváním člověk rozvíjí svoji individualitu, své vlastní zkušenosti, logické myšlení a orientuje se v mezilidských vztazích. Vzdělání pak vytváří předpoklady pro to, aby se jedinec mohl úspěšně začleňovat do společenského i kulturního života, aby byl úspěšný v pracovním procesu.. Vzdělání zahrnuje i osvojení morálních hodnot, vytváření určitého postoje jedince ke společnosti i sobě samému. Vzdělání lze získat nejen ve školských zařízeních, ale i cestou sebevzdělávání i různými formami mimoškolního vzdělávání.

1.2 Celoživotní učení a vzdělávání

Podle Palána (2003) můžeme chápat celoživotní učení jako změnu v pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení jsou propojeny v celek, který dovoluje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a tak lze získávat během života různými cestami stejné kvalifikace a kompetence.

Z pohledu věku vzdělávaných je celoživotní učení zaměřeno na osoby všech věkových skupin. Lze ho členit do dvou základních etap, jimiž jsou :

- počáteční vzdělávání mladých lidí uskutečňované zpravidla v rámci stupňů školské soustavy
- další vzdělávání a učení navazující dříve či později na vzdělávání počáteční.

Z pohledu poskytovatelů vzdělávání spadá do celoživotního učení vzdělávání poskytované státními, komunálními, církevními, podnikovými a dalšími soukromými institucemi.

Z hlediska forem se v celoživotním vzdělávání uplatňuje prezenční i distanční způsob vzdělávání.

Z pohledu účelu zahrnuje jak vzdělávání připravující pro povolání a směřující k prosazování inovací, hospodářského růstu apod., tak vzdělávání směřující k osobní kultivaci jednotlivců nebo ke kultivaci života komunit. Do dalšího vzdělávání přitom zahrnujeme jak vzdělávání osob zaměstnaných, tak i nezaměstnaných, popř. osob mimo aktivní věk.

Z pohledu financování jsou různé součásti celoživotního učení financovány z různých zdrojů.

Jak již ze samého pojmu vyplývá, zahrnuje celoživotní učení celý komplex vzdělávacích aktivit člověka v průběhu jeho života. Celoživotním učením tedy rozumíme sice rozsáhlý, avšak přesto jediný celek skládající se z mnoha dílčích částí.

Celoživotní učení tedy zahrnuje:

- formální vzdělávání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně (základní, střední, vysokoškolské), jejichž absolvování je potvrzováno certifikátem (vysvědčením, diplomem apod.).
- neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Kurzy neformálního vzdělávání mohou být poskytovány zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích i ve školských zařízeních.. Patří sem např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, řidičské kurzy, krátkodobá školení a přednášky, ale také rekvalifikace. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora či učitele. Nevede k získání uceleného stupně vzdělání.
- informální vzdělání, které je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a

neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.¹

Toto třídění vychází ze zkušeností zemí EU, více informací lze nalézt v uvedeném dokumentu.

Celoživotní vzdělávání předpokládá doplňování a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života.

Systém celoživotního vzdělávání nabývá v posledních letech stále více na významu. Jeho prvořadým úkolem je rozvoj osobnosti jedince. Na úrovni České republiky je problematice celoživotního učení a dalšího vzdělávání věnována pozornost zejména v „Národním programu rozvoje vzdělávání - Bílá kniha“ (2001).²

Jak již bylo zmíněno, rozeznáváme dvě základní etapy celoživotního učení:

- počáteční vzdělávání - do tohoto vzdělávání zahrnujeme veškeré vzdělávání, které probíhá před prvním vstupem na trh práce, tedy základní vzdělávání, všeobecné sekundární vzdělávání a počáteční odborné vzdělávání (včetně vzdělávání na terciární úrovni).
- další vzdělávání – sem řadíme jakékoliv vzdělávání či učení, které probíhá po prvním vstupu člověka na trh práce (ať již zaměstnán či teprve pracovní uplatnění hledá). Může být formální i neformální a účastníci sem vstupují s cílem doplnit si doposud získané vzdělání.

1.3 Intencionální vzdělávání

Intencionálním vzděláváním rozumíme učení plánované, zaměřené na určitý cíl (Palán, 2003), které se vzhledem k výše zmíněným požadavkům trhu práce ovšem musí prolínat celým životem jedince. Akceptace intencionálního učení klade vysoké nároky na osobnost

¹ Učení je skryté bohatství, Zpráva z mezinárodní konference UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“. Praha: ÚIV, 1997

² V tomto dokumentu je problematika celoživotního vzdělávání a dalšího vzdělávání koncipovaná v kapitole III a IV.

jedince a je ovlivněno jak motivací osoby ke vzdělávání, tak celkovým životním postojem. Je žádoucí, aby se intencionální vzdělávání stalo součástí běžného a zdravého životního stylu co největší části současné populace. Ne každý jedinec má ovšem k takovýmto životním hodnotám a postojům osobnostní předpoklady a kladný vztah.

Intencionální učení a vzdělávání dospělých je tedy jednou z možností, jak řešit nezaměstnanost tím, že v rámci rekvalifikací je jedinec motivován ke správnému sebepojetí a případné následné korekci vlastní osobnosti.

1.4 Rekvalifikace

Ve své práci se budu opírat o definici, kterou vymezuje v zákoně č. 435/2004 o zaměstnanosti náš právní řád. V tomto zákoně se rekvalifikací rozumí „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování (§ 108 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb.).“

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a uchazečům o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované místně příslušným úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci (§ 40 zákon č. 435/2004 Sb.).

Je třeba zdůraznit, že rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo studium v síti škol. V rekvalifikaci proto nelze získat vyšší stupeň vzdělání (například uchazeč se základním vzděláním nemůže rekvalifikací získat výuční list nebo maturitu).

Mezi formy rekvalifikace rovněž nepatří nadstavbové formy řádného denního studia na školách.

Rekvalifikační vzdělávání zahrnuje podle Palána (2003):

- specifická (cílená) rekvalifikace - vychází většinou z aktuálních nebo očekávaných požadavků na trhu práce
- nspecifická rekvalifikace – zaměřeno na všeobecné dovednosti trvale požadované na trhu práce
- obnovovací – obnovení a rozšíření znalostí a dovedností původní kvalifikace u těch, kteří v ní delší dobu nevykonávali praxi
- doplňková (rozšiřovací) – prohloubení dosavadní kvalifikace o aktuální změny
- stáže v rámci rekvalifikací – především pro absolventy k získání praktických znalostí a dovedností a pracovních návyků přímo u zaměstnavatele

2 UTVÁŘENÍ OSOBNOSTI V KONTEXTU VÝCHOVNÝCH PROCESŮ

V této části práce se budu věnovat problematice výchovných procesů z pohledu utváření a rozvoje osobnosti člověka v dospělém věku.

Podle Palána (2003) osobnost člověka představuje jednotu biologických, psychických a sociálních struktur. Všechny tyto komponenty osobnosti se v průběhu života rozvíjejí. Významnými složkami péče o jedince je výchova a vzdělávání (učení), které se v průběhu vývoje dítěte v dospělého postupně mění s vývojem možností a osobnostním zráním.

Celý antropogenetický proces je urychlován především vlastní aktivitou jedince – vlastní životní aktivitou – sebezpozorováním, sebeanalýzou, sebehodnocením, sebezpoznáním, sebevzděláváním, sebevýchovou, sebeřízením, seberealizací a sebezpřekračováním.

Jak uvádí Pelikán (1995, 2008):

Sebezpoznání – sebereflexe je nikdy nekončící proces, který vede k pochopení vlastních schopností, objektivních možností a rezerv a je významný pro motivaci člověka.

Sebehodnocení – je hodnocení sebe sama, vykazující sice značnou stabilitu, ale může se lišit kladnými i zápornými odchylkami od skutečnosti. Sebezpřeceňování je často nepřímou úměrnou inteligenci. Sebehodnocení je ve vzdělávání dospělých metodou, s níž si jeho účastník může konfrontovat pohled na sebe sama s výkony ostatních studujících a lektorů.

Sebeřízení – volní proces směřující k řízení vlastní osobnosti, jde o schopnost regulovat sebevýchovu, sebevzdělávání, zahrnuje sebeodříkání a sebemotivaci.

Sebevýchova - snaha po změně povahových vlastností s tendencí ke změně sebe sama, může být reakcí na poznané vzory, po hodnocení okolí.

Seberealizace, sebeaktualizace – snaha být tím, za koho se považují, výsledkem seberealizace je uspokojení v určité činnosti, naplnění svých schopností, znalostí, dovedností.

Sebezpřekračování - vychází z principu osvobození člověka a přenesení odpovědnosti za vlastní život na jedince samého, což se odráží i v přístupu k vzdělání. K sebezpřekračování je možno dojít přes jednotlivé stupně – sebezpozorování, sebeanalýza, sebehodnocení, sebezpoznání, sebevzdělávání, sebevýchova, sebeřízení a seberealizace.

Dle Palána (2003) rozvoj jedince vedoucí k dospělosti – tedy zralosti psychické, biologické i sociální – je spojen:

- se změnami hlavních motivů činnosti člověka
- se sebeuvědoměním člověka jako osobnosti
- s vyhlášením významných životních plánů a hodnotových orientací.

2.1 Práce jako motivující aspekt rozvoje osobnosti

Zaměstnání můžeme chápat jako organizační činnost nebo úkoly vykonávané za peníze, kdežto práce je mnohem širší pojem než zaměstnání, neboť vyjadřuje tvorbu něčeho, co má hodnotu pro toho, kdo tvoří nebo pro další lidi. Podle Palána (2002) je práce a pracovní činnost základem lidské existence. Charakterizuje ji jako cílevědomou činnost lidí, kteří přetvářejí přírodu ke svému uspokojování potřeb.

Většina lidí pocítuje práci za něco víc než zdroj příjmů. Chtějí pracovat i tehdy, když nemusí (dovolovaly by to jejich majetkové poměry). Protože práce přináší hodnoty, je důležité vytvářet pracovní místa tak, aby nabízela možnost osobního ztotožnění s prací, aby existoval dojem uspokojení z vytvářených hodnot.

2.2 Pracovní spokojenost

Práce je širší pojem než zaměstnání, vyjadřuje tvorbu něčeho, co má hodnotu. Zaměstnání se může stát prací, pokud je vzrušující a uspokojuje vyšší lidské potřeby.

Práce umožňuje dosažení životních cílů a zajišťuje ekonomickou stránku jedince. Uspokojující pracovní činnost podporuje společenské kontakty s lidmi, kteří jsou součástí pracovní skupiny, poskytuje pocit příslušnosti ke skupině, přátelství a pocit sounáležitosti.

Spokojenost pracovníka zahrnuje pozitivní či negativní pocity zaměstnanců vůči zaměstnání. Je předpokladem životní spokojenosti a je dána:

- dobrým platem
- rozmanitostí pracovních činností
- vztahy s nadřízenými a kolegy
- významně zvyšuje kvalitu života, danou tělesným a duševním zdravím

Čím více spokojených zaměstnanců, tím vyšší pracovní výkony, kvalitní vztahy na pracovišti a hlavně pocity osobního uspokojení. Proto je nezbytné přihlížet na volbu povolání ne jako na momentální záležitost, ale jako na celoživotní proces, od kterého se bude odvíjet nejen životní úroveň, ale i všechny další standardy každého jedince.

2.3 Aspirace, cíle a životní plány

Co je to aspirace (ambice)? Můžeme říci, že je to úsilí jedince o seberealizaci a sebeuplatnění. Aspirace směřuje jedince k určitým hodnotám a tyto se pak projevují v jeho cílech a plánech. Aspirační úroveň jednotlivce určuje hodnota, náročnost cílů.

Jak uvádí Nakonečný (1997) je úroveň aspirace proměnlivá veličina velmi výrazně ovlivňovaná představou úspěchu. Souvisí s mírou sebevědomí a ctižádostivosti. V úrovni aspirace jedince se projevuje jeho očekávání úspěchu či neúspěchu, v jejích změnách se pak projevuje zpětná vazba ze skutečně dosažených úspěchů či neúspěchů. Pro osobnost má velký vliv přiměřenost nebo nepřiměřenost aspirační úrovně a na formování jeho postojů a názorů chování při dosahování aspirační úrovně.

Zjednodušeně tedy můžeme konstatovat, že chuť a schopnost jedince začlenit se do pracovního procesu souvisí s kvalitativními vlastnostmi jeho osobnosti. Jistým pozitivním prvkem je zde fakt, že osobnost v psychologii je považována za sice stálou (tzn. zachovává si vlastnosti osobnosti pro daného jedince typické), nicméně i dynamickou, tedy vždy existuje možnost změny a vývoje.

Vybrat si a také nalézt vhodné zaměstnání, které by člověk vykonával s chutí a rád, za předpokladu odborných kvalifikačních kompetencí i vhodných osobnostních vlastností je pro jedince důležitým cílem. Podle Palána (2003) lze charakterizovat cíl, který člověk přijme za svůj a ztotožní se s ním za psychickou regulaci jeho aktivit.

Pro rozvoj osobnosti je důležitý fakt, jaké si vytyčuje cíle a jakou míru úsilí věnuje na jejich dosahování. Cíle, kterých chce člověk v budoucnu dosáhnout, jsou vlastně jeho životní plány. Životní plány odrážejí chápání smyslu života a jsou důležité pro charakteristiku osobnosti. V mládí se často mění a relativně se ustalují v adolescenci. Toto jsou činitele, které si jedinec z části nebo plně uvědomuje a je schopen je dle svého úsudku korigovat.

Motivy, které vedou k formování názorů na volbu budoucího povolání však mohou být z hlediska jedince neuvědomělé, získané.

Výběr povolání je ovlivněn i zvyky. Zvyk můžeme označit jako tendenci za určitých okolností nebo v určitém čase vykonávat určitou činnost. Dobře zafixované (zakořeněné) zvyky (zlozvyky) jsou příznačné pro danou osobnost.

3 VLASTNOSTI OSOBNOSTI SOUVISEJÍCÍ S PROFESNÍM RŮSTEM

3.1 Vztahově – postojevé vlastnosti osobnosti

Morálně složitě – problémové situace – mohou vznikat při konfliktu dvou protichůdných motivů nebo dvou protichůdných požadavků zvenčí. Jak uvádí Čáp, Mareš (2000) tyto situace mohou vznikat při pokušení jedince zanedbat povinnost a věnovat čas něčemu příjemnějšímu nebo při konfliktu mezi jeho vnitřním přesvědčením a tlakem zvenčí či při konfliktu mezi skupinovým hlediskem a hlediskem celospolečenským.

Tyto skutečnosti je třeba brát v potaz při posuzování pracovní motivace. Vyhledávání zaměstnání je na dnešním trhu práce záležitostí složitou. Jedinec má o svém zaměstnání určitou představu, a ne vždy se mu podaří dosáhnout vysněného a vytčeného cíle. Nespokojenost s výběrem zaměstnání nebo nespokojenost v pracovním kolektivu pak vede k vysokým nárokům na adaptační mechanismy jedince a bývá zdrojem frustrací a stresu.

3.2 Výkonové vlastnosti osobnosti

Souvisí u jedince s kompetencí vykonávat určitý druh zaměstnání, určitou profesi. Výkonové vlastnosti osobnosti zahrnují schopnosti, které jsou předpokladem úspěšného vykonávání nějaké činnosti. Dnešní zaměstnavatelé považují za jednu z velmi podstatných schopností kreativitu neboli tvořivost. Jak uvádí Hartl, Hartlová (2000) můžeme tak označit schopnost jedince, která vede k takovým nápadům, řešením, koncepcím nebo výrobkům, které můžeme označit jako jedinečné a neotřelé.

Podle Plamínka (2004) patří schopnosti a postoje k těm lidským zdrojům, které máme pod vědomou kontrolou. To znamená, že můžeme pracovat na jejich změně, můžeme se jim učit a také je můžeme učením rozvíjet. Schopnosti můžeme zaznamenat na jakési pomyslné škále a označit je jako tvrdé a měkké schopnosti.

Jako tvrdé označujeme ty schopnosti, které se dají označit jako technické nebo technologické. Měkké schopnosti musí být přizpůsobivé a měnit se a týkají se především jednání s lidmi.

Stupeň rozvoje schopností je různý:

- Nadání - souhrn schopností určitého druhu, které umožňují nadprůměrné výkony.
- Talent - mimořádně rozvinutý souhrn schopností.
- Genialita - mimořádně rozvinutý talent.
- Vlohy (dispozice) - vrozené anatomicko-fyziologické zvláštnosti člověka a mají tendenci se uplatnit, člověka tedy aktivizují.
- Postoje - patří mezi požadované vlastnosti lidí, zvláště pak ve vztahu k zaměstnání, zaměstnavateli, ale i společnosti. Je to soubor vlastností a schopností řazených do základních skupin.
- Loajalita - akceptace firemních myšlenek, kultury firmy a pevné sepětí s firmou a stabilní místo v její organizaci.
- Stabilita - patří sem spolehlivost, integrita nebo odpovědnost. Spolu s loajalitou jsou zárukou stabilní firmy a nenarušeného běhu firemních procesů.
- Dynamika - zahrnuje kreativitu, samostatnost a flexibilitu. Tyto postoje jsou zárukou rozšiřování rozvoje firem (volně dle Atkinson, 2003).

3.2.1 Vůle

Vůle je každému člověku vrozená, ale ne stejnou měrou. Silnou vůli lze vypěstovat cvikem.

Jak uvádí Nakonečný (2003) vůli přenášíme do cílevědomého jednání, což je v dalším sebevzdělávání nejen v dospělém, ale každém věku více než žádoucí. Termín jednání se totiž vztahuje právě k vůli, je to činnost řízená vědomím cíle.

Pro jedince vyznávajícího “filosofii celoživotního učení a vzdělávání” jsou veškeré aspekty volných vlastností (svědomitost, rozhodnost, vytrvalost, odpovědnost, statečnost) více než žádoucí a předurčují schopnost jedince dobrat se svého předem vytyčeného cíle ve vzdělávání.

3.3 Seberegulační vlastnosti osobnosti

Seberegulačními vlastnostmi člověk řídí vlastní prožívání a chování. Do této kategorie osobnostních charakteristik, které se uplatňují ve výběru povolání a profesní činnosti, náleží:

- Sebeuvědomování - hovoříme o vědomí vlastní individuální existence. Je předpokladem autoregulace.
- Autoregulace – neboli samořízení. Člověk dosahuje vědomě cíle, který si vytyčil za současného přijetí společenských norem, které se mu pak stávají součástí autoregulačního systému.
- Sociální inteligence – na rozdíl od vrozené inteligence se dá naučit. Můžeme ji chápat jako schopnost jedince pozitivně působit na své okolí, jako jeho smysl pro optimální sociální komunikaci a nekonfliktní vztahy.
- Emoční inteligence – není stupněm znalostí a vědomostí jedince, ale měří lidské vlastnosti jako je vnímání a motivace sebe sama, sebedisciplína, vytrvalost, sebeovládání. Ve vztahu k zaměstnání se jedná o míru pracovního zaujetí, empatie a zvládání mezilidských vztahů. Čím větší je u jedince emoční inteligence, tím větší má možnost úspěchu a uplatnění se v práci i životě, poněvadž se mu lépe daří zvládat pocity jako je hněv, úzkost, smutek nebo stres. (Gardner, 1999).

4 MOTIVACE

Motivace je označením pro všechny podněty, které vedou k určitému chování. Pojem motivace je velmi široký.

Podle Hartla, Hartlové (2000) je chápána jako proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace sil. Projevuje se napětím, neklidem, činnostmi směřující k porušení rovnováhy. V zaměření motivace se uplatňuje osobnost jedince, jeho hierarchie hodnot i dosavadní zkušenosti, schopnosti a osvojené dovednosti.

Za pohnutkou k jednání stojí vždy potřeba – pocit nedostatku něčeho, je to nutnost organismu něco získat nebo se něčeho zbavit.

Cíl, který provokuje v jedinci kladné nebo záporné emoce můžeme označit jako jeho motivační faktor (Machač, Machačová, Hoskovec, 1985).

Pokud není potřeba, která vyvolává motivační proces uspokojena, organismus se dostane do stavu deprivace nebo frustrace.

Jak uvádí Kohoutek (2002), nejčastějšími motivy jsou:

- zájmy
- hodnoty a ideály
- potřeby a závislost na někom nebo na něčem

Dobře motivovaný jedinec často pracuje více, než je jeho povinností, nedá se odradit překážkami a těžkostmi v práci, má lepší systém vlastní sebekontroly, má pracovní výsledky a práce jej těší.

Naopak demotivovaná osoba pracuje nesvědomitě, je povrchní a nestálá, často pracuje pouze pod přímým dohledem. Příčinou nesprávné motivace může být i nevhodná volba povolání.

Na motivaci k dalšímu vzdělávání se podle mne podílí i tyto faktory:

- zjištění, že po absolvování vzdělávacího programu nejsou nově nabyté vědomosti a dovednosti uznávány a respektovány, např. zaměstnavateli

- rekvalifikace nevedla ke změně postavení – např. v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, nezaměstnatelnost absolventů v důsledku „nedostatku praxe“, apod.
- nedostatek motivace se může projevovat u jedinců, jejichž předchozí snaha o doplnění vzdělání či rekvalifikace byla neúspěšná
- nedostatek motivace se může projevovat u mladých lidí, kteří tzv. „vědí všechno“ a u starších, kteří si myslí, že učení pro ně už nemá smysl a cenu
- vynaložená snaha k učení není úměrná výsledkům – dospělý jedinec vynakládá neúměrnou námahu, neumí se učit.

Podle Machače (1985) při nízké motivaci se nesnadno udržuje potřebná zaměřenost k činnosti, příliš silná motivace vede ke zúžení pozornosti (přílišné soustředění se na jeden konkrétní cíl bez sledování situačního kontextu) a při střední motivaci jsou předpoklady k vyřešení problému paradoxně nejvyšší. Je tomu tak zřejmě proto, že zúžení pozornosti a neschopnost jejího rozdělování nedává prostor střízlivému srovnávání myšlenek „pro“ a „proti“. Myšlenky, které nejsou v souladu se zaměřeností, jsou deformovány nebo potlačovány.

Za nežádoucí motivaci jsou považovány strach, úzkost a bolest.

4.1 Pracovní motivace

Motivy k práci mohou být různé a mohou mít rozmanitý, ale i relativní význam, vždy záleží na individualitě osobnosti. Mezi nejčastěji uváděné motivy, podle mne, patří:

- Peníze
- Aktivita
- Seberealizace
- Sociální kontakt
- Samostatnost a nezávislost

Peníze. Cílem je uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a řady požitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení spotřeby.

Aktivita. Pracovní činnost naplňuje do značné míry potřebu smysluplné aktivity. Opakem je nuda, apatie, nedostatek životní náplně.

Seberealizace. Cílem je úspěch, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný apod. Práce může být smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.

Sociální kontakt. V zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. Opakem je osamělost, sociální izolace.

Samostatnost a nezávislost. Ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. Opakem je závislost, pasivita.

4.1.1 Optimismus jako zdroj motivace

Optimismus, podobně jako naděje, vede k víře, že nakonec vše dobře skončí, navzdory všem ztrátám a zklamáním. Optimističtí lidé vidí v nezdaru impuls k takové změně, která by vedla příště k úspěchu. Selhání a problémy považují za něco, co je možné napravit. Naproti tomu pesimisté reagují na nezdary tím, že sami sebe přesvědčí, že nemohou udělat nic, co by příště vedlo k lepšímu výsledku. Příčinu nezdaru vidí ve svých vlastnostech, o kterých jsou přesvědčeni, že je nemohou změnit. Srovnáním obou skupin lze dojít k názoru, že optimismus, jako vlastnost podněcující ke změnám, k práci na sobě, je určitě velmi důležitým motivujícím prvkem, který mimo jiné posiluje sebedůvěru lidí (Goleman, 1997).

4.2 Motivační typy lidí

Smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k nějakému výkonu či typu chování. Podle Plamínka (2003) existují tyto základní motivační typy lidí.

Objevovatelé – přitahuje je zdolávání překážek a přijímání výzev. Disponují maximem racionální inteligence a mají nejlepší předpoklady pro vědeckou a kreativní práci. Velmi si váží svobody, neradi se cítí omezování, což poněkud znesnadňuje jejich systematickou přípravu v případném vzdělávání. Jsou ale zdrojem nových myšlenek a nápadů.

Usměrňovatelé – přitahuje je možnost mít vliv na jiné lidi, vnímají velmi citlivě hierarchické uspořádání společnosti a jsou rádi středem pozornosti, jsou vnímaví k tomu, co je a není vhodné, dovedou přesvědčit, uplatní se jako vůdci větších skupin lidí. Z

hlediska dalšího vzdělávání je podstatné, že mají vůli naslouchat a chápat, jsou samostatní, aktivní při řešení problémů, jsou racionální a činnosti dotahují do konce.

Slad'ovatelé – jsou vstřícní, řeší svoje sociální vztahy, jsou vysoce empatictí. Spoléhají se na pocity u sebe i u druhých.

Zpřesňovatelé – bývají pečliví, přísní na sebe i okolí, respektují autority, neradi riskují.

5 ROZVOJ OSOBNOSTNÍCH KOMPETENCÍ ÚČASTNÍKŮ REKVALIFIKACÍ

5.1 Některé z aspektů ovlivňující vzdělavatelnost dospělých při rekvalifikaci

Potřeba seberealizace souvisí s možností uplatnění se na trhu práce. Vývoj dnešní společnosti neúprosně nutí osobnost každého jedince k aktivaci motivačních vlastností, protože schopnost uplatnit se znamená ztotožnit se s filosofií celoživotního učení a vzdělávání.

Moderní společnost podporuje strategii vzdělávání, která předchází vývoji, tzn., lidé se musí učit novým věcem z hlediska jejich budoucí potřeby. Vzdělávání se stává kapitálem jak pro jednotlivce, tak pro společnost; lidé si tuto potřebu uvědomují a stoupá zájem o vyšší vzdělání. Rozvíjejí se také nové formy vzdělávání dospělých, a vzdělání nabyté v mládí ztrácí velmi rychle svou objektivní platnost a je třeba jej v pravidelných intervalech aktualizovat. Vzdělávání je jak pro jedince, tak společnost ekonomicky finančně náročnou záležitostí, protože investované finance mají velmi dlouhou „dobu návratnosti“. Malé firmy tak na rozdíl od velkých preferují spíše soukromé hledisko vzdělávání.

Pokud se chce jedinec všem těmto požadavkům přizpůsobit, je třeba, aby byl odolný vůči poměrně vysoké míře zátěže, kterou vzdělávání v dospělém věku bezesporu je.

5.2 Vzdělávání ke kompetentnosti v produktivním věku

Vzdělávání může být koníčkem, realizací osobnosti, ale také utrpením, které jedinec podstupuje z donucení proto, aby dosáhl některého ze svých životních cílů. Vzdělávání musí obohacovat, naplňovat, aby byl tento proces efektivní.

Na základě *Memoranda Evropské unie k celoživotnímu učení* z listopadu 2000 se Evropa mění ve společnost a ekonomiku založenou na znalostech, členové společnosti musí mít přístup k aktuálním informacím a vědomostem, aby společnost jako celek byla konkurenceschopná v rámci zlepšení zaměstnatelnosti a adaptability pracovních sil. Evropané žijí ve složitém světě a je třeba, aby si dokázali plánovat vlastní život a naučili se žít ve společnosti s kulturní, etnickou a jazykovou rozmanitostí – vzdělání je klíčem k pochopení toho, jak se těchto náročných úkolů zhostit (Palán, 2003).

Schopnost plnit úkoly patří k základní kompetenci.

Podle Plamínka (2004) můžeme kompetence chápat jako způsobilost, předpoklad jedince k určitému výkonu.. Tedy zahrnují popis jeho znalostí, schopností, postojů, dovedností a zkušeností.

Klíčové kompetence pak zahrnují spektrum kompetencí, které přesahují hranice jednotlivých odborností. Belz, Siegrist (2001) uvádí jako klíčové kompetence:

- Komunikativnost a kooperativnost – schopnost vědomě komunikovat a přispívat ke skupinové spolupráci.
- Schopnost řešit problémy a tvořivost – schopnost poznávat problémy a řešit je tvořivě, odpovídajícím způsobem.
- Samostatnost a výkonnost – schopnost samostatně vést průběh prací.
- Odpovědnost – schopnost přijímat spoluodpovědnost.
- Schopnost přemýšlet a učit se – schopnost dále se rozvíjet.
- Schopnost argumentovat – schopnost věcně posuzovat a hodnotit.

Získávání klíčových kompetencí je proces celoživotní, sloužící k rozvoji osobnosti jedince. Kompetence sestávají z různých schopností jedince a z jejich vzájemného ovlivňování.

Klíčové kompetence mají delší životnost než odborné kvalifikace, proto mohou být základem pro další učení.

Mezi získanou kvalifikací a kompetencemi neexistuje shoda, kompetence se tedy profesní přípravou nezíská. Lze předpokládat, že i když nadále bude rozhodující pro přijetí do zaměstnání certifikát, význam neuvědomovaných znalostí a dovedností vzroste.

5.3 Morální zastarávání

Jako morální zastarávání označujeme stav, kdy kompetence pracovníka nejsou na úrovni požadavků práce, snižují se pracovní kvality, dovednosti a vzorce chování. Jedinci nejsou schopni plnit požadavky práce a zvyšuje se riziko jejich selhání.

Oblast dalšího vzdělávání je ošetřena řadou dokumentů, které tomuto problému předcházejí tím, že doporučují usnadnit přístup ke vzdělávání všem vrstvám obyvatelstva, bez diskriminace, zdokonalovat a rozšiřovat nabídku vzdělávání, rozvíjet spolupráci mezi

organizacemi, vzdělávacími institucemi a sociálními partnery, zdokonalování informačních a poradenských služeb, potvrzování kvalifikací a uznávání kompetencí, atd. (Palán, 2003).

6 NEZAMĚSTNANOST Z HLEDISKA VZDĚLÁNÍ

Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením sociální prestiže, k níž tato role přispívá. Nezaměstnaní lidé se ocitají v sociální izolaci. Ne všechny skupiny lidí jsou ohroženy nezaměstnaností ve stejné míře a ne u všech vyvolává zcela totožné reakce. Riziko nezaměstnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii.

Být nezaměstnaný znamená „nemít placené zaměstnání“. Z úvah o nezaměstnanosti jsou tak vyloučeny všechny práce, které nejsou vykonávány pro ekonomické cíle, například dobrovolná nebo domácí práce. Nezaměstnanost můžeme nejlépe vystihnout, jak uvádí Mareš (2002), ve vztazích: příjem z práce, možnost kdykoli tuto práci svobodně ukončit nebo být tohoto zaměstnání někým jiným zbaven. Předpokládá tedy jistou směsici svobody a závislosti.

Společnost však z hlediska své prosperity očekává, že její členové budou o nalezení a udržení zaměstnání usilovat. Nezaměstnaný má na trhu práce právo nabízenou práci přijmout, pokud je pro něj vhodná. Znamená to, že jsou akceptovány určité osobní důvody odmítnutí zaměstnání, např. nevyhovující charakter práce, irrelevantní vzdělání, velká vzdálenost pracoviště od bydliště apod.

Pro většinu populace v České republice je nezaměstnanost novým problémem. Nedovedou tento problém řešit, a proto na ně působí jako silně stresující faktor. Děje se tak ve větší míře než v zemích, kde je nezaměstnanost běžnějším jevem, součástí standardní zkušenosti (v zemích, kde mají s nezaměstnaností dlouholeté zkušenosti je běžné, že člověk během svého života změní několikrát zaměstnavatele, nežádka i svou kvalifikaci).

Klasifikace zaměstnání (KZAM) charakterizuje zaměstnání jako konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. Povolání naopak označuje způsobilost vykonávat pracovní činnosti, která se získává určitým stupněm vzdělání a ovládnutím potřebných praktických dovedností.

Jedno z nejzákladnějších členění nezaměstnaných je členění podle úrovně vzdělání. Z hlediska školského zákona rozlišujeme základní, střední, úplné střední, vyšší a vysokoškolské vzdělání. Protože toto členění je poněkud hrubé, používáme podrobnější členění, odpovídající kategoriím vzdělání podle Klasifikace kmenových oborů vzdělání

(KKOV) - základní vzdělání, střední odborné (bez vyučení), vyučen, vyučen s maturitou (jak absolventi 4letých studijních oborů SOU, tak absolventi nástavbového studia absolventů 3letých učebních oborů), všeobecné (gymnázium), SOU s maturitou, vyšší a vysokoškolské vzdělání. Srovnáme-li vyhlídky osob na trhu práce z hlediska vzdělanostní úrovně, je zřejmé, že se zde opakovaně projevuje úměra mezi stupněm dosaženého vzdělání a uplatnitelností, kdy s rostoucí úrovní vzdělání klesá míra nezaměstnanosti.

Vzdělanostní struktura obyvatelstva je charakteristická velkou setrvačností v čase, i když část populace si svoje vzdělání a kvalifikaci v průběhu života ještě doplňuje a rozšiřuje. Vzdělanostní struktura podobně jako věková struktura je ovlivněna dlouhodobým vývojem, ale i dalšími vnějšími i vnitřními faktory, které umožňují a ovlivňují vzdělávání lidí.

Jak uvádí Sekot (2004) nejvyšší míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním, naopak nejnižší míra nezaměstnanosti postihuje vysokoškoláky a osoby s úplným středním odborným a všeobecným vzděláním.

Od konce padesátých do začátku devadesátých let byl důraz kladen na učňovské vzdělání a přístup k maturitnímu a vysokému školství byl omezen. V devadesátých letech se přístup ke vzdělání změnil, což souvisí s novým směřováním hospodářského rozvoje. Otevřely se nové možnosti vzdělávání a vytvořily se nové podmínky na trhu práce. V následujících letech se vzdělanostní struktura populace bude postupně významně měnit, zejména pokud uvažujeme ekonomicky aktivní obyvatele (tj. zaměstnané a nezaměstnané). Nejstarší generace postupně odchází do důchodu a generace vystudované v nové éře se dostávají na trh práce. Bude se tak zvyšovat podíl lidí, kteří ukončili středoškolské vzdělání maturitou a lidí s terciárním vzděláním, ubývat bude lidí, kteří dosáhli pouze středoškolské vzdělání bez maturity (vyučení) (Gottvald, 2008).

Zaměstnání má pro člověka značnou hodnotu. Motivy k práci mohou být různé a mohou mít individuálně rozmanitý význam (peníze, aktivita, seberealizace, sociální kontakt, samostatnost a nezávislost). Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím jsou tyto motivy silnější. Samotným stresorem může být nejenom reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se tak stane v budoucnosti.

Pokud nemůže nezaměstnaný najít práci po delší dobu, dostane se do fáze adaptace na styl života nezaměstnaného, který bývá typický rezignací, ztrátou naděje a apatií. Člověk přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 VÝZKUM

Výzkum v této práci jsem pojala jako výzkumný popisný problém.. Výstupem bude tedy popis stavu na základě získaných dat. Základní cíl výzkumu je zaměřen na to, zda oslovení respondenti – účastníci rekvalifikací – byli vedeni k absolvování rekvalifikace vlastním zájmem o další osobnostní rozvoj nebo ne. Na tento hlavní cíl navazují dva dílčí cíle výzkumu sledující jednak výsledný efekt rekvalifikací směrem ke změně postojů a dále zda je osobnostní rozvoj jedince motivačním prvkem k dalšímu vzdělávání. Abych mohla oslovit dostatečné množství respondentů a získat potřebné množství dat, využila jsem techniku dotazníkového šetření v rámci strategie kvantitativního výzkumu. Tato technika mi umožnila před rozdělením dotazníků osobně respondenty oslovit, objasnit jim účel dotazníkového šetření, vysvětlit jednotlivé otázky a hned na místě zodpovědět případné nejasnosti. Výsledky dotazníkového šetření popisují v závěru praktické části.

7.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda oslovené respondenty – účastníky rekvalifikací vedl k absolvování rekvalifikace vlastní zájem o další osobnostní rozvoj nebo ne.

Dílčími cíli jsou:

- popsat výsledný efekt rekvalifikací směrem ke změně postojů
- zjistit, do jaké míry je osobnostní rozvoj motivačním prvkem

7.2 Časový plán a harmonogram výzkumu

Výzkum probíhal v období prosinec 2008 – únor 2009 dle následujícího harmonogramu:

- Připravit vhodnou formu dotazníku
- Zabezpečit výzkumný vzorek
- Provést výzkum
- Zpracovat výsledky výzkumu - březen 2009

7.3 Výzkumná metoda

Zvolila jsem formu kvantitativního výzkumu s využitím techniky dotazníkového šetření.

Protože při této formě dotazování chybí přímý kontakt tazatele a respondenta, velmi záleží na výběru a formulování otázek i na jejich pořadí. V dotazníku je celkem 13 položek, první 3 jsou zaměřeny na osobní údaje, ostatní položky se zaměřují na zkoumanou problematiku.

Dotazníkové šetření umožňuje oslovit větší množství respondentů a výhodou je i jeho rychlá návratnost. Zvolila jsem anonymní formu dotazníku, aby jejich odpovědi byli co možná nejméně nejvíce a rovněž, aby se neobávali úniku některých osobnějších informací.

7.4 Výzkumný vzorek

Pracuji ve firmě, která rekvalifikace realizuje, proto jsem zvolila výběr na základě dostupnosti výzkumného vzorku. Pro potřebu výzkumu jsem oslovila účastníky rekvalifikací firmy MARLIN, s.r.o. na pobočkách v Kroměříži, Uherském Hradišti a Zlíně. Jednalo se o záměrný výběr účastníků specifických rekvalifikací. Celkem bylo osloveno 95 osob, vyplněný dotazník vrátilo 90 osob, tedy 95% návratnost. Do výběru byli zařazeni všichni účastníci bez omezení. Na všechny pobočky jsem se dostavila osobně a vysvětlila respondentům, k jakému účelu bude dotazník sloužit a požádala je o co nejvíce nejvíce odpovědi. Předem byli upozorněni, že vyplnění dotazníku je anonymní a výsledky budou použity pouze pro účely mé bakalářské práce.

7.5 Vyhodnocení a prezentace výsledků výzkumu

Vyhodnocení výsledků výzkumu jsem provedla statisticky i graficky, ve formě absolutních a relativních četností a tyto výsledky interpretuji ve formě přehledových tabulek a grafické vizualizace – graf. V tabulkách jsou uvedeny absolutní a relativní četnosti odpovědí, tyto odpovědi jsou zaokrouhleny na celá čísla.

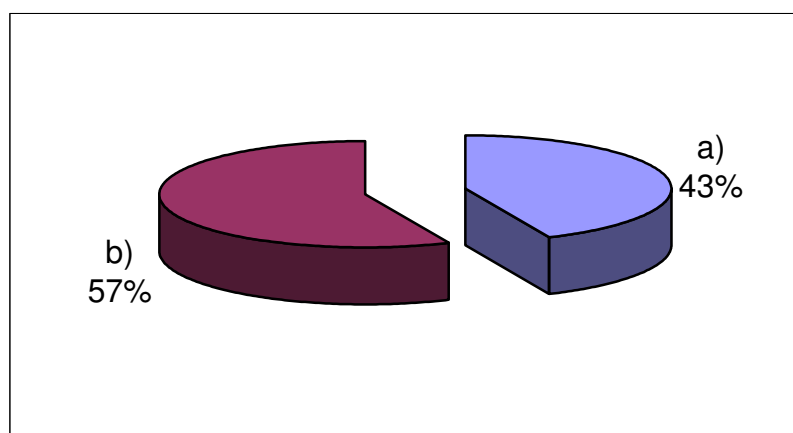
Otázka č. 1: Pohlaví

Komentář – cílem bylo zjistit procentuální zastoupení mužů a žen v průzkumu.

Interpretace - z celkového počtu 90 respondentů bylo 43 % mužů a 57 % žen.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) muž	39	43
b) žena	51	57

Tab. č. 1 Pohlaví respondentů



Graf č. 1 Pohlaví respondentů

Otázka č. 2: Věková kategorie

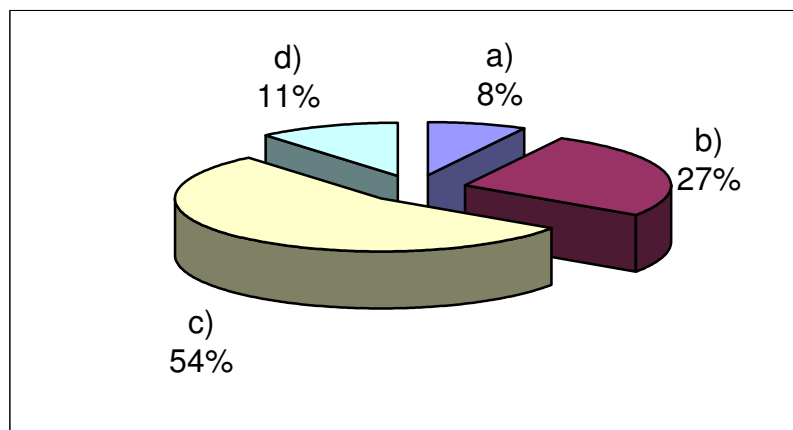
Komentář - tato otázka je zaměřena na věk respondentů, pro zjednodušení jsem vytvořila 4 věkové kategorie.

Otázkou jsem chtěla zjistit, zda rozložení věkových kategorií je rovnoměrné, nebo zda jsou výraznější rozdíly mezi zastoupením jednotlivých kategorií.

Interpretace - početně nejsilnější byla třetí věková kategorie 41-55 let, do které spadalo 54 % . Druhá věková kategorie 26-40 let byla zastoupena 27% . Nejmenší procentuální zastoupení bylo zjištěno u čtvrté kategorie 56 let a více – 11 % . a u první kategorie do 25 let – pouze 8%.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) do 25	7	8
b) 26-40	24	27
c) 41-55	49	54
d) 56 a více	10	11

Tab. č. 2 Věková kategorie respondentů



Graf č. 2 Věková kategorie respondentů

Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

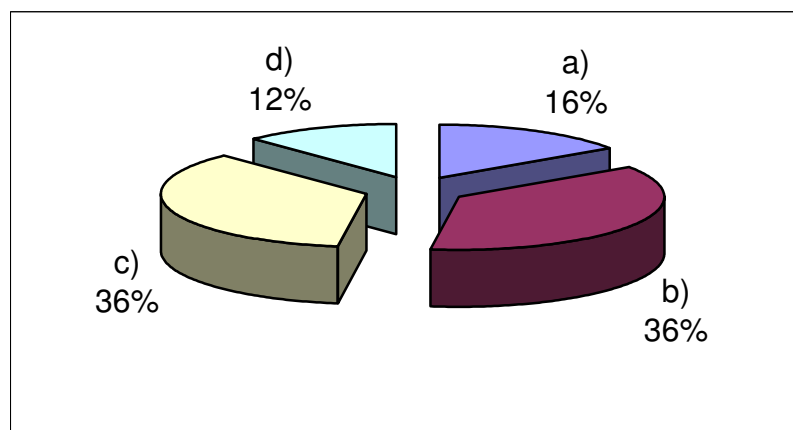
Komentář – v této otázce jsem zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.

Otázkou jsem chtěla zjistit, která vzdělanostní skupina respondentů je zastoupena v největším a naopak nejmenším počtu.

Interpretace – velmi vyrovnané zastoupení bylo u skupin respondentů vyučených - 36% a se SŠ – 36%. Výrazně menší zastoupení vykazují skupiny respondenti se ZŠ – 16% a nejmenší zastoupení VŠ – 12%.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ZŠ	14	16
b) vyučen	33	36
c) SŠ	32	36
d) VŠ	11	12

Tab. č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Otázka č. 4: Nezaměstnaný/a

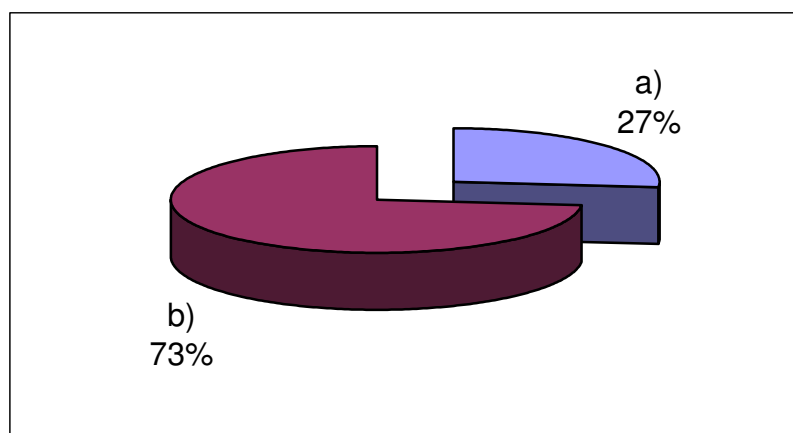
Komentář – otázka zjišťuje, zda jsou respondenti krátkodobě či dlouhodobě nezaměstnaní. Vycházela jsem z kritéria, které používá pro označení úřad práce, tedy z aktuální doby podpory při nezaměstnanosti, která je v současné době max. 5 měsíců. Respondentům bylo vysvětleno, že tato otázka je zaměřena na dobu trvání jejich poslední, tedy současné nezaměstnanosti.

Otázkou jsem chtěla zjistit, která skupina respondentů je zastoupena početněji, tedy zda je větší zájem o rekvalifikaci u krátkodobě či dlouhodobě nezaměstnaných.

Interpretace – výrazně početněji jsou zastoupeny osoby dlouhodobě nezaměstnané - 73% , u krátkodobě nezaměstnaných je to pouze 27%.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) krátkodobě	24	27
b) dlouhodobě	66	73

Tab. č. 4 Délka nezaměstnanosti respondentů



Graf č. 4 Délka nezaměstnanosti respondentů

Otázka č. 5: Požádal/ jste o rekvalifikaci sám/sama?

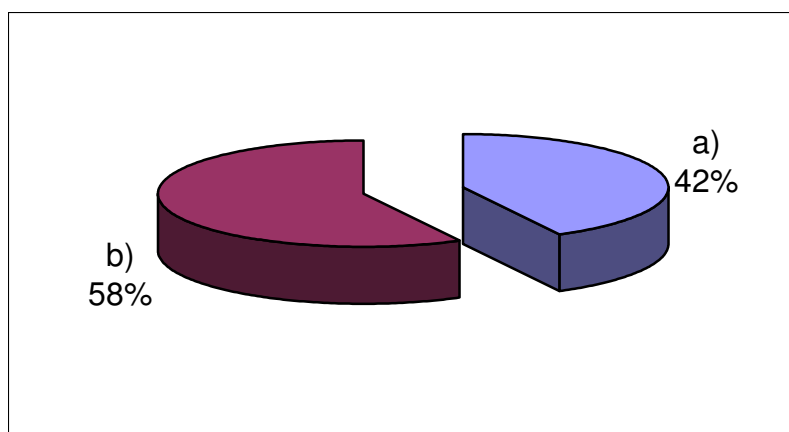
Komentář – cílem otázky bylo zjistit, zda iniciativa k nástupu do rekvalifikace vycházela z respondenta, nebo zda pouze reagoval na nabídku úřadu práce.

Touto otázkou jsem sledovala hlavní výzkumný cíl – tedy zjistit, zda vedl k absolvování rekvalifikace vlastní zájem o další osobnostní rozvoj nebo ne (tedy zda respondent nastoupil do rekvalifikace až na základě oslovení nabídkou od úřadu práce nebo na základě vlastní žádosti).

Interpretace – 42% odpovědělo, že o rekvalifikaci žádali sami a v 58% se jednalo o reakci na nabídku z úřadu práce a to i přesto, že vysoce převažuje počet dlouhodobě nezaměstnaných respondentů (otázka 4).

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano, sám/sama	38	42
b) ne, nežádal/a jsem	52	58

Tab. č. 5 Vlastní iniciativa při požadování rekvalifikace



Graf č. 5 Vlastní iniciativa při požadování rekvalifikace

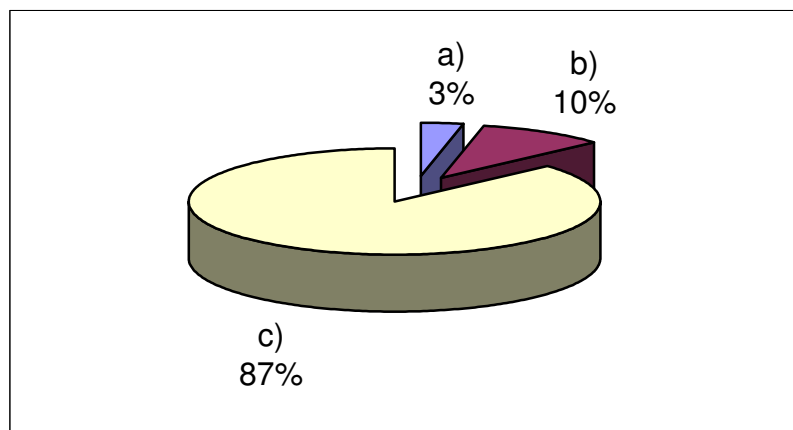
Otázka č. 6: Co nejvíce ovlivnilo Vaše rozhodnutí nastoupit do rekvalifikace?

Komentář – cílem otázky bylo zjistit, která z uvedených možností nejvíce ovlivnila rozhodnutí respondenta pro nástup do rekvalifikace.

Interpretace – nejvíce respondentů - 87% označilo jako hlavní důvod zájem změnit svoji situaci, 10% označilo jako hlavní důvod možnost pobírat podporu při rekvalifikaci a pouze malá část – 3% uvedla obavu odmítnout nabídku od úřadu práce. Z výsledku vyplývá, že zájem změnit svoji situaci využitím možnosti rekvalifikace je vysoký, ale předchozí otázka (5) ukazuje, že i přesto velký počet zájemců o ni nepožádal z vlastní iniciativy.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) obava odmítnout nabídku ÚP	3	3
b) možnost pobírat podporu	9	10
c) zájem změnit svoji situaci	78	87

Tab. č. 6 Podnět k nástupu do rekvalifikace



Graf č. 6 Podnět k nástupu do rekvalifikace

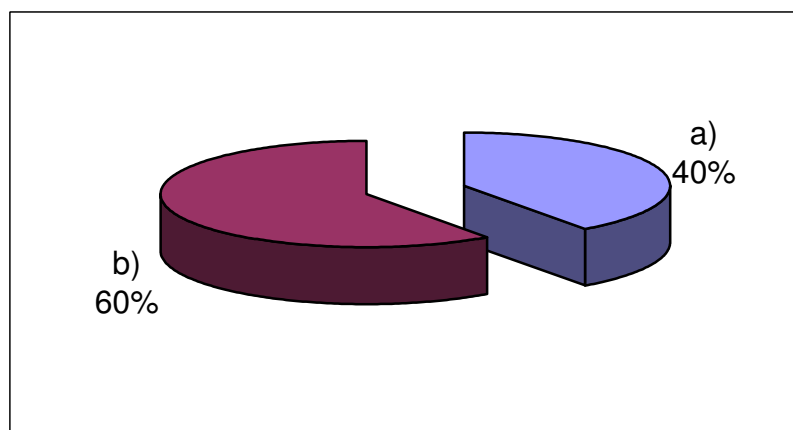
Otázka č. 7 Absolvoval/a jste před nástupem do rekvalifikace nějaký poradenský program pro nezaměstnané?

Komentář – tato otázka je podkladem pro následující otázku - cílem bylo zjistit, nakolik poradenství předcházející rekvalifikaci mohlo ovlivnit zájem respondentů o rekvalifikaci.

Interpretace – poradenství absolvovalo 40% respondentů, 60 % uvádí ne.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano	36	40
b) ne	54	60

Tab. č. 7 Absolvování poradenství před rekvalifikací



Graf č. 7 Absolvování poradenství před rekvalifikací

Otázka č. 8: Pokud ano, bylo to pro Vás motivující k nástupu do rekvalifikace?

Komentář - cílem otázky bylo zjistit, zda absolvování poradenství bylo pro účastníky motivující k dalšímu vzdělávání, konkrétně k nástupu do rekvalifikace..

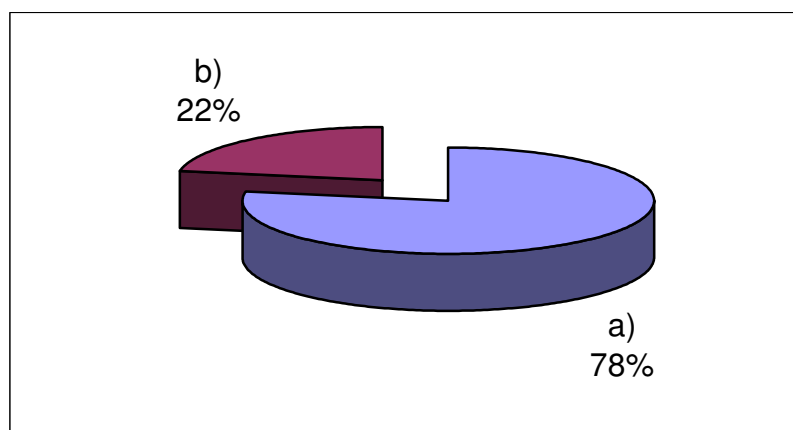
Otázkou jsem sledovala druhý dílčí cíl výzkumu – tedy do jaké míry je osobnostní rozvoj (v tomto případě uskutečněný poradenský program) motivačním prvkem.

Interpretace - kladně odpovědělo 72%, negativně 22%

Výsledek ukazuje, že z počtu 36 osob, které poradenství absolvovalo (otázka 7) jich bylo 28 (tedy 78%) motivováno k nástupu do rekvalifikace, tedy do dalšího vzdělávání. Jak vyplývá z dotazníků, tito respondenti požádali o rekvalifikaci sami.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano	28	78
b) ne	8	22

Tab. č. 8 Poradenství – motivace k dalšímu vzdělávání



Graf č. 8 Poradenství – motivace k dalšímu vzdělávání

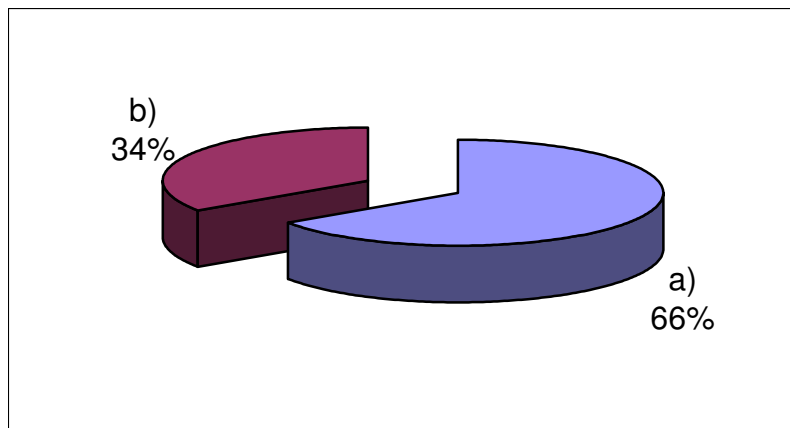
Otázka č. 9 Pokud by Vám úřad práce nabídl poradenský program, zaměřený na orientaci na trhu práce a sebe prezentaci, měl/a byste zájem?

Komentář – otázkou jsem chtěla zjistit, jaký by byl zájem u oslovených respondentů o poradenství zaměřené na další rozvoj osobnosti. Respondentům jsem vysvětlila, že tento typ poradenských programů není zaměřen přímo na vzdělávání jako rekvalifikace, nýbrž na osobnostní rozvoj.

Interpretace – zájem projevilo 66% respondentů, 34% uvedlo nezájem.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano	59	66
b) ne	31	34

Tab. č. 9 Zájem o poradenský program



Graf č. 9 Zájem o poradenský program

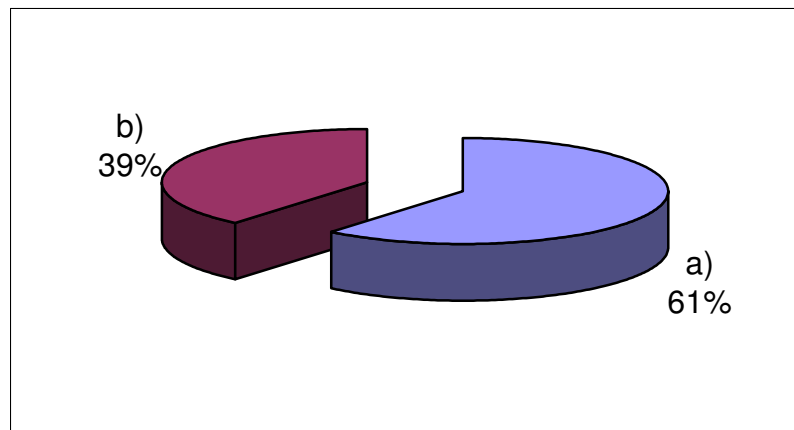
Otázka č. 10 Pozoroval/a jste již během absolvování rekvalifikace změnu svého postoje ke své současné situaci?

Komentář – otázka měla za cíl zjistit, kolik respondentů pozorovalo u sebe změnu svého postoje již v průběhu rekvalifikace, tedy kolik jich rekvalifikace v tomto směru pozitivně ovlivnila.

Interpretace – pozitivní změnu (ano, začal/a jsem si více věřit) uvádí 61% dotazovaných, 39% u sebe změnu nepozoruje.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano, začal/a jsem si více věřit	55	61
b) ne	35	39

Tab. č. 10 Změna postoje k vlastní situaci



Graf č. 10 Změna postoje k vlastní situaci

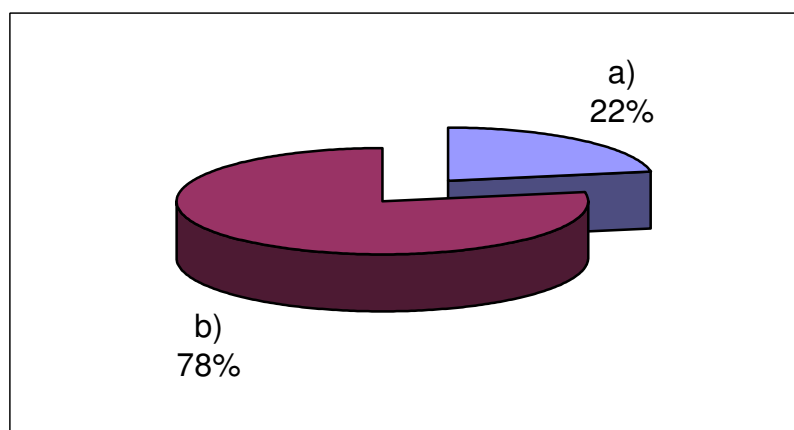
Otázka č. 11 Změnily se vaše postoje k dalšímu vzdělávání po absolvování rekvalifikace?

Komentář – otázka sleduje, kolik respondentů motivovalo absolvování rekvalifikace k dalšímu vzdělávání. Tedy nakolik byla rekvalifikace motivujícím prvkem.

Interpretace – zájem o další vzdělávání projevuje pouze 22% respondentů, 78% uvádí nezájem o další vzdělávání.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano, chuť se dál vzdělávat	20	22
b) ne, nemám zájem se dál vzdělávat	70	78

Tab. č. 11 Změna postoje k dalšímu vzdělávání



Graf č. 11 Změna postoje k dalšímu vzdělávání

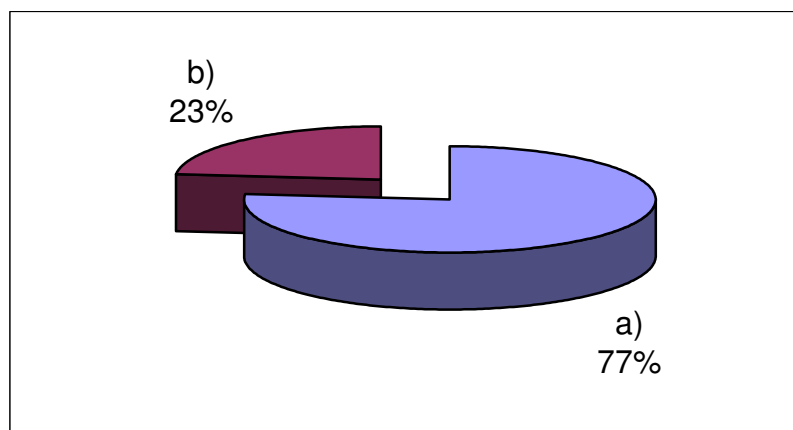
Otázka č. 12: Změnilo absolvování rekvalifikace Váš pohled na vlastní možnosti?

Komentář – tato otázka zjišťovala, zda účast v rekvalifikačním programu pomohla uvědomit si vlastní možnosti vzhledem k dalšímu rozvoji osobnosti.

Interpretace – 77% respondentů uvádí odpověď ano (ověřili si, že jsou schopni na sobě dále pracovat) a 23% volilo odpověď ne. Výsledek tedy ukazuje, že absolvování rekvalifikace podpořilo důvěru ve vlastní schopnosti u převážné části respondentů.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano	69	77
b) ne	21	23

Tab. č. 12 Změna pohledu na vlastní možnosti



Graf č. 12 Změna pohledu na vlastní možnosti

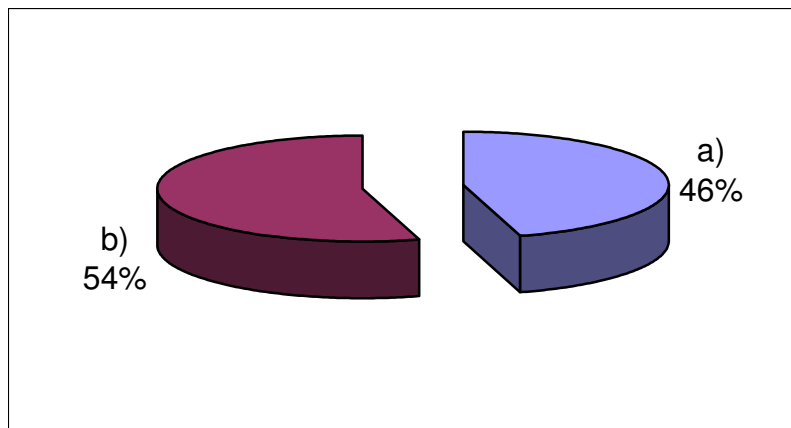
Otázka č. 13: Pokud by to dovoľovala vaše finanční situace, absolvoval/a byste rekvalifikaci i v případě, že byste si ji musel/a hradit ze svých prostředků?

Komentář – otázkou jsem chtěla zjistit, kolik respondentů by mělo zájem o rekvalifikaci i za vlastní úhradu (respondenti byli upozorněni, že je to otázka hypotetická-tedy jak by reagovali v případě, že by to jejich finanční situace dovoľovala). Toto upřesnění jsem považovala za nutné, protože u většiny nezaměstnaných je finanční situace zásadní otázka a má vliv na jejich rozhodování. Zvláště u dlouhodobě nezaměstnaných.

Interpretace – odpovědi byly dosti vyrovnané - 46% uvádí, že by byli ochotni hradit rekvalifikaci i z vlastních prostředků, 54% uvádí ne.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
a) ano	41	46
b) ne	49	54

Tab. č. 13 Úhrada rekvalifikace z vlastních prostředků



Graf č. 13 Úhrada rekvalifikace z vlastních prostředků

SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

V závěru praktické části bych se chtěla zaměřit na celkový popis výsledků výzkumu.

Zajímavé pro mne bylo již samotné rozdávání dotazníků respondentům. Reagovali velmi vstřícně a návratnost dotazníků byla vysoká – 95%. K vyplnění přistupovali svědomitě, pokud se domnívali, že něco nepochopili správně, následně mě ještě kontaktovali před samotným vyplněním.

K posouzení hlavního výzkumného cíle - zda oslovené účastníky rekvalifikací vedl k absolvování rekvalifikace vlastní zájem o další osobnostní rozvoj nebo ne - jsem využila otázek č. 5, 6, a 8.

Při vyhodnocování dotazníků 42% odpovědělo, že o rekvalifikaci žádali sami a 58% uvedlo, že reagovali na nabídku z úřadu práce (otázka č. 5). Následně odpovídá 87% respondentů, že jejich rozhodnutí nastoupit do rekvalifikace nejvíce ovlivnil zájem změnit svoji situaci (otázka č. 6). Na základě zjištěných dat se tedy nabízí otázka, proč iniciativa a zájem nastoupit do rekvalifikace nevycházela z nich samotných, ale mnozí až reagovali na nabídku úřadu práce – jak vypovídá vyhodnocení otázky předchozí. Tady se otevírá prostor pro navazující otázku – tedy správné motivování nezaměstnaných směrem k jejich dalšímu osobnostnímu rozvoji (formou poradenského programu).

Velmi zajímavé a podněcující je, že 40% respondentů absolvovalo před nástupem poradenský program a následně dokonce 78% (otázka č. 8) z nich uvádí, že absolvování tohoto poradenství bylo tím motivujícím impulsem pro následný nástup do rekvalifikace. Tito respondenti, jak vyplývá z dotazníků, si požádali o rekvalifikaci sami.

Otázkou č. 9 jsem chtěla zjistit případný zájem respondentů o poradenský program. 66% dotázaných odpovědělo kladně.

Výsledek otázky č. 8 současně dává odpověď i na druhý dílčí cíl výzkumu – tedy do jaké míry je osobnostní rozvoj motivačním prvkem. V tomto případě je tím motivačním prvkem absolvování poradenského programu, který je motivoval k dalšímu vzdělávání. K posouzení tohoto dílčího cíle směřuje i otázka č. 11, kdy 22% dotázaných uvádí, že má po absolvování rekvalifikace chuť se dále vzdělávat. Není to procento vysoké, avšak je třeba zdůraznit, že je to pouze doprovodný pozitivní jev rekvalifikace, nikoli její přímý záměr a cíl.

Otázka č. 11 současně odpovídá i na první dílčí cíl výzkumu, jenž se zaměřuje na popis výsledného efektu rekvalifikací směrem ke změně postojů. Tato otázka tedy postihuje změnu postojů k otázce dalšího vzdělávání. U otázky č. 10 odpovídá 61% dotázaných, že u sebe vidí změnu postoje k současné situaci v tom, že si začali více věřit, což považují za velice pozitivní výsledek. Otázka č. 12 dává odpověď na to, zda absolvování rekvalifikace změnilo pohled na vlastní možnosti, tedy ověřili si, že jsou schopni na sobě dále pracovat. 77% dotázaných odpovídá kladně.

ZÁVĚR

Jak jsem zmínila v úvodu, v rámci své bakalářské práce jsem zaměřila do oblasti, ve které pracuji a výzkum jsem využila i k získání odpovědí na některé otázky, které mně při zajišťování a realizování rekvalifikací pro nezaměstnané často napadají. Teoretickou část jsem zaměřila na aspekty, které dle mého názoru, souvisejí se zkoumanou problematikou. Tedy aspekty ovlivňující další osobnostní rozvoj jedince, včetně motivace.

Jako hlavní výzkumný cíl jsem si stanovila zjistit, zda oslovené respondenty – účastníky rekvalifikací - vedl k absolvování rekvalifikace vlastní zájem o další osobnostní rozvoj nebo ne. Je třeba zdůraznit, že u oslovených respondentů je vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných, tedy lidí, kteří měli dostatek času se o další vzdělávání formou rekvalifikace. zajímat a případně ji požadovat. Vysoké procento oslovených uvádí sice jako důvod k nástupu do rekvalifikace svůj zájem změnit svoji situaci, ale zarážející je, že současně pouze část z nich si o rekvalifikaci požádala sama..

Výsledky ukazují na rozhodně příznivý vliv rekvalifikace jako jednoho z motivujících prvků pro další rozvoj osobnosti a na příznivý dopad směrem ke změně postojů. Z uvedených výsledků rovněž vyplývá důležitost takových poradenských programů, které umožní nezaměstnaným lepší orientaci v problému a namotivují je k dalším aktivitám. Toto poradenství by mělo, dle mého názoru, být prvním krokem v práci s nezaměstnanými. Domnívám se, že výsledný efekt by byl čitelný i na motivaci lidí na sobě dále pracovat, sami se hlásit o možnost dalšího vzdělávání a nečekat pasivně až na nabídku od úřadu práce.. Na přínos poradenského programu směrem k podpoře motivace poukazují i výše zmíněné výsledky výzkumu.

Tento výstup koresponduje i s názory lektorů, které jsem požádala o vyjádření jejich pohledu a pro dokreslení je uvádím v příloze č. 2. Tedy, že na základě jejich vlastních zkušeností nezaměstnaní, se kterými pracují, mají potřebu poradit a podpořit směrem k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ATKINSON, R. *Psychologie*. Praha: Portál, 2. vyd., 2003. ISBN 80-7178-640-3.
- BELZ, H.; SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-463-X.
- GARDNER, H. *Dimenze myšlení*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-279-3.
- GOLEMAN, D. *Emoční inteligence*. Praha: Columbus, 1997. ISBN 80-85928-48.
- GOTTVALD, J. a kol. *Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje*. Ostrava, 2008. URL: [on-line].[cit.13.1.2009].
<http://resa.rza.cz/www/file.php?id=72&PHPSESSID=8661d9bf3740e195ec57392a6f6fc7a3>
- HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
- KOHOUTEK, R. *Základy užití psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství, 2002. ISBN 80-214-2203-3.
- MACHAČ, M.; MACHAČOVÁ, H.; HOSKOVEC, J. *Emoce a výkonnost*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1985. ISBN 14-467-85.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 3. vyd., 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7.
- NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia, 2. vyd., 2003. ISBN 80-200-0625-7.
- Národní program rozvoje vzdělávání – Bílá kniha*. Praha: ÚIV, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 978-80-247-1991-7.
- PLAMÍNEK, J. *Sebeřízení*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. ISBN 80-247-0671-7.

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

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK, 2003. ISBN 80-86723-03-8.

PELIKÁN, J. *Výchova jako teoretický problém*. Ostrava: Amosium, 1995. ISBN 80-85498-27-8.

PELIKÁN, J. *Hledání těžiště výchovy*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1265-2.

SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-077-8.

SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Grada, 2. vyd., 2007. ISBN 978-80-247-1821-7.

ŠIMONÍK, O. *Úvod do školní didaktiky*. Brno: MSD, 2003. ISBN 80-86633-04-7.

Učení je skryté bohatství. Zpráva z mezinárodní konference UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“. Praha: ÚIV, 1997.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod. a podobně

EU European Union - Evropská unie

tzn. to znamená

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Pohlaví respondentů.....	37
Graf č. 2 Věková kategorie respondentů.....	38
Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	38
Graf č. 4 Délka nezaměstnanosti respondentů.....	39
Graf č. 5 Vlastní iniciativa při požadování rekvalifikace.....	40
Graf č. 6 Podnět k nástupu do rekvalifikace.....	41
Graf č. 7 Absolvování poradenství před rekvalifikací.....	41
Graf č. 8 Poradenství – motivace k dalšímu vzdělávání.....	42
Graf č. 9 Zájem o poradenský program.....	43
Graf č. 10 Změna postoje k vlastní situaci.....	44
Graf č. 11 Změna postoje k dalšímu vzdělávání.....	44
Graf č. 12 Změna pohledu na vlastní možnosti.....	45
Graf č. 13 Úhrada rekvalifikace z vlastních prostředků.....	46

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 Pohlaví respondentů.....	36
Tab. č. 2 Věková kategorie respondentů.....	37
Tab. č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	38
Tab. č. 4 Délka nezaměstnanosti respondentů.....	39
Tab. č. 5 Vlastní iniciativa při požadování rekvalifikace.....	40
Tab. č. 6 Podnět k nástupu do rekvalifikace.....	40
Tab. č. 7 Absolvování poradenství před rekvalifikací.....	41
Tab. č. 8 Poradenství – motivace k dalšímu vzdělávání.....	42
Tab. č. 9 Zájem o poradenský program.....	43
Tab. č. 10 Změna postoje k vlastní situaci.....	43
Tab. č. 11 Změna postoje k dalšímu vzdělávání.....	44
Tab. č. 12 Změna pohledu na vlastní možnosti.....	45
Tab. č. 13 Úhrada rekvalifikace z vlastních prostředků.....	46

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 2 Vyjádření lektorů

PŘÍLOHA Č. 1

DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro moji bakalářskou práci. Dotazník je anonymní, informace nebudou použity k jiným účelům. Děkuji.

Jana Stančíková

1. Pohlaví

- a) muž b) žena

2. Věková kategorie

- a) do 25 b) 26-40 c) 41-55 d) 56 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) ZŠ b) vyučen c) SŠ d) VŠ

4. Nezaměstnaný/á

- a) krátkodobě (do 5ti měsíců v evidenci na ÚP)
b) dlouhodobě (nad 5 měsíců v evidenci na ÚP)

5. Požádal/a jste o rekvalifikaci sám/sama?

- a) ano, sám/sama
b) ne, nežádal/a jsem

6. Co nejvíce ovlivnilo Vaše rozhodnutí nastoupit do rekvalifikace?

- a) obava odmítnout nabídku z ÚP
b) možnost pobírat podporu při rekvalifikaci
c) zájem změnit svou situaci , díky rekvalifikaci se moci lépe uplatnit na trhu práce

7. Absolvoval/a jste před nástupem do rekvalifikace nějaký poradenský program pro nezaměstnané?

- a) ano
b) ne

8. Pokud ano, motivoval Vás poradenský program k nástupu do rekvalifikace?

- a) ano
- b) ne

9. Pokud by Vám úřad práce nabídl poradenský program zaměřený na orientaci na trhu práce a sebe prezentaci, měl/a byste zájem?

- a) ano
- b) ne

10. Pozoroval/a jste již během absolvování rekvalifikace změnu svého postoje ke své současné situaci?

- a) ano, začal/a jsem si více věřit
- b) ne

11. Změnily se Vaše postoje k dalšímu vzdělávání po absolvování rekvalifikace?

- a) ano, mám chuť se dále vzdělávat, pracovat na sobě
- b) ne, nemám zájem o další vzdělávání

12. Změnilo absolvování rekvalifikace Váš pohled na vlastní možnosti?

- a) ano, ověřil/a jsem si, že jsem schopen/schopna učit se nové věci
- b) ne

13. Pokud by to dovozovala Vaše finanční situace, absolvoval/a byste rekvalifikaci, i pokud byste si ji musel/a hradit ze svých prostředků?

- a) ano
- b) ne

PŘÍLOHA Č. 2

Prostřednictvím vyjádření lektorů firmy MARLIN, s.r.o. jsem se snažila získat materiál pro doplnění problematiky ve vztahu motivace účastníků rekvalifikačních k poradenství.

První z lektorů se specializuje přímo na poradenství, pracuje formou systemického přístupu. Uvádí rovněž konkrétní vyjádření svých klientů, které získal formou dotazníků v rámci aktivit, které realizoval pro klienty úřadů práce.

V pořadí druhá lektorka vyučuje v rekvalifikačních kurzech psychologii a sociální práce.

Vyjádření 1. lektora.

Co přesně si má klient představit pod pojmem systemické koučování?

Systemický přístup, systemika, systemické myšlení - označení pro určitý způsob práce, který zavádí do praxe nové chápání role pracovníka a role klienta. Tradiční pojem pomoci je rozlišen na pomoc v užším slova smyslu = nabízení spolupráce a kontrolu = přebírání zodpovědnosti. Je definována nová metoda práce pracovníka - reflektování, jako způsob práce sama s sebou. Pracovník při své práci rozlišuje zda pomáhá nebo kontroluje. Ze zkušenosti jsem zjistil, že ač toto rozlišení vypadá velmi jednoduše, je pro pracovníky velmi těžké při své profesi ho vědomě provádět a podle toho s partnerem v rozhovoru pracovat.

Pracovník je vybavený metodami a technikami práce, které mu umožňují s klientem spolupracovat. Ne za něho rozhodovat.

Jak reagují klienti na tento způsob poradenství?

S čím jsou spokojeni, co jim naopak vadí.

Mezi nejčastější očekávání účastníků našich poradenských činností patří:

- chci psychickou podporu, už to nemůžu vydržet
- chci se dostat mezi lidi, doma je to už strašné, nemohu to sám vydržet
- chci pomoc při hledání práce
- chci od vás práci
- chci zvýšit svoje šance

- chci informace, hlavně o hledání práce, o kontaktu se zaměstnavatelem, o tom jak psát životopis
- chci mít pokoj od úřadu práce, poslali mě sem, tak jsem tady
- nechci nic, jen to tady odsedím
- chci si vyřešit jiný osobní problém (abych pak mohl hledat zaměstnání), například zdravotní, s bydlením, s dětmi
- chci poradit co a jak dál, nevím si rady

Zde potřebuji zdůraznit důležitost umění pracovníka přijímat a respektovat objednávky klientů jako předpoklad pro další práci s nimi. Dle mé zkušenosti klienti velmi často oceňují tento přístup, po počátečním vyjasňování přijímají nabídky ke spolupráci a hodnotí ho následně jako příjemný a současně pomáhající. Často v závěru žádají pokračování.

Jak efektivní vidíte tento způsob vedení poradenství na základě zpětné vazby od klientů Vy sám?

Jako odpověď na uvedenou otázku přikládám názory účastníků našich poradenských činností. Tyto názory zjišťujeme v závěru každé aktivity. Domnívám se, že přímé vyjádření účastníků je nejlepší odpovědí na výše uvedenou otázku.

Tyto názory jsme zjišťovali anonymní písemnou formou v závěru skupinového poradenství otázkou: „Pokud byste dnes odpoledne potkali někoho z vašich známých a on se vás zeptal, kde jste byli a k čemu vám to bylo, co byste mu řekli?“

- Doporučila bych mu to z hloubky svého srdce. Ten, kdo nemá startovací knoflík, tam bude nastartován nebo nakopnut. Naučí se přemýšlet nad věcmi, které mu dříve připadaly automatické (třeba pohovory se zaměstnavatelem). Děkuji za to, budu na to dlouho vzpomínat.
- Doporučila bych mu to. Odreagování, povzbuzení do dalšího života, naladit se na lepší zítřky, chuť pracovat dál, zlepšení komunikace, vyjadřování, přimějete se nad sebou zamyslet – co je dobré a v čem dělám chyby. Získala jsem nové poznatky.
- Doporučila bych mu to. Dozví se spoustu věcí, o kterých dle mého názoru určitě neví. Zejména jak se o zaměstnání ucházet, první kontakt a čeho se vyvarovat.

Spoustu věcí jsem sice věděla, ale vůbec mi neuškodilo dozvědět se mnoho dalších a zajímavých informací.

- Z psychologického hlediska výborné.
- Jsem hodně spokojená. Určitě bych kurz doporučila známým. Na začátku jsem si řekla, že to nějak přežiji, avšak postupem času jsem si začala uvědomovat, že si zvyšuji sebevědomí, že jsem víc komunikativní, že vlastně mám svůj názor a dokážu ho prosadit a teď vím, že stačí jen to rozhodnutí a jít za tím. A také, že je to o komunikaci a domlouvání.. Moc děkuji, hodně mi to pomohlo, nejhorší je se rozhoupat a pak to jde.
- Bylo příjemné, když jsem zjistila, že na to nejsem sama. A někdo mě vyslechl a snažil se mi pomoci. A taky pomohl.

Poradenství formou systemického koučování vidím jako velmi efektivní, užitečný a věřím, že i perspektivní způsob práce s nezaměstnanými. Systemické koučování je formou pomáhajícího poradenství pracující především se změnami druhého řádu na úrovni myšlení (postojů, názorů – průvodním jevem nebo výsledkem je také přísun informací).

Jedním z osmi profesionálních způsobů práce je také poskytování doporučení – např. dalšího vzdělávání.

Vyjádření 2. lektora:

Ve vzdělávací agentuře se specializují na výuku humanitních předmětů, psychologie, sociální práce. Vzděláním jsem andragog a grafolog.

Zpracovala jsem v průběhu několika let nespočet studijních materiálů a pracovních listů a stále jsem se je snažila podle nejnovějších vědeckých poznatků aktualizovat a hlavně „popularizovat“, abych zvýšila zájem uchazečů o další studium. Pokoušela jsem se i na vlastním životním příběhu dokumentovat výhody intencionálního vzdělávání a objasnit pojem celoživotní učení. Uchazeči přijímají veškeré informace velmi pozorně a naslouchají se zájmem, ale chopí se při výuce každé příležitosti, kdy mohou „sklouznout“ k povídání o sobě sama, o svém těžkém údělu nezaměstnaného a vesměs negují a zpochybňují všechna doporučení ke snadnějšímu vyhledávání zaměstnání. Jde jim spíše o poznávání sebe sama, což lze samozřejmě hodnotit velmi kladně, ale nekoresponduje mi to se zvyšováním zaměstnatelnosti těchto osob. Nabízí se otázka, zda nezaměstnanost skutečně nemá

souvislost s některými osobnostními vlastnostmi a handicapem v oblasti osobních kompetencí zmiňovaných jedinců. Motivace funguje pouze ve smyslu „musím najít sílu se s touto situací srovnat“.

Při výuce opakovaně utíkají k diskusím a rozebírání vlastních problémů. Výuka tedy pokračuje tzv. po výuce další poradenskou službou.

Nabízí se zde úvaha o tom, zda by nebylo vhodnější část financí na rekvalifikace investovat do rozšíření poradenských služeb pro nezaměstnané a v první fázi se zaměřit výhradně na motivační a komunikační výcvik. Teprve po absolvování určitého výše zmíněného výcviku začít s absolventy hledat vhodné oblasti rekvalifikace. Je třeba se skutečně zaměřit na průzkum – tím mám na mysli skutečně relevantní průzkum osobních a profesních kompetencí a také určitých dispozic zájemců o rekvalifikaci, aby profesní změna byla pro jedince skutečně přínosná, ale hlavně také únosná.