

**Univerzita Karlova v Praze**

**Filozofická fakulta**

Katedra pedagogiky

# **Diplomová práce**

Bc. Jana Rainová

## **Pedagogické možnosti řešení životní situace dlouhodobě nezaměstnaných**

Education possibilities of solutions unemployed life situations

Praha 2013

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Josef Valenta, CSc.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze, dne 27. března 2013

.....

Bc. Jana Rainová

## **Abstrakt (česky)**

Diplomová práce je zaměřena na řešení životní situace dlouhodobě nezaměstnaných osob pomocí dalšího vzdělávání. Vychází ze současného stavu aktivní politiky zaměstnanosti a průzkumu konkrétních možností vzdělávání dospělých v Královéhradeckém kraji. Vlastní výzkum bude uskutečněn formou dotazníkového šetření s uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji. Hlavním cílem výzkumu je odpověď na otázku: Jaké vzdělávací formy jsou k dispozici nezaměstnaným lidem při řešení jejich životní situace? Dále odpovědi na dílčí otázky, zda jsou o těchto formách informováni a mají o ně zájem. V teoretické části práce se věnuji obecným tématům nezaměstnanosti a vzdělávání dospělých. Ve výzkumné části jsou zpracovány odpovědi na výzkumné otázky a tyto jsou použity k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz a vyvození závěru v závěrečné části práce.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, zaměstnanost, rekvalifikace, vzdělávání dospělých, možnosti dalšího vzdělávání dospělých, životní situace

**Abstract (in English):**

This thesis is focused on solving life situation of long-term unemployed people through further education. It's based on the current state of active employment policy and on the survey of particular adult education possibilities in the region of Hradec Králové. The actual survey will be made through questionnaires given to job seekers in the Hradec Králové region. The main objective is to answer the question: Which education forms are available to the unemployed dealing with their life situations. The thesis also aims to find out whether they are informed about these forms and whether they are interested in them. The theoretical part deals with general topics of unemployment and adult education. The research part compiles the results of questionnaires which are used to prove or disprove preset hypothesis and to make a conclusion described in the final part.

**Key words:**

Unemployment, employment policy, further adult education, retraining, long-term unemployment, life situation

### **Poděkování**

Děkuji Doc. PhDr. Josefovi Valentovi, CSc. za vstřícnost a odborné vedení v průběhu psaní diplomové práce.

## Obsah

I	TÉMA PRÁCE A JEJÍ CÍLE.....	9
II	TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1	Nezaměstnanost v ČR.....	11
1.1	Politika zaměstnanosti jako forma řešení nezaměstnanosti.....	14
1.2	Druhy nezaměstnanosti .....	16
1.3	Riziko a míra nezaměstnanosti.....	19
1.4	Dopady nezaměstnanosti v domácnostech nezaměstnaných .....	21
2	Dlouhodobá nezaměstnanost .....	23
2.1	Životní situace a styl dlouhodobě nezaměstnaného .....	24
3	Další vzdělávání dospělých .....	27
3.1	Kompetence a kvalifikace.....	28
3.2	Cílové skupiny v dalším vzdělávání.....	31
3.3	Možnosti dalšího vzdělávání .....	31
3.3.1	Rekvalifikace .....	31
3.3.2	Zájmové vzdělávání dospělých .....	35
3.3.3	Profesní vzdělávání dospělých.....	36
3.3.4	Občanské vzdělávání dospělých .....	36
3.3.5	Didaktické formy dalšího vzdělávání.....	38
3.4	Motivační faktory k učení.....	40
4	Vztah vzdělávání dospělých a poradenství.....	43
III	PRAKTICKÁ ČÁST .....	45
5	Charakteristika kraje.....	45
5.1	Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji.....	47
6	Cíl a stanovení hypotéz.....	49
7	Dostupné vzdělávací formy v Královéhradeckém kraji .....	50
7.1	Vzdělávací projekty .....	50
8	Vzdělávací a poradenské aktivity pod záštitou úřadů práce v kraji.....	55

9	Možnosti dalšího vzdělávání v kraji.....	58
9.1	Aktuální nabídka rekvalifikačních kurzů, školení.....	58
10	Metodika dotazníkového šetření.....	60
10.1	Kritéria hodnocení.....	60
10.2	Profil respondentů .....	61
10.3	Vlastní dotazníkové šetření.....	62
11	Vyhodnocení výzkumného šetření.....	71
12	Závěr.....	73
13	Seznam použitých zdrojů.....	75
14	Seznam obrázků .....	78
15	Seznam tabulek .....	79
16	Seznam grafů.....	80
17	Seznam příloh.....	81

## I TĚMA PRÁCE A JEJÍ CÍLE

Práce a zaměstnání je velmi důležitým okamžikem v životě člověka. Zajišťuje především trvalý finanční příjem, který dále ovlivňuje jeho živobytí, zajištění rodiny a s tím související status člověka, jeho postavení ve společnosti, sebevědomí a kulturní život. Pokud má člověk práci, ba dokonce dobře placenou práci, tak nepřemýšlí o tom, jaké by to bylo, kdyby o ni přišel.

Důvodem napsání této diplomové práce je fakt, že pocházím z oblasti, kde je nezaměstnanost poměrně vysoká a dle mého názoru nabídka jakýchkoli aktivit na zlepšení situace nezaměstnaných naopak nízká. Mám i osobní zkušenost z úřadu práce, kdy mi po celou dobu mé půlroční registrace v evidenci nezaměstnaných nebyl nabídnut jediný kurz či cokoli jiného k tomu, abych měla šanci získat nějaké zaměstnání. Netvrdím, že je nutné, aby každý nezaměstnaný absolvoval každý měsíc rekvalifikační kurz, ale myslím si, že by tato nabídka měla být k dispozici těm, kteří o ni stojí a chtějí ji využít. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk je na úřadu práce ve smyslu informovanosti v jisté míře závislý a je nutné, aby jej právě ÚP dostatečně obohacoval.

Smyslem diplomové práce je pomoci zjistit, zda díky edukačním nástrojům lze zlepšit životní situaci nezaměstnaného a zabránit tak sociálnímu vyloučení, které mnohým dlouhodobě nezaměstnaným občanům hrozí. Cílovou skupinou jsou nezaměstnaní z Královéhradeckého kraje.

Hlavním cílem práce je zjistit, jaké edukační nástroje jsou k dispozici nezaměstnaným ve prospěch zlepšení jejich životní situace a zda jsou o nich tyto lidé dostatečně informováni. Edukačními nástroji jsou myšleny vzdělávací formy (rekvalifikační kurzy, zájmové vzdělávání atp. – upřesněno v teoretické části), které pomáhají nezaměstnaným lidem k získání lepší kvalifikace či rozhledu v návaznosti na kvalitnější uplatnění na trhu práce. Dílčím cílem je zjistit, zda v případě informovanosti a absolvování vzdělávacích forem, mají nezaměstnaní větší šanci uplatnění na trhu práce a tím zlepšení životní situace.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část.

Cílem teoretické části je objasnění základních pojmů, souvisejících s problematikou dalšího vzdělávání ve vztahu zlepšení životní situace u dlouhodobě nezaměstnaných.



Cílem empirické části je zjistit, jaké konkrétní formy edukace nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji existují, zda a jakým způsobem jsou respondenti o těchto formách dostatečně informováni, a pokud ano, tak zda jim tyto formy pomáhají k získání práce a zlepšení životní situace.

Pro naplnění cíle budou použity následující výzkumné metody: analýza odborné literatury vztahující se k tématu, dotazníkové šetření s osobami evidovanými na ÚP a rozhovory s referentkami ÚP.

## II TEORETICKÁ ČÁST

### 1 Nezaměstnanost v ČR

Nezaměstnanost v České republice není nijak zvlášť vysoká, ale i tak musí být chápána jako problém, který je potřeba řešit a nezavírat před ním oči. <sup>1</sup> Mareš uvádí, že oficiální nízká průměrná **míra nezaměstnanosti**<sup>2</sup> je do jisté míry zavádějící. Skutečná míra nezaměstnanosti se totiž dle výzkumů pohybovala téměř o procento výše, než bylo uváděno. Nezaměstnanost také není rovnoměrně rozprostřena po celém území republiky, ale naopak některé oblasti zasahuje více a některé zase méně. V České republice kolem roku 1998 existovaly okresy, které měly míru nezaměstnanosti kolem 10 %, ale i mikroregiony, kde dosahovala nezaměstnanost až 25 %. V některých regionech se pak tato vysoká míra nezaměstnanosti udržovala i delší dobu. Mareš také dodává, že pokud se nezaměstnanost nestává masovou, pak se nejedná o závažný ekonomický ani sociální problém. Je nutné vycházet z toho, že samotná existence nezaměstnanosti je přirozeným fenoménem a atributem společnosti, která je založena jak na tržním mechanismu, tak na demokracii. Otázkou zůstává, zda se musíme častěji vyrovnat s nezaměstnaností **frikční**, tedy nezaměstnaností, která je dána počtem osob zůstávajících bez práce jen než najdou nové zaměstnání, nebo s nezaměstnaností **masovou**<sup>3</sup>, která přetrvává delší dobu a stává se pozorností pro společnost, samotné nezaměstnané i pro státní i politické instituce. Frikční nezaměstnanosti pomáhají státní orgány, které díky pojištění proti nezaměstnanosti jsou schopny udržet člověka po dobu hledání nového zaměstnání na existenční úrovni. Na druhé straně stojí široce rozprostřený systém institucí služeb zaměstnanosti, úřadů práce, které pomáhají nezaměstnaným lidem k rychlé orientaci na trhu práce a získání co nejrychleji nového zaměstnání. Pomáhá zvyšovat jejich šance na získání práce rozvojem těch schopností, které si momentálně pracovní trh žádá. To probíhá prostřednictvím rekvalifikace (viz kapitola 4.3.1)

V roce 2004 bylo v České republice v průměru 10 % nezaměstnaných. Tento počet se neustále mění, ve čtvrtém čtvrtletí roku 2011 je míra nezaměstnanosti 6,5 %. Počet celkově

---

<sup>1</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém.2002

<sup>2</sup> Podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopných pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným)

<sup>3</sup> Dále Druhy nezaměstnanosti kap. 1.2

nezaměstnaných je nyní necelých 338 tis. obyvatel (z toho více než polovina žen). Oproti stejnému období roku 2010 se počet nezaměstnaných snížil o 25 tisíc. Pokles nezaměstnanosti se projevil jak u mužské, tak u ženské populace ve stejné míře.<sup>4</sup>

V únoru roku 2012 vzrostla míra registrované nezaměstnanosti o 0,1 procentního bodu na 9,2%. Oproti únoru 2011 tak poklesla o 0,4 procentního bodu. Celkový počet uchazečů o práci se zvýšil na 541 685 (o 1,4 %). Ani počet volných pracovních míst není malý. Počet hlášených pracovních míst vzrostl o 6,4 % na 36 671. Na internetu bylo na základě monitoringu zjištěno 18 834 volných pracovních míst. K 29. 2. 2012 evidovaly pobočky úřadu práce na svých krajských pobočkách celkem tedy 541 685 uchazečů o zaměstnání. To bylo o 7 396 více než na konci ledna. Příčinou mohlo být také špatné počasí, které bránilo sezonním pracím. Ve srovnání se stejným obdobím s rokem 2010 byl jejich počet nižší o 22 138. V průběhu února bylo zaevidováno 54 521 osob, přičemž největší procento z tohoto počtu měli muži. Jejich nárůst oproti minulému měsíci byl o 506 tisíc obyvatel, u žen byl nárůst pouze o 2 tisíce. V důsledku toho se nezaměstnanost u mužů zvýšila na 8,5%, zatímco u žen pouze o 0,1 p.b. na 10,2 %. Počet celkově nezaměstnaných žen se tedy v únoru, oproti lednu snížil o 0,3 % na 47,7 %.

Z evidence bylo v únoru 2012 vyřazeno 46 925 uchazečů. To bylo o 3148 méně osob než v minulém měsíci a o 5 198 méně než v únoru 2011. Ke konci ledna 2013 bylo bez práce 585 809 lidí. To je o 40 498 více než v prosinci roku 2012. Podíl nezaměstnaných osob dosahuje 8 %. Mezi nezaměstnanými jsou absolventi škol a mladiství (35 524) , dále ženy (274 458) a zdravotně postižení lidé (63 370) K 31.1. 2013 je celkem 33 794 volných pracovních míst. Na jedno volné místo připadá asi 17,3 uchazečů.<sup>5</sup>

Nezaměstnanost není pouze ekonomickým problémem. Na jedné straně stojí nerovnováha na trhu práce a na druhé důsledky nezaměstnanosti jak pro jedince, tak pro celou společnost. Jde pak o problém psychologický, kulturní i sociální. Spousta lidí dlouhodobě bez zaměstnání se straní společnosti a tito lidé se pak stávají závislými na státu. Ten jim poskytuje nezbytné finanční podpory, ale i to pro jedince může být problém společenský i existenciální. Ne každý člověk je schopen přijmout nový sociální status, novou roli ve společnosti, tedy roli nezaměstnaného. Změnu ze zaměstnaného, samostatného člověka, který má pravidelný příjem z práce na nezaměstnaného a na státu závislého. Člověku může velmi snadno a rychle klesat

---

<sup>4</sup> [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

<sup>5</sup> <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

sebevědomí, sebeúcta a postupně může docházet k rozpadu sociálních a rodinných vztahů. Zaměstnání poskytuje lidem prostředky existence, status i sociální zařazení. Existuje tedy spousta důvodů, proč čelit všemi možnými způsoby problému nezaměstnanosti. „*Nezaměstnanost představuje nový sociálně ekonomický problém, s nímž se česká společnost setkává teprve v posledních letech. Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, nedovedli jej řešit, a proto na ně působil jako silně stresující faktor. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný, dostával se mimo oblast normy. Teprve v současnosti dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů a začínají se vytvářet účelné strategie jejich zvládnutí.*“<sup>6</sup>

Profesní role je důležitou součástí identity i faktorem ovlivňujícím hodnocení daného jedince. Různé jsou však motivy pro získání a vykonávání zaměstnání. Jedná se o:

- **Motiv peněz** – cílem tohoto motivu je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení možností, především v oblasti spotřeby (v některých případech mohou být i samy peníze cílem).
- **Motiv aktivity** – pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity.
- **Motiv seberealizace** – hlavním cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný atp. Práce může být i smyslem života.
- **Sociální kontakt** – v zaměstnání má člověk možnost setkat se s mnoha lidmi, navázat sociální kontakt, stýká se s různými lidmi.
- **Samostatnost a nezávislost** – ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je pro jedince potvrzením dospělosti.

Pokud tyto potřeby nejsou naplňovány, pak může docházet k sociálním, psychickým i ekonomickým potížím v životě jedince.

---

<sup>6</sup> Psychopatologie pro pomáhající profese.2008, s.731

## 1.1 **Politika zaměstnanosti jako forma řešení nezaměstnanosti**

Dle Krebse<sup>7</sup> je politika zaměstnanosti „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“. Je to výsledek úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. **Pasivní politika** zaměstnanosti je založena na dočasné kompenzaci ztráty příjmů formou sociálních dávek a podpor. **Aktivní politika** zaměstnanosti je ukotvena v **Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** a ministerstvo práce se snaží jejím prostřednictvím dosáhnout maximální možné úrovně zaměstnanosti. Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je:

- rozvoj infrastruktury trhu práce (prostřednictvím úřadů práce, pracovních agentur), které zabezpečují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, čímž zajišťují dokonalejší informovanost o volných pracovních místech, o uchazečích o zaměstnání (o kvalifikaci a požadavcích na jednotlivé pracovní pozice)
- podporuje tvorbu nových pracovních míst a činností (finanční podpora pro firmy na nová pracovní místa, veřejně prospěšné práce, zaměstnávání mladistvých a handicapovaných)
- zvýšení adaptability pracovní síly – podpora adaptability pomocí rekvalifikačních kurzů

Práce a pracovní uplatnění patří mezi základní atributy člověka. Cílem politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k celkovému omezení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je těsně propojena s celkovou hospodářskou politikou a prakticky se všemi obory sociální politiky<sup>8</sup>.

Pokud hovoříme o politice zaměstnanosti, nesmíme opomenout vysvětlení pojmu trh práce. **Trh práce** je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Od fungujícího trhu práce se očekává jak zabezpečení ekonomiky potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, věkové, profesní či vzdělanostní.), tak zabezpečení zajištění pracovních sil

---

<sup>7</sup> Sociální politika.2007.s.296

<sup>8</sup> Sociální politika.2007

odpovídajícími prostředky, především pracovní příjmy v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Mezi specifika fungování trhu práce řadí Krebs (2007) tato kritéria:

- 1) Zaměstnavatelé i zaměstnanci uplatňují různé preference – tedy nerozhodují se jen podle mzdy, ale i podle jiných faktorů, kterými jsou rizikovost nebo prestiž povolání.
- 2) Přizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce (mzdy) – firmy se snaží udržet zaměstnance, tedy jsou ochotni investovat do zvýšení jejich kvalifikace.
- 3) Trh práce je segmentován, což znamená, že existuje více trhů práce (segmentace vyplývá z enormní rozdílnosti mezi lidmi (dispozice, předpoklady) a pracovními místy a z územní alokace trhů práce. Následkem segmentace se snižuje vliv konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin v různých zemích).
- 4) Trh práce je ovlivněn ze strany státu ze zákona<sup>9</sup> – jedná se především o úpravu pracovní doby, stanovení minimální mzdy, podmínka penzionování, délka školní docházky aj.

Následkem všech okolností se mzdy stávají nepružné směrem dolů, což vede k nedobrovolné nezaměstnanosti (růst mezd poptávku po práci snižuje a zvyšuje tak nezaměstnanost).

Trh práce svým fungováním směřuje k nerovnoměrnosti a nezaměstnanosti i se všemi ekonomickými i sociálními dopady. Při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti musíme mít k dispozici celou rozsáhlou síť informací jako jsou data, koho se nezaměstnanost týká, jaká je její míra, jak dlouho trvá nebo předpoklady pro její řešení. Nejrizikovějšími skupinami v oblasti nezaměstnanosti jsou ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a lidé v předdůchodovém věku nebo pracovníci s nižším vzděláním a kvalifikací. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím horší má dopady a je náročnější (i nákladnější) její řešení pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zastávají **úřady práce**. Mezi základní funkce úřadů práce patří:

- **informační funkce** - poskytování přehledu v nabídce pracovních míst v daném území, mzdové požadavky

---

<sup>9</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- **poradenská funkce** - poradenství v otázkách pracovních, ekonomických, sociálních, psychických, jde-li o pracovní uplatnění a rekvalifikaci
- **zprostředkovatelská funkce** - zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných míst, rekvalifikace a hmotné zajištění uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikací
- **podnikatelská funkce** - podíl na firemní tvorbě pracovních míst a na zabezpečení rekvalifikace

Dle jiného zdroje<sup>10</sup> aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje:

1. Podporu a finanční spoluúčast úřadu práce na tvorbě nových míst (společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce).
2. Finanční podpora uchazečům v drobném podnikání.
3. Programy podpor zaměstnavatelům při odborné praxi a zaměstnávání absolventů škol.
4. Programy podpor pro zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně handicapovaných.
5. Organizování a finanční spoluúčast na rekvalifikačních programech.

## **1.2 Druhy nezaměstnanosti**

Ne vždy platí tvrzení, že kdo nepracuje, je nezaměstnaný a stejně naopak, kdo pracuje, je zaměstnaný. Zaměstnání totiž znamená stav, kdy člověk vykonává nějakou činnost a za tuto činnost je finančně ohodnocen a má stálý příjem. Mareš (2002) uvádí, že *„zaměstnání se zároveň vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Jejich ztráta nemá za následek*

---

<sup>10</sup> Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. 2010

*nezaměstnanost*<sup>11</sup>. Tomeš říká, že „*nezaměstnaností se rozumí ztráta výdělku, vyplývající z nemožnosti získat vhodné zaměstnání osobou, která je schopna pracovat a zároveň je pro výkon práce k dispozici*“.<sup>12</sup>

Nezaměstnanost má různé podoby. Jsou jimi nezaměstnanost dobrovolná, frikční (dočasná), systémová (strukturální), cyklická, či sezonní.

- **Dobrovolná nezaměstnanost** – osoba zůstává dobrovolně nezaměstnaná, není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu.
- **Frikční (dočasná) nezaměstnanost** – člověk, který opustil zaměstnání a je nezaměstnaný do chvíle, než najde práci novou. Do této kategorie můžeme zařadit např. absolventy škol. V anglickém překladu se tito lidé nazývají „lidmi mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs)<sup>13</sup>. Délka frikční nezaměstnanosti může být ale také ovlivněna sociální podporou státu. Je logické, že čím je přijatelnější systém podpor, tím více se prodlužuje čas hledání. Může se však jednat i o to, že nezaměstnaní mají malou informovanost o nabízených zaměstnáních. Můžeme tedy říci, že frikční nezaměstnanost je důsledkem neustálého přesunu lidí z jednoho zaměstnání do druhého, s podobnou kvalifikací. Např. se může jednat o fluktuaci lidí za lepším zaměstnáním a mzdou. Obvykle se jedná o nezaměstnanost krátkodobou a dobrovolnou.
- **Systémová, strukturální nezaměstnanost** - nezaměstnaný skutečně nemůže sehnat práci ve svém oboru, souvisí s nesouladem nabídky práce a poptávky po práci (např. nadbytek horníků po uzavření dolů v regionu). Řešením může být rekvalifikace. Mnohdy se však stává, že nezaměstnanými se stanou lidé vysoce kvalifikovaní, s mnohaletou praxí, ale najednou o ně nikdo nejeví zájem. Většinou jde o lidi, které opět nahradil vynález a oni ani jejich kvalifikace a zkušenosti nejsou potřeba. Jedná se o nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v důsledku změn, např. technologie výroby a tím i poptávkou po jiné kvalifikaci pracovníků. Tato nezaměstnanost může trvat delší dobu, a pak je spojena s problémy rekvalifikace nebo s přesunem pracovníků do jiné oblasti. Může být i důsledkem útlumu určitých výrobních odvětví. Z tohoto

---

<sup>11</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002. str. 16

<sup>12</sup> Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost. 2001. s. 142

<sup>13</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994



důvodu také někdy nazýváme systémovou nezaměstnanost nezaměstnaností technologickou.

- **Cyklická nezaměstnanost** – je způsobovaná výkyvy, poklesem v hospodářském cyklu. Tento typ se obvykle vyskytoval ve století devatenáctém a charakteristický je i pro století dvacáté. K cyklické nezaměstnanosti patří také sezonní nezaměstnanost – je spojena s přírodním cyklem. K sezonní nezaměstnanosti patří práce, jakými jsou provozování vleků na horách, sběr ovoce, průvodcovství, práce na koupalištích.
- **Skrytá nezaměstnanost** – se týká jedinců, kteří jsou fakticky nezaměstnaní, přesto však nejsou registrovaní na úřadech práce. V této kategorii je velké procento mladých lidí nebo těhotných žen. Ti si práci ani nehledají, ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Buď již na hledání rezignovali, nebo si ji chtějí hledat jiným způsobem, tedy přímo u zaměstnavatelů a ne prostřednictvím úřadů práce. K výše zmiňovaným skupinám patří také lidé s nízkou kvalifikací, vyšším věkem či jiným handicapem, který je odsouvá mimo trh práce.
- **Masová nezaměstnanost** – stává se pro stát i celou společnost zátěží, jak ekonomickou, tak sociální. Stát musí občanům bez zaměstnání poskytovat nezbytnou podporu na existenci, tzv. existenční minimum, případně přiznává i jiné dávky, které stát oslabují. Dlouhodobá masová nezaměstnanost může mít i důsledky odrážející se na novém rozdělení společnosti, tlaku na formulaci hodnot zavedených ve společnosti nebo stylu života, případně ztráty životních perspektiv části populace nebo i celé společnosti. Masová nezaměstnanost je nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky. Jak uvádí Mareš<sup>14</sup>, k tomuto jevu může dojít snížením poptávky po práci, zvýšením nabídky na trhu práce a disproporcí mezi nabídkou a poptávkou (neodpovídající kvalifikace občanů pro získání této práce).

Tomeš<sup>15</sup> doplňuje ještě druhy nezaměstnanosti o tzv. **nedobrovolnou dovolenou a částečnou nezaměstnanost**. Při **nedobrovolné dovolené** ponechává zaměstnavatel zaměstnance v práci, nepřidělováním práce ho „nutí“ k dovolené či neplacenému pracovnímu

---

<sup>14</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002

<sup>15</sup> Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost. 2001

volnu. **Částečná nezaměstnanost** vychází z principu, že zaměstnavatel nepropouští v době krize své zaměstnance, ale zkracuje jim pracovní dobu na minimum proti jejich vůli. Těmto lidem pak dle Mezinárodní organizace práce přísluší částečná finanční kompenzace ze strany státu.

### **1.3 Riziko a míra nezaměstnanosti**

Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje zejména vzdělání, věk a v neposlední řadě pohlaví. Ztrátou zaměstnání jsou více ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělání. Lidé s nižší úrovní vzdělání, ve srovnání s kvalifikovanými pracovníky, také obtížněji zvládají zátěž dlouhodobé nezaměstnanosti.

Věkově ohroženou skupinou jsou lidé mladší 25 let, jimž chybí praxe a lidé starší 50 let, kteří jsou považováni za méně perspektivní pracovníky. Mladí lidé, kteří by měli a chtěli nastoupit do zaměstnání tak nemohou, neboť jsou všechna místa obsazena. Nemají tedy ani kde získat praxi. Starší lidé mají problém při poptávce po určité kvalifikaci, chybějí jim aktuálně potřebné znalosti a dovednosti nebo mají obavu z rizika omezené výkonnosti, horší přizpůsobivosti.

Nezaměstnaným může být člověk, který je zaevidován na ÚP, ale nikdy nepracoval, pak se všechny tyto faktory týkají samozřejmě i jeho. V každém případě, jak už jsem zmínila, i pohlaví může mít vliv na ztrátu či nezískání zaměstnání. U žen je vyšší riziko ztráty práce než u mužů. Mladé ženy jsou sociálně handicapované perspektivou těhotenství a péče o malé děti. Pokud je žena těhotná či plánuje těhotenství (což bývá chybně předmětem pohovoru u zaměstnavatele), pak nemá téměř šanci místo získat. Profesní role má pro muže a ženy různý význam, a proto i její ztráta je posuzována jiným způsobem. Muži se se ztrátou zaměstnání vyrovnávají složitěji, neboť mají na mysli svou pozici „živitele“ rodiny a tím i její selhání. Ženy v produktivním věku většinou řeší ztrátu zaměstnání právě těhotenstvím. Riziko nezaměstnanosti je zvýšené u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků různých minorit (především Romů) a imigrantů. Šotolová uvádí: *„Dosažené vzdělání většiny romského obyvatelstva je v nejlepším případě na úrovni základního vzdělání. Nekvalifikovaná populace má omezené možnosti při výběru zaměstnání. Většina Romů neobstojí v konkurenci na trhu*

*pracovních sil a zůstává dlouhodobě bez zaměstnání*<sup>16</sup>. Na pracovním trhu bývají často silně znevýhodněni i lidé se sníženou pracovní schopností v důsledku nemoci či zdravotního postižení. Předpokladem pro nezvládání zaměstnání je nestíhání zavedeného tempa a nároků na produktivitu práce. Ještě i v dnešní době pak může mít vliv na propuštění ze zaměstnání určité politické nebo náboženské zaměření.<sup>17</sup>

Míru nezaměstnanosti lze odvozovat:

- z celkového počtu registrovaných osob na ÚP bez ohledu na to, zda mohou hned nastoupit či nenastoupit do práce
- z výběrových šetření, která jsou pravidelně v populaci prováděna každé čtvrtletí. Tento způsob často využívá ČSÚ<sup>18</sup> Dle tohoto způsobu je nám sdělen fakt, kolik lidí je za poslední měsíc bez práce, práci však aktivně hledají a jsou do týdne či dvou ochotni nastoupit do nového zaměstnání. Aby šetření v jednotlivých zemích bylo stejné, je potřeba sjednotit šetřící normy, kterými jsou zjišťování stejných údajů, používání stejných definic a stejných klasifikací a hlavně se soustředit na sjednocení zpracovávání výsledků. Pomocí prvního případu nezjistíme skrytou nezaměstnanost, kdežto v případě výběrových šetření ano
- omezení pouze na nezaměstnané, kteří jsou schopni okamžitě do práce nastoupit. Tento údaj označujeme jako *míra registrované nezaměstnanosti*.<sup>19</sup> V případě dlouhodobé nezaměstnanosti jde o podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní doby. Odděluje tak informaci o dlouhodobé nezaměstnanosti od informace o nezaměstnanosti frikční. K tomu musíme poznamenat, že další mírou

---

<sup>16</sup> Vzdělávání Romů. 2001

<sup>17</sup> Psychopatologie pro pomáhající profese.2008

<sup>18</sup> ([http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_a\\_nezamestnanost/\\$File/04\\_zamestnanost.pdf](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_a_nezamestnanost/$File/04_zamestnanost.pdf))

<sup>19</sup> **Registrovaná míra nezaměstnanosti** je podíl, kde v čitateli je počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vč. občanů ČR a občanů EU (EHP), což jsou evidovaní nezaměstnaní ke konci období, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání, a ve jmenovateli pracovní síla, tj. počet zaměstnaných z VŠPS (výběrového šetření pracovních sil) + počet zaměstnaných občanů EU (EHP) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzavý roční průměr). – zdroj MPSV <http://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/nezamestnanost/>

dlouhodobé nezaměstnanosti je podíl dlouhodobě nezaměstnaných v celku nezaměstnaných osob<sup>20</sup>

#### **1.4 Dopady nezaměstnanosti v domácnostech nezaměstnaných**

Trvající nezaměstnanost s sebou může nést hmotné, zdravotní, psychické, i sociální problémy a strádání. Tyto dopady jsou často rozdílné zvláště v závislosti na dřívějším postavení nezaměstnaného na pracovním trhu a v závislosti na trvání nezaměstnanosti.

Hlavním problémem bývá finanční zhoršení situace, ale také celkové zhoršení životní situace, nedostatek aktivity, zdravotní potíže, psychická újma. Lidé, kteří zaujímali dříve na pracovním trhu vyšší pozici, trpí při trvající nezaměstnanosti spíše psychicky než zhoršením finanční situace. Naopak u lidí, které bychom mohli spíše spojovat se „sekundárními“ pracovními trhy, je výrazněji pocíťován dopad finanční.

Velice výrazně se projevuje vliv kulturního kapitálu, respektive vzdělání, zhoršení životního standardu bývá větší u méně kvalifikovaných. Nastává pak první volba strategií, jak danou situaci řešit. Patří mezi ně např. omezování výdajů spotřeby, využití podpor v nezaměstnanosti a příspěvků poskytovaných státem, hledání alternativních zdrojů mimo trh práce.<sup>21</sup>

Sociální dopady nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaného (jeho rodiny i domácnosti), a také na společenský život. Tyto dopady jsou rozmanité rozsahem i dosahem, stejně jako sama nezaměstnanost. Mezi nejběžnější sociální dopady (dle Krebse)<sup>22</sup> patří:

##### **➤ Vliv na životní úroveň nezaměstnaného**

Jedinec ztratil příjem, na který byl zvyklý, je nucen žít ze sociálních dávek, což znamená pokles jeho životní úrovně a finanční potíže jak pro něj, tak pro jeho rodinu.

---

<sup>20</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002

<sup>21</sup> <http://www.regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/index.htm>

<sup>22</sup> Sociální politika.2007

Příjem z podpor nedosahuje v současné době ani polovinu předchozího výdělku nezaměstnaného. Člověk v takovéto situaci se brzo setkává s chudobou, redukcí sociálních kontaktů a v důsledku toho se sociálním vyloučením.

➤ **Vliv na rodinu**

Nezaměstnanost jednoho z partnerů ovlivňuje život celé rodiny. Ovlivňuje ho jak snížením příjmů, tak narušením denních zvyklostí, může rozbít partnerské vztahy, mění pozici i autoritu nezaměstnaného v rodině, může také omezovat sociální kontakty rodiny a má nepochybně velký vliv na výchovnou funkci.

➤ **Vliv na fyzické a psychické zdraví**

Ztráta zaměstnání bývá pro člověka traumatizující, ztrácí jeho sociální status, prestiž. Postupem času se dostavuje pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, ztráta sebedůvěry. V důsledku stresu se začínají objevovat zdravotní potíže (imunitního systému, cévního systému, mozkové a kardiovaskulární potíže a v neposlední řadě psychické potíže).

## 2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v podmínkách České republiky spojena s osobními charakteristikami nezaměstnaných. Ve většině případů jde především o nízkou kvalifikaci, zhoršené zdraví, dalším problémem může být demotivovanost k hledání dalšího zaměstnání a malá orientace na pracovním trhu, případně zaměstnavatelé kladou příliš vysoké nároky na zaměstnance, které není schopen splnit. Potíže nastávají i u těhotných žen či žen s malými dětmi, stejně tak jsou zaměstnavatelé nespravedliví vůči Romům či lidem po návratu z výkonu trestu. Zde můžeme hovořit o jakési formě diskriminace. Nezaměstnanost delší než 12 měsíců je významně dána dosaženým vzděláním. Tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti narůstá u vyšších věkových kategorií a u občanů se zdravotním postižením.

Dlouhodobá nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto ji chápe také EUROSTAT<sup>23</sup>, ale lze ji sledovat i diferencovaněji (nejčastěji v rozsahu 6, 12 a 24 měsíců). U dlouhodobě nezaměstnané osoby může dojít k psychickým změnám, někdy i nevratným. Po opakovaném neúspěchu při hledání práce narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, dochází ke vzniku silné frustrace a eventuálně k postupnému propadu do stavu beznaděje a rezignace. Obecně se snižuje aktivita, narušuje se vnímání času a nezaměstnaný upadá do apatie. Kromě toho se dostávají i značné poruchy sebeřízení, volního jednání, pasivita a defekty osobnosti, které znemožňují nezaměstnanému najít si na pracovním trhu novou pracovní příležitost. Často jsou tyto problémy zaměňovány za lenost a neochotu pracovat. Silně také stoupá nemocnost a psychosomatické potíže.<sup>24</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky jak pro společnost, tak pro jedince. Mezi nejzávažnější obavy patří vyloučení nezaměstnaných lidí ze sociálního, politického a kulturního života. Často pak může docházet k izolaci a omezování sociálních kontaktů. Důsledkem všech těchto nepříznivých vlivů mohou být pak nepříznivé životní podmínky, následná chudoba a rodinná krize. Spolu se sociální izolací a vyloučením ze společnosti souvisí i snižování sebevědomí nezaměstnaného člověka. Dlouhodobě

---

<sup>23</sup> Evropský statistický úřad

<sup>24</sup> <http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>

nezaměstnaný člověk může postupem času spadat do sociálně patologických jevů, jako jsou alkoholismus, drogová závislost, kriminalita nebo prostituce.

Na závěr tedy mohu shrnout charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných a faktory, které ovlivňují délku nezaměstnanosti. Jsou jimi:

- Nižší úroveň vzdělání
- Zhoršený zdravotní stav
- Diskriminace ze strany zaměstnavatelů (těhotné ženy, etnická příslušnost k určité skupině...)
- Příliš vysoký nebo naopak nízký věk, ale spíše ve spojení s jinými faktory, kterými jsou zdravotní stav, zkušenosti či kvalifikace
- Zvláštní význam pro trvání nezaměstnanosti mají osobní faktory a prožívání nezaměstnanosti. Potvrdilo se, že řada nezaměstnaných je charakterizována malou sebedůvěrou, nižší flexibilitou, a naopak větší pasivitou a závislostí.

## **2.1 Životní situace a styl dlouhodobě nezaměstnaného**

Pokud žena ztrácí zaměstnání, pak není v důsledku toho tak stigmatizována jako muž. Její identita je naplněna rolí matky, která pečuje o děti a domácnost a profesní rolí v individuálně jiném poměru. Vágnerová<sup>25</sup> uvádí, že mnohé mladé ženy reagují na ztrátu zaměstnání těhotenstvím. Mateřství je pak plnohodnotnou náhradou profese. Jestliže však ztrácí zaměstnání muž, pak ve své rodině ztrácí svou dominantní roli, tím i svůj status, autoritu a prestiž. Pro muže propuštění z práce znamená závažnější sociální stigma než pro ženu.

Životní styl dlouhodobě nezaměstnaného člověka se mění v důsledku ekonomického omezení, sociální izolace i pod vlivem ztráty stabilní struktury denního programu. „Nový“ životní styl je charakteristický omezenými prostředky a velkým množstvím volného času.

Ekonomické důsledky se projevují snížením možností výběru a omezením celkové spotřeby. Nezaměstnaný pociťuje nedostatek osobně potřebných věcí, ale také nedostatečné

---

<sup>25</sup> Psychopatologie pro pomáhající profese.2008

potvrzení sociálního statusu. Upadá na nižší úroveň a nemůže si dovolit to, co ostatní z jeho sociální vrstvy. Mnozí prožívají pocit ambivalence ve vztahu k podpoře, kterou sice ekonomicky potřebují, ale sociálně je pro ně nepřijatelná a potvrzuje jejich druhořadý status.

Jsou ale i jedinci, kteří si na podporu v nezaměstnanosti velmi rychle zvyknou a stávají se na ni závislí až do té míry, že o novou práci zájem ani nejeví. Pro jedince, nebo dokonce pro celé rodiny je ale živobytí z podpory velmi zatěžující. Většinou se podpora pohybuje na zhruba polovičním čísle, než byla jeho běžná výplata. To znamená pro rodinu značné snížení životní úrovně, neboť si nemůžou finančně dovolit to, co dříve. Na podporu v nezaměstnanosti nedosáhne každá registrovaná osoba na ÚP, tedy i její pobírání je v jistém slova smyslu předností. Ti, kteří dávky pobírají již 6-12 měsíců (toto číslo je různé), nebo nesplňují podmínky pro přiznání sociálních dávek, nemají na podporu v nezaměstnanosti nárok. Mají většinou nárok pouze na sociální podporu, která je mnohem nižší a pohybuje se na hranici životního minima. Životní minimum činí v současné době 3410 Kč. Pro staré lidi, těhotné ženy, mentálně a fyzicky handicapované, pro nemocné, diabetiky či pro lidi, kteří musí držet dietu je tato částka absolutně nedostačující. V rodinách s malými dětmi je situace nejhorší a nezaměstnaný se neohlíží na to, jakou práci přijme, ale je „nucen“ přijmout téměř jakoukoliv i s nízkým příjmem, jen aby rodinu dostatečně zabezpečil.

Člověk bez práce může v průběhu času upadat do špatných psychických stavů, až do deprivace. Je vyloučen z konzumu jako centrálních aktivit moderní společnosti. Začíná pro něj období nudy, ve kterém se objeví časté nakupování, objednávání služeb atp., což přináší jedinci potěšení a vyplnění volného času. Tyto aktivity jsou ovšem spojeny s finanční stránkou a tím, co vše si člověk může dovolit koupit z platu a to, co si může koupit z podpory v nezaměstnanosti, ba dokonce ze životního minima. Pokud tento stav trvá dlouho, tedy u dlouhodobě nezaměstnaných, nastává doba chudoby a nouze. Pokud však potřeby, které má nenaplní, může se dostavit stav **deprivace**. *„Deprivace je stav strádání, kdy některá z významných lidských potřeb není uspokojována v dostatečné míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu. Tato negativní zkušenost může nepříznivě ovlivnit další psychický či tělesný vývoj jedince“*<sup>26</sup>. Dle Mareše<sup>27</sup> známe deprivaci absolutní a deprivaci relativní. **Absolutní deprivace** představuje existenční ohrožení a proto je v dnešní době

---

<sup>26</sup> Základy obecné psychologie. 2007.s.53

<sup>27</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002



ošetřena státem v podobě sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti. Do popředí se dostává **relativní deprivace**, která neohrožuje přímo jedince ani společnost, ale dochází v důsledku ztráty sociálního statusu a starání se o rodinu k jejímu zvýšení.

Pokud dojde ke snížení úrovně, neznamená to, že se člověk stane chudým. Respektive nezaměstnaný člověk není chudým. I zaměstnaný člověk může spadat do této kategorie tím, že má nízký plat a velmi početnou rodinu. Pokud by se ale jednalo o dlouhodobou nezaměstnanost, pak je chudoba a nouze v průběhu času téměř zaručena.

U dlouhodobě nezaměstnaného často dochází k rozpadu časové struktury dne. Rozpadá se mu tak i jeho každodenní stereotyp. Volný čas pozbývá svou hodnotu, nezaměstnaný má pocit prázdnoty, zdá se mu, že čas plyne mnohem pomaleji, po čase přestává vnímat rozdíl mezi pracovním dnem a víkendem. Chybějí mu kontakty s lidmi a podněty ke smysluplné činnosti, nudí se, upadá pak do pasivity. Z mnoha studií vyplývá, že lidé, kteří byli několik let zaměstnaní a měli i tak mnoho koníčků, tak v době bez zaměstnání jejich zájem o volnočasové aktivity začal upadat. Zůstávají ležet u televize, koukají na dětské pořady, které jim nepřinášejí nic nového a na otázku proč, odpovídají, že nemají na nic náladu. Paradoxně člověk, který chodí denně 12 hodin do zaměstnání má většinou čas si ještě večer sednout a přečíst si knihu, kdežto ten samý člověk, ale bez zaměstnání už tento zájem nemá. U takovýchto lidí vede nestrukturovaný čas nad strukturovaným. Den pro něj nemá žádný větší význam, ztrácí svůj obsah, ztrácí smysl.

Všechny tyto faktory mohou velmi negativně ovlivňovat rodinný život dlouhodobě nezaměstnaného. V důsledku finanční tísně, laxnosti přístupu nezaměstnaného k situaci atp. dochází většinou v rodinách ke krizím.

### 3 Další vzdělávání dospělých

Nezaměstnaný člověk není člověk odsouzený k čekání na nové zaměstnání. Po dobu jeho nepracovní činnosti může sám rozvíjet své schopnosti a dovednosti a nezávisle získávat další vědomosti, které mu pomohou získat zaměstnání. K tomu mu může pomáhat další vzdělávání.

Dalším vzděláváním dospělých se v dnešní době zabývá věda andragogika. Jedna z definic andragogiky zní „ doprovázení člověka na jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa“. „*Studijní obor připravující specialisty pro práci v oblasti vzdělávání dospělých, personalistiky, řízení lidských zdrojů aj.*“<sup>28</sup> Hlavním pojmem oboru andragogika je **učení se dospělých**. Pojem vyjadřuje větší svobodu osobnosti, nezávislosti a závislost na vlastních schopnostech a dovednostech. Princip spočívá v tom, že člověk se samostatně rozhoduje, zda upřednostní během své kariéry formální možnosti vzdělávání, jako jsou přednášky, kurzy či rekvalifikace nebo dá přednost samoučení.

Pojem poprvé použil v roce 1833 Alexander Kapp, který ve svém díle *Andragogika* neboli vzdělávání v dospělém věku, uvažoval o Platónových a Aristotelových vzdělávacích teoriích.<sup>29</sup> Objevila se samozřejmě snaha o odlišení pedagogiky a vzdělávání dospělých. Tyto dvě vědní disciplíny se především odlišují svými cíli a východisky. Andragogika je chápána jako „*protichůdný model myšlení o výchově a vzdělávání. Tento pojem však zcela nenahrazuje pojem vzdělávání dospělých (v některých zemích se tento pojem používá dodnes)*“<sup>30</sup>

Pokud hovoříme o vzdělávání, pak jde převážně o didaktické záležitosti, které můžeme označit za cílevědomý proces realizace některých pedagogických cílů a ideálů. Vzdělávání lze ale také označit jako plánovaný proces, při kterém je zprostředkování systematicky, obsahově, věcně a časově strukturované. Samozřejmě se pak jedná o institucionalizovaný proces, vedený profesionály.

Principy andragogiky vycházejí z faktu, že člověk sám nese zodpovědnost za své kvalifikace a kompetence. Žádná vzdělávací ani jiná organizace za něj nezodpovídá. Vzdělávání dospělých se týká především lidí, kteří mají za sebou již ukončené vzdělání

---

<sup>28</sup> Pedagogický slovník.s.17

<sup>29</sup> <http://cs.wikipedia.org/wiki/Andragogika>

<sup>30</sup> Andragogika. 2008

ve škole a rozhodli se rozšířit si své vědomosti, ať už spojené s motivací získání lepšího pracovního místa v zaměstnání nebo k získání pracovního místa vůbec. V posledních letech je však motivací pro další vzdělávání změna ekonomiky, která je nezbytně spojena se změnou trhu práce. Všude roste konkurence a podoba práce se rychle mění, především kvůli dynamickému rozvoji technologií a to nejen informačních. Vzdělávání dospělých se pak specializuje spíše na získání nových schopností a dovedností, které pomohou člověku vyrovnávat se s novými nároky v oblasti zaměstnání. S tímto jsou úzce spojeny pojmy, jako je zaměstnatelnost, lidské zdroje a kompetence.

Další vzdělávání v České republice lze dělit na formální, neformální a informální vzdělávání, dále na občanské, profesní a zájmové<sup>31</sup>.

- **Formální vzdělávání** se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích, školách, kde jeho funkce, cíle a obsahy jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe navazujících stupňů vzdělání (základního, středního či středního s listem), jejichž absolvování je potvrzeno příslušným osvědčením.
- **Neformální vzdělávání** vede především k získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Může se jednat o organizované volnočasové aktivity dětí a mládeže i dospělých, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy nebo krátkodobá školení. Neformální vzdělávání nevede k získání jakéhokoliv stupně vzdělání.
- Poslední skupinou je **informální vzdělávání**, což je proces získávání vědomostí, osvojení si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, i ve volném čase. Jedná se v podstatě o sebevzdělávání, které je neorganizované a nesystematické.

### **3.1 Kompetence a kvalifikace**

Kompetence i kvalifikace jsou pro uplatnění na trhu práce a získání zaměstnání velmi důležité a jsou také závislé na mnoha faktorech.

---

<sup>31</sup> Zájmové, profesní a občanské vzdělávání v kap. 3.3

Kompetence jsou chápány jako dispozice, které mají tři roviny: vědomosti, dovednosti a postoje. Pokud mluvíme o kompetencích, pak nemluvíme pouze o pracovním trhu – i nově pojímané úvahy o sociální politice se vyznačují důrazem na aktivní přístup občanů. Důraz je kladen jak na prevenci potíží (zvyšování kvalifikace, zdravý životní styl.), tak na schopnost podílet se na řešení již existujících problémů. Zde můžeme jmenovat například rekvalifikaci jako jednu z cest řešení nezaměstnanosti.<sup>32</sup>

Kompetence jsou spojené se vztahem člověka a jeho práce, dále osobními předpoklady a podmínkami konkrétního pracovního místa anebo mohou být mimo přímý vztah k určitému zaměstnání. V této souvislosti pak mluvíme o tzv. **klíčových kompetencích**. „*Je to soubor požadavků, na vzdělávání, zahrnující podstatné vědomosti, dovednosti a schopnosti, které lze využít v běžných pracovních a životních situacích. Nejsou vázány na jednotlivé předměty, ale měly by být rozvíjeny jako součást obecného základu vzdělávání.*“<sup>33</sup> Nejsou tedy závislé na jednom pracovním místě. Kompetence mají za úkol naučit člověka jednání v reálných situacích. Mezi kompetence řadíme i motivační stránku osobnosti, vztah k práci a ke kolektivu a sebedůvěru.

Rozlišujeme různé druhy kompetencí. **Odborné kompetence** jsou kompetence získané především při práci. Mohou jimi být např. jazykové znalosti, práce na počítači a s informačními technologiemi či znalost pracovního práva. Do **sociálních kompetencí** řadíme komunikační schopnosti a dovednosti, řešení konfliktů, kooperace ve skupině a podobně. Zajímavou skupinou kompetencí jsou **sebekompetence**. **Sebekompetence**, jak uvádí Beneš<sup>34</sup> je v podstatě „*schopnost reflektovat vlastní jednání, učit se a rozvíjet sebe sama dle vlastní režie*“. Dále sem spadají i hodnotové orientace, profesní etika nebo sebevědomí.

Na současném trhu práce není pochyb o tom, že musíme nabídnout něco víc, než jen základní schopnosti a dovednosti. Stále častěji jsou vyžadovány takové dovednosti, jako je znalost cizích jazyků či práce na PC. Nikdo nepochybuje o tom, že mladý člověk s ukončeným vysokoškolským vzděláním v netradičním oboru, se znalostí jazyků a počítače bude mít lepší uplatnění než ten, který má nízké nebo žádné vzdělání a nemá ani chuť ho jakýmkoliv způsobem zvyšovat nebo obohatit. Pro první skupinu je charakteristický

---

<sup>32</sup> Vzdělávání na doživotí. s. 13

<sup>33</sup> Pedagogický slovník. 2008.s.99

<sup>34</sup> Úvod do andragogiky. 2008. s. 18

profesionální růst a vysoký plat, pro skupinu druhou obava ze ztráty zaměstnání nebo už dokonce nezaměstnanost. Rozhodující roli ve struktuře předpokladů úspěchu na trhu práce má bezesporu dosažená úroveň vzdělání. „*Vykonávání náročnějších povolání většinou nese i vyšší sociální status a vyšší vzdělání než u méně náročných povolání, u kterých stačí nižší vzdělání a kvalifikace. Na dnešním trhu práce se ale objevuje stále více činností, které jsou ve středním pásmu a vyžadují sice vyšší, nikoliv však nejvyšší úroveň vzdělání a kvalifikace*“.<sup>35</sup>

Jak jsem již zmínila, riziko ztráty zaměstnání a následná nezaměstnanost hrozí také lidem, kteří mají buď nízké vzdělání, nebo kvalifikaci. Trh práce vyžaduje stále vyšší úroveň vzdělání a ten, kdo není schopen nebo nemá možnost ji dosáhnout, také hůře práci shání. Kuchař uvádí závislost na těchto faktorech:

- Český trh práce byl v minulosti založen převážně na kvalifikované práci a zaměstnávání lidí bez kvalifikace mělo do značné míry charakter sociálního zajištění. Restrukturalizace hospodářství spojená s likvidací neefektivních provozů (ty s nekvalifikovanou prací), vedla k úbytku pracovních míst.
- Druhým faktorem bylo nahrazení domácí nekvalifikované pracovní síly levnějšími pracovníky ze zahraničí. Tito pracovníci vykonávají práci za nejnižší stanovenou mzdu.
- Třetím faktorem je nechuť nejméně kvalifikovaných skupin ke vstupu do procesu dalšího vzdělávání, ať jde o rekvalifikaci, či jiné kurzy, což konzervuje současný stav.
- Čtvrtý a poslední faktor je demotivující sociální politika, která umožňuje nejméně kvalifikovaným celkem pohodlný život tím, že jim poskytuje poměrně štědrá sociální podporu.<sup>36</sup>

Jediným přijatelným východiskem je v této souvislosti fakt, že musíme přesvědčit nezaměstnané, aby se pustili do zvyšování kvalifikace. Ne celá skupina nezaměstnaných má na tomto zájem. Jak uvedl Kuchař, týká se to pouze asi 30 % celé skupiny, jen těch, kteří mají schopnosti a snahu na něčem pracovat. U těch ostatních se přespříliš celková snaha nevyplatí, protože raději upřednostňují sociálně-dávkový systém.

---

<sup>35</sup> Vzdělávání na doživotí.2008s.15

<sup>36</sup> Vzdělávání na doživotí.2008

### **3.2 Cílové skupiny v dalším vzdělávání**

Vzdělávání dospělých se orientuje na různorodé a především měnící se skupiny lidí. Aktuální nabídka programů se musí přizpůsobovat poptávce ze strany zájemců o kurzy. Vzdělávání dospělých musí tedy získávat informace o potenciálních i aktuálních účastnících. Významná je závislost na věku, sociálním statusu člověka, dosaženém vzdělání nebo na požadovaném či stávajícím zaměstnání. Cílem je zapojit dosud nezapojené jedince do procesu vzdělávání a vytvořit z nich pokud možno homogenní skupiny, které budou mít stejné požadavky. Mezi typické cílové skupiny pak patří ženy, rodiče, nezaměstnaní, cizinci, senioři, propuštění, lidé bez vzdělání, lidé v krizových situacích atp.

Další vzdělávání je přístupné každému, kdo si chce zvýšit kvalifikaci či se jen samostatně vzdělávat. Většinou však jde o skupiny se specifickými vzdělávacími zájmy a potřebami. Další vzdělávání se začalo řešit až v 70. letech, když bylo konečně přijato vzdělávání dospělých, jeho institucionalizace a profesionalizace. Pro skupiny se specifickými vzdělávacími potřebami je také nutno vypracovávat odpovídající vzdělávací programy. Vždy musí být zahrnuta rovina sociální rovnosti a práva na vzdělání.

Vzdělávání může v individuálních případech pomoci řešit životní a sociální problémy. Nejčastější a nejpřístupnější formou je rekvalifikace. Vždy je však velmi důležitá volba témat a příprava vzdělávací nabídky pro cílové skupiny<sup>37</sup>.

### **3.3 Možnosti dalšího vzdělávání**

Možností, které se naskýtají člověku, který má zájem o další vzdělávání, je několik. V této diplomové práci se budu zabývat rekvalifikací, zájmovým vzděláváním se zaměřením na dospělé, kurzy, přednáškami.

#### **3.3.1 Rekvalifikace**

Jedním z významných nástrojů boje proti nezaměstnanosti je rekvalifikace. Předpokládá se, že člověk, procházející rekvalifikačními kurzy získá novou kvalifikaci a tím i lepší uplatnění na trhu práce.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Andragogika. 1997

Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce. Rekvalifikační programy jsou určeny pro dospělé a snaží se, aby pracovní síla, kterou vytvářejí, byla flexibilní. To však také velmi záleží na fyzických a psychických možnostech a schopnostech uchazeče. Často se ale také soustředí na rizikové skupiny obyvatel. Většina programů je zaměřena na občany, kteří se vrací do zaměstnání po dlouhodobé nezaměstnanosti a na ty, u kterých je zvýšené riziko znovu ztráty zaměstnání. Všechny tyto poznatky platí pro cílové ohrožené skupiny, kterými jsou např. nekvalifikované osoby, mládež, ženy, příslušníci etnických skupin, fyzicky a mentálně handicapované osoby.

Při rekvalifikačních programech jde především o zlepšování a zvyšování kvalifikace zaměstnaných osob a rozvoj vzdělání. I člověk, který pouze absolvoval povinnou školní docházku má nárok na rekvalifikaci a následné získání kvalitnějšího zaměstnání. Např. nemocniční zařízení vypisují speciální kurzy, díky nim i málo vzdělaní lidé mají šanci získat dobrou práci. Mezi ně patří např. kurzy „Osobní asistent v sociálních a zdravotních službách se zaměřením na geriatrii“, „Pečovatel v sociálních a zdravotních službách se zaměřením na lázeňskou péči“ atp. Výdělků za tyto pomocné práce činí cca 10 000 Kč, což po zdanění není o mnoho více než minimální měsíční mzda<sup>39</sup>, což se může zdát některým uchazečům demotivující.<sup>40</sup>

Rekvalifikace má hned několik možných přínosů jak pro nezaměstnaného samotného, tak pro společnost. Nezaměstnaným totiž zvyšuje šanci na uplatnění se na trhu práce, umožňuje rozvinout vzdělání, získání nových znalostí a dovedností, umožňuje sociální kontakty a může i zvyšovat sebedůvěru.

Většina rekvalifikačních kurzů a programů je financována buď samostatnými organizacemi, ale v dnešní době se velmi rozvinula možnost financování z EU.

Dnes jsou také velmi důležité a nutné např. obecnější kurzy v oblasti informačních technologií, které jsou zároveň i velice frekventované, dále jazykové kurzy, případně studium zaměřené na přesný obor práce. Důležité je pravidelné opakování a nacvičování

---

<sup>38</sup> § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>39</sup> Minimální měsíční mzda činí 8000 Kč (údaj leden 2013)

<sup>40</sup> Příspěvek k otázce nezaměstnanosti.2010

k znovuoobnovení již dříve získaných dovedností a znalostí pro možnost vykonávání zaměstnání.

Rekvalifikace se řídí *Vyhláškou č. 519/2004 Sb.*<sup>41</sup> a *Nařízením vlády č.103/2002 Sb.*<sup>42</sup> Rekvalifikační kurzy zajišťuje a financuje MŠMT na základě *Zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti* a zprostředkovávají je krajské pobočky úřadů práce. Jedná se o programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti, která je uplatnitelná na trhu práce (kadeřnice, personalista, počítačový grafik.), programy k získání konkrétních pracovních dovedností (PC kurzy...), vzdělávací programy vedoucí k dílčím kvalifikacím v NSK<sup>43</sup> dle zákona č. 179/2006 Sb.<sup>44</sup> (např. malíř, manažer prodeje, příprava teplých pokrmů...) vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů (např. pracovník znalý práce v elektrotechnice, osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik v oblasti BOZP...), nespécifické rekvalifikační kurzy - zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou.<sup>45</sup>

Dle portálu MPSV musí být člověk, usilující o zařazení do rekvalifikačního programu, v evidenci úřadu práce, mít dostatečné vstupní předpoklady pro konání kurzu na profesi, na kterou se kvalifikuje, být zdravotně způsobilý po absolvování kurzu nastoupit do odpovídajícího zaměstnání, dále musí být potřebná a v neposlední řadě účelná (musí být šance po jejím ukončení získat zaměstnání).

Prostřednictvím rekvalifikačních programů dochází k přizpůsobení se pracovní síly požadavkům trhu práce. Tato oblast se v posledních letech dostává do popředí zájmů celé společnosti. Lidé se uchylují k rekvalifikačním kurzům z důvodu nedostatečné úrovně dosažených schopností, problematické návaznosti na budoucí pracovní uplatnění, nedůvěra zaměstnavatelů ve schopnost těchto absolventů. Z důvodu nízkých individuálních

---

<sup>41</sup>Vyhláškou č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

<sup>42</sup> Nařízením vlády č.103/2002 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek

<sup>43</sup> Národní systém kvalifikací

<sup>44</sup> Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

<sup>45</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>



předpokladů lze zvyšovat kvalifikace jen mírně a pozvolna. Tomu nyní napomáhá možnost získání formálního potvrzení o kvalifikaci v zaměstnání, kde osoba dlouho pracovala.

Rekvalifikace je jednou z možností, jak si zlepšit kvalifikaci a získat tak pracovní místo. Ne vždy je rekvalifikace jen pro nezaměstnané. Existuje hodně lidí, kteří absolvují rekvalifikační kurzy za účelem doplnění kvalifikace buď kvůli zaměstnání stávajícímu, nebo kvůli žádosti o změnu pracovního místa. Informace o rekvalifikačních kurzech poskytuje **informační centrum služeb nezaměstnanosti**, další informace lze získat např. v **Informačním a poradenském středisku** pro volbu a změnu povolání v rámci úřadu práce v daném městě. Nepochybně jako další informační zdroj může být portál MPSV.

Rekvalifikace může provádět pouze ministerstvem akreditované školicí centrum. Rekvalifikační kurzy jsou jednou ze součástí aktivní politiky zaměstnanosti a zajišťují je pro nezaměstnané především úřady práce.

**Úřady práce** se řídí několika kroky, při zprostředkovávání nové práce svým klientům. Prvním krokem je najít a poté i zprostředkovat uchazeči vhodné místo z databáze volných míst. Vždy je bráno v potaz vzdělání, schopnosti, dosavadní praxe a zdravotní stav. Pokud však nastane případ, kdy úřad práce nemůže vhodné zaměstnání najít, nastává druhá varianta, tedy vyhledávání vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jednou z možností může být již zmíněná rekvalifikace. Úspěšnost po absolvování kurzu nalezení nového zaměstnání je do šesti měsíců asi 50%.

Vždy jde o to, aby zprostředkovatel spolu s uchazečem našli takový kurz, který pomůže zvýšit jeho zaměstnatelnost a bude zároveň kooperovat s jeho zájmy a předpoklady. V práci se zaměřují na dlouhodobě nezaměstnané, tedy na osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku, může se to však týkat i osob se zdravotním postižením, osoby ve věku do 25 let nebo naopak nad 50 let, osoby propuštěné z výkonu trestu, společensky nepřizpůsobivé osoby, těhotné atp. Kurz, který úřad práce uchazečovi vybere, není povinností přijmout, stejně tak není povinností zajistit bezplatný kurz. Pokud se však uchazeč se zprostředkovatelem dohodnou a najdou kurz, který uchazeč přijme, podepíše dohodu o rekvalifikaci, stává se pro něj závazným a předčasné opuštění kurzu je sankcionováno. Sankce spočívá ve vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů na dobu půl roku a po tuto dobu nemá logicky nárok ani na sociální dávky. Musí samozřejmě zaplatit veškeré náklady spojené s kurzem. Po dobu kurzu je účastníkovi vyplácena podpora při rekvalifikaci. Její

výše je vyšší než běžná podpora v nezaměstnanosti a činí 60% průměrného výdělku, u nás je to v maximální výši 13 728 Kč. Náklady na dopravu a stravu jsou propláceny.

Nejžádanějšími kurzy jsou v dnešní době dle Prokopové<sup>46</sup> kurzy obsluhy počítačů, komunikačních dovedností a schopností sebeprezentace.

### 3.3.2 Zájmové vzdělávání dospělých

*„Zájmovým vzděláváním je myšlen systém krátkodobých i dlouhodobých organizačních forem, které umožňují výukové, rekreační, poznávací a tvůrčí volnočasové aktivity účastníků, prováděné převážně neformálními informálním způsobem a směřující k uspokojení osobních zájmů, k rozvoji osobnosti, jakož i celkovému zlepšení kvality života jedince a prohloubení jeho nezávislosti. To se samozřejmě projeví i v kvalitě života celé společnosti“.*<sup>47</sup>

Jedním z hlavních cílů zájmového vzdělávání je rozšíření celkového vědomostního obzoru. Výsledkem zájmového vzdělávání mohou být i formálně získané kvalifikace. Příkladem mohou být např. jazykové kurzy, počítačové kurzy atp.

Zájmové vzdělávání zahrnuje jak oblast individuální výuky, tak výuky organizované. Vždy je však zaměřena na zájmy a potřeby vzdělávaných. Může probíhat v několika formách:

1. Sebevzdělávání za podpory dostupných informačních zdrojů (odborná literatura, internet, masmédiá...).
2. V rámci formální organizace specializující se na poskytování vzdělávacích služeb v dané oblasti zájmu (univerzity středního věku, akademie volného času..).
3. V rámci nebo za pomoci formální či neformální organizace, která se na poskytování nabídky zájmového vzdělávání nespécializuje, nicméně svou činností vytváří podnětné prostředí uspokojující zájem o nové informace (muzea, galerie..).

---

<sup>46</sup> Vzdělávání na doživotí.2008

<sup>47</sup> Zájmové vzdělávání dospělých.2005.s.50

4. Kombinací těchto přístupů: sebevzdělávání doprovázené odbornou pomocí ze strany institucí i jednotlivců
5. Veškeré vzdělávací aktivity pak v této oblasti zajišťují školy a školské instituce, neziskové organizace (rozpočtové a příspěvkové organizace, nadace, církve..)

Zájmové vzdělávání, jako jakékoliv jiné vzdělávání, probíhá v mnoha oblastech. Patří mezi ně například kulturní a estetická výchova (návštěva muzeí a galerií), pohybová a sportovní výchova, zdravotní výchova, environmentální výchova, vědecko - technické vzdělávání, jazykové vzdělávání, náboženská a duchovní výchova. Nejběžnějšími kurzy, jak již bylo řečeno, jsou kurzy jazykové. Nabídka kurzů je poměrně vysoká, zajišťují je jazykové školy, soukromé komerční instituce nebo zahraniční instituty, e-learningové kurzy. Výhodou jazykových kurzů je výstup, který může být i formou formální kvalifikace nebo certifikátu.

### **3.3.3 Profesionální vzdělávání dospělých**

Profesionální vzdělávání dospělých lze také nazvat jako kvalifikační vzdělávání nebo druhá vzdělávací šance. V profesionálním vzdělávání jde o rozvoj pracovníka v nejširším slova smyslu. Součástí profesionálního vzdělávání jsou: podnikové vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání, odborně zaměřené studium při zaměstnání.

Profesionální vzdělávání spadá do oblasti formálního a neformálního vzdělávání a je určeno lidem, kteří mají ukončené řádné odborné vzdělání v průběhu počátečního vzdělávání. Jedná se v podstatě o rozvoj postojů, znalostí, schopností, potřebné pro určité povolání.

### **3.3.4 Občanské vzdělávání dospělých**

Občanské vzdělávání je formování a kultivace člověka jako občana, aby uměl reagovat na měnící se podmínky okolo něj (společenské i politické) a na rozdíl od zájmového vzdělávání by mělo být podporováno státem. Podoby občanského vzdělávání se

v jednotlivých zemích liší, což je zapříčiněno historií konkrétní země.<sup>48</sup> Jiný zdroj uvádí, že jde o výchovně vzdělávací aktivity, které motivují a posilují občany, aby se aktivně podíleli na spravování věcí veřejných a na rozvoji demokratické společnosti. V České republice tvoří občanské vzdělávání spolu se vzděláváním zájmovým a profesním tři pilíře **Strategie celoživotního učení**<sup>49</sup> (MŠMT 2007)<sup>50</sup>

V posledních letech je zájem o občanské vzdělávání na mezinárodní úrovni. Zajímají se o něj velké světové organizace jako je Rada Evropy, Evropská komise nebo UNESCO. Příčinami pro tento zájem byly bez pochyb procesy globalizace a digitalizace, které bezpochyby vedly k tomu, aby se občané v digitálním světě vzdělávali a orientovali a aby se mohli aktivně zapojit do občanského života. Mezi základní kompetence občansky vzdělaného člověka patří:

- dobrovolná činnost v organizaci
- organizované aktivity pro komunitu
- účast ve volbách
- zapojení do politické strany
- zapojení do zájmové skupiny
- nenásilné formy protestu
- zapojení se do veřejné debaty

Mezi aktivity, které jsou člověku, který se chce občansky vzdělávat, k dispozici, patří :

1. profesní kurzy s přesahem do občanského vzdělávání
2. organizace a aktivity zaměřené na občanské vzdělávání dospělých, komunitní aktivity a dobrovolnictví, vzdělávací organizace, zážitkové kurzy
3. vzdělávání v rámci státní správy

---

<sup>48</sup> [www.obcanskevzdelavani.cz](http://www.obcanskevzdelavani.cz)

<sup>49</sup> Strategie celoživotního učení ČR - základní dokument, který představuje celený koncept celoživotního učení, schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11. 7. 2007. Nejdůležitější je část strategická, kde jsou již definovány potřebné kroky a úkoly, které by měly vést ke zlepšení stávající situace.

<sup>50</sup> Analýza OVD ČR. 2010

### 3.3.5 Didaktické formy dalšího vzdělávání

„ Didaktickou formou rozumíme určitý rámec výuky, tj. procesů vyučování a učení.“<sup>51</sup>

Mužik (2005) dělí didaktické formy na pět základních, kterými jsou

1. **Přímá výuka** – přímý, osobní kontakt lektora s účastníkem. Někdy může přímá výuka ovlivňovat pracovní a rodinný život účastníka, nicméně se účastník musí podřídit.
2. **Kombinovaná výuka** – důležitou součástí takového druhu studia jsou speciálně připravené studijní texty pro individuální studium, chybí tu především zpětná vazba, působení lektora..
3. **Korespondenční vzdělávání** (dnes distanční studium) - lektor není fyzicky přítomen jeho výuce, ta probíhá formou samostudia. Komunikace mezi lektorem a vyučovaným probíhá přes email, případně je možné domluvit krátké konzultace. S korespondenčním vzděláváním souvisí i korespondenční kurzy, kde si účastník sám vybírá jak místo, tak intenzitu vzdělávání. Korespondenční kurzy jsou většinou zaštitěny vzdělávacími institucemi.<sup>52</sup>
4. **Terénní vzdělávání** - zahrnuje všechny prvky předchozích didaktických forem, tedy přímé výuky, kombinovaného i korespondenčního vzdělávání, většinou mimo vzdělávací zařízení. V terénním vzdělávání jde především o získávání praktických zkušeností. Nejčastěji se setkáváme s kurzy jednodenními a kurzy internátními. Zda bude kurz internátní nebo jednodenní je vždy určeno povahou kurzu, zda je potřeba působit na jedince dlouhodoběji, nebo je to možná i v krátkém čase.
5. **Sebevzdělávání (lat. autodidaxe)** – formou sebevzdělávání si může člověk rozšířit všeobecné vzdělání a mít větší šanci řešit pracovní či životní problémy. Důraz je kladen na profesní , kvalifikační rozvoj pracovníků. „*Vzdělávání, v němž si jedinec převážně sám stanovuje cíle, vybírá učivo, volí metody, motivuje sám sebe, řídí a kontroluje své učení, hodnotí kvalitu svého učení a přijímá další rozhodnutí. Závisí na osobnosti jedince, na vytyčených cílech, podmínkách, v nichž jedinec žije, na studijní literatuře a dostupných pomůckách*“<sup>53</sup> Jde v podstatě o formu učení, mimo

---

<sup>51</sup> Didaktika profesního vzdělávání. 2005. str.84

<sup>52</sup> Profesní vzdělávání dospělých. 2002

<sup>53</sup> Pedagogický slovník. 2008

institucionalizovanou formu. Důvodem může být nedostatečná nabídka, nevyhovující nabídka či nedostatek času.

Mareš (1997)<sup>54</sup> uvádí jako další možnost sebeučení studijní kroužky (účastníci si sami určí cíle, předmět a způsob učení i téma), burzu vědomostí (výměna informací) a centra sebeučení (vzdělávání pomocí vzdělávacích technologií)

Veškeré didaktické formy vzdělávání mohou probíhat následujícími možnostmi:

- **Semináře**

Cílem semináře je poskytnout účastníkům informace a pomoci vytvořit si vědomosti o určitém problému či problematice. Důležitou součástí semináře je však aktivní diskuze mezi účastníky, kterou podněcuje lektor. Semináře většinou trvají od jednoho do tří dnů.

- **Konference**

Cílem konference je shromáždit na jeden až dva dny skupinu lidí se stejným zájmem a sdělit jim nejnovější informace, týkající se zájmové oblasti. Konference je zaměřena spíše na praktickou stránku. Hodně času je opět věnováno diskuzím, délka trvání je kratší než u semináře.

- **Studijní skupiny**

Jde o skupinu lidí, kteří se zajímají o stejnou problematiku. Scházejí se pravidelně a řeší situace, které se týkají jejich oboru. Skupina si sama volí intervaly i místa setkávání, vždy je zvolen vedoucí skupiny, který ji „vede“. Není zde tedy žádný lektor a studium tak probíhá neformálním a pružným způsobem.

- **Přednáška**

Přednáška je tradiční forma, během které v poměrně krátkém čase sdělíme velké množství informací. Hodnotu přednášky pak může navýšit i podnětná diskuze, během které účastníci mohou získat více informací k nepochopenému. Je dobré prokládat monologický výklad názornými ukázkami.

---

<sup>54</sup> Nezaměstnanost jako sociální problém. 1997

- **Názorné a demonstrační metody**

Představu o problematice si mohou účastníci kurzů upevnit pomocí praktické demonstrace nebo pozorováním, k čemuž může napomáhat audiovizuální technika. Hojně se toto využívá u jazykových kurzů, kdy je propojen praktický výklad s audio nahrávkami, případně videem.

- **Hraní rolí a modelových situací**

Úkolem uchazečů v těchto kurzech je vžít se do role jiného člověka nebo jsou postaveni před problém a musí se ho pokusit hypoteticky vyřešit.

- **Metoda případových studií**

Kromě hypotetických problémů lektor sestavuje i seznam úkolů, které by měli účastníci vyřešit během cesty k očekávanému cíli. Případové studie nutí člověka přemýšlet o efektivním řešení problémů. Metody případových studií se podobají workshopům, které ale na konci mají prakticky využitelný výstup.

- **Hraní rolí a modelových situací**

Jde o metodu aktivního učení, kdy je navozována pro účastníka taková sociální situace, která se podobá situaci, na kterou je připravován (pohovor u zaměstnavatele atp..). Je zde příležitost si vyzkoušet naučené schopnosti a dovednosti v edukačním prostředí a případně „doladit“ jejich nedostatky.<sup>55</sup>

Dalšími metodami dle Mužíka jsou konzultace, exkurze, instruktáž, koučink, workshop nebo moderní metoda e-learningu.

### **3.4 Motivační faktory k učení**

Každý člověk si musí uvědomit, z jakého důvodu se chce začít učit. Nikdy nemůžeme člověka nutit k učení proti jeho vlastní vůli. „*Motivací rozumíme souhrn činitelů, který jedince podněcuje, podporuje, aktivizuje, nebo naopak utlumuje a brzdí.*“<sup>56</sup> . Mužík<sup>57</sup>, uvádí

---

<sup>55</sup> Didaktika profesního vzdělávání. 2005

<sup>56</sup> Základy psychologie, sociologie. 2001.s.39

<sup>57</sup> Didaktika profesního vzdělávání. 2005

příklady motivačních faktorů člověka k dalšímu učení při učení cizích jazyků. Při učení cizích jazyků může být několik následujících faktorů motivačních: většina známých umí nějaký cizí jazyk, jazykové znalosti mi umožní lepší uplatnění na trhu práce, ovládat cizí jazyk patří k všeobecnému vzdělání, díky znalosti cizího jazyka se mohu dostat k dalším informacím. Z tohoto vyplývá sebemotivace, která v člověku probouzí sílu na další učení. U některých lidí funguje názor, že pokud to zvládl někdo jiný, zvládnou to taky. Každý člověk má jiné techniky posilování sebemotivace, ale většinou platí, že není nic úspěšnějšího, než vlastní úspěch. Dosažení úspěchu je závislé na cílech, které si člověk stanoví. Tyto cíle musí být realistické a splnitelné, nenasazovat si tzv. „vysokou laťku“. Samozřejmě pochybnosti o zvládnutí daného úkolu k učení patří. Talent pouze pomáhá k úspěchu, ale nezaručuje ho. Především snaha, píle a trpělivost vedou člověka k úspěchu.

*„Motivy k učení se začínají vyvíjet již ranní socializací a jsou výsledkem učení a zkušenosti s učením. Právě zkušenosti s učením ve škole mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrážejí.“<sup>58</sup>*

Výchozím bodem je fakt, že vzdělávání dospělých je založeno na získávání informací a formování odborných vědomostí, dovedností a návyků. Cílem vzdělávání pracovníků je zvýšení jejich výkonnosti, což v konečném důsledku posílí jejich pozici na trhu práce.

Vzdělávací projekty a programy v oblasti vzdělávání dospělých vyhražují učení významné místo. Základním východiskem vzdělávacího procesu, který je zaměřen na znovuučení dospělých působí na emoce, motivaci ve směru pozitivním vzhledem k cílům procesu učení. Zcela samotným momentem je diagnóza odborných schopností, včetně informací, vědomostí, dovedností a návyků. Všechna tato kritéria se objevují na počátku znovuučícího procesu u dospělých. Beneš (2003) uvádí motivy účasti na dalším vzdělávání tyto: **Sociální podněty** ve smyslu navázání kontaktů, zlepšení vlastní pozice, **profesní důvody** (zajištění či rozvoj pracovní pozice v zaměstnání), **vnější očekávání** (účastník následuje doporučení zaměstnavatele, přátel, poradenských služeb) a **kognitivní zájmy**, které vycházejí z hodnot znalostí a jejich získávání.

Informace můžeme definovat jako skupinu faktů, které není možno ignorovat a nelze bez nich v běžném životě existovat. Jedná se totiž např. o předpisy, zákony, marketingové studie atp.. Vědomosti označíme za osvojené a v paměti uložené informace, které jsou

---

<sup>58</sup> Andragogika, teoretické základy. 2003.s.134



nezbytné pro kvalifikovaný výkon určité pracovní činnosti. Jako určité dispozice prakticky aplikovat nabitě informace a vědomosti, označujeme dovednosti. Díky nim lze provádět veškeré pracovní úkoly, které se v pracovních podmínkách stále mění.

Vždy by mělo platit, že se člověk před vstupem do nového zaměstnání či na jeho počátku musí méně nebo více učit. Učení, které vychází z motivace, schopností a emocí člověka sleduje hlavní cíl vzdělávání dospělých. Snaha formovat trvalé změny v myšlení, chování a jednání člověka. Tyto změny musí být racionální a efektivní, aby mohly vůbec nastat. Samozřejmě záleží i na šanci na úspěch, podle které pak motivace u člověka buď stoupá, nebo klesá. Tento stav je pak nazván jako „vnímané bariéry“. Cross (1981) in Rabušicová, Rabušic<sup>59</sup> rozlišuje následující typy vnímaných bariér.

- **Situační bariéra** (aktuální situace jedince – tzn. nedostatek peněz, času, náročná doprava..)
- **Institucionální bariéra** (nevyhovující rozvrh, nevyhovující program)
- **Osobnostní bariéra** (bariéry, vztahující se k člověku samotnému – např. „jsem příliš starý na to, abych studoval)

Při výuce musí mít účastník neustále pocit jistoty, že zadaný cíl může zvládnout, musí fungovat pozitivní komunikace mezi lektorem a „studentem“ a pocit úspěchu, který ho donutí k dalšímu učení. Motivace k učení je dle Rabušicové, Rabušice (2009) rozdělována na:

- vnitřní, která vychází přímo z jedince samotného, jeho aktivita ke vzdělávání mu přináší potěšení, je mu příjemná
- vnější, která vychází z nutnosti zvýšit si kvalifikaci, člověk nenastupuje na vzdělání z vlastní vůle

---

<sup>59</sup> Učíme se po celý život. 2009

## 4 Vztah vzdělávání dospělých a poradenství

Poradenství ve vztahu k nezaměstnanosti a vzdělávání dospělých plní velmi důležitou funkci. Existuje řada klientů, kteří by se chtěli vzdělávat, ale zkrátka si neví rady, jak na to.

Poradenství se týká okruhů institucionalizace poradenství, profesionalizace poradenské práce, procesualizace poradenské práce, neboli vlastní průběh poradenské činnosti. Poradenství je vhodné jak pro jednotlivce, tak pro celé instituce. Poradce nedělá rozhodnutí za klienty, pouze pomáhá k přípravě k rozhodnutí nebo problematizuje situaci, která rozhodnutí předchází. Poradce musí disponovat dobrými komunikačními, odbornými i didaktickými znalostmi, dále schopnostmi diagnostickými, které napomáhají poznat jedince a jeho psychické těžkosti.<sup>60</sup>

V poradenství musíme rozlišovat základní pojmy. Jsou jimi **informační služby**, **poradenství pro fyzické osoby a poradenství pro zaměstnavatele** a **pracovní rehabilitace**. **Informační služby** se orientují především na poskytování informací o situaci na trhu práce a zaměstnanosti, zajišťují informace o možnostech zaměstnání, a o volných pracovních místech, případně i o vzdělávací nabídce. **Poradenství pro fyzické osoby** posuzuje schopnosti a dovednosti jedince včetně osobnostních předpokladů pro výběr vhodného zaměstnání či rekvalifikačního kurzu při změně povolání nebo doplnění kvalifikace. ÚP úzce spolupracuje s pedagogicko-psychologickou poradnou. Poradenství je dále poskytováno i **zaměstnavatelům**, pomáhá hledat zaměstnance na volné pozice. Posledním pojmem je **pracovní rehabilitace**, jejíž funkcí je příprava a pomoc uplatnění na trhu práce pro zdravotně postižené.

Při poradenství se jedná zpravidla o pomoc, podporu, ve které si klienti uvědomují své studijní a profesní orientace. Vzhledem k tomu, že situace, kdy si jedinec vybírá své zaměstnání, je velice složitá, je veden pomocí poradenství k tomu, aby byl pro své rozhodování stále více kompetentní a provedl konečné rozhodnutí sám a to na základě poradenské pomoci.

Na základních a středních školách již fungují v rámci vzdělávacích oblastí aktivity, které vedou žáky a studenty k tomu, aby se uměli na trhu práce orientovat. Na ZŠ je to vzdělávací oblast „Výchova k volbě povolání“ a na SŠ „Úvod do světa práce“. Tyto oblasti se vyučují v rámci Základů společenských věd a umožní žákovi či studentovi získat obecný

---

<sup>60</sup> Andragogika. 2008. str. 112

přehled o povoláních a budou schopni a motivováni k přemýšlení o budoucím povolání. Poradenství k tomuto pomáhá, nerozhoduje za klienta! Jeho cílem je poskytnout co nejvíce informací, aby sami poznali své hranice, sebe sama a dokázali se vybavit těmi kompetencemi, které budou potřebovat při získávání a uplatnění se v zaměstnání. V rezortu školství plní poradenství tedy funkci především preventivní. Pomáhá také zvyšovat míru účasti na vzdělávání, snaží se redukovat předčasné odchody ze vzdělávání a připravuje žáky - studenty na životní přechod ze školy do práce. Cílem poradenství je tedy všestranná podpora klienta při jeho rozhodování.

V rámci úřadů práce je poradenství poskytováno klientům zdarma. Jsou zde zřizovány přímo útvary poradenství, které jsou k dispozici nejen z důvodu volby povolání, ale také pro klienty, kteří mají osobní a sociální problémy způsobené nezaměstnaností. Útvary poradenství lze rozdělit na:

- **Úsek speciálního poradenství** – poskytuje podporu pro dlouhodobě nezaměstnané a těžko umístitelné osoby.
- **Úsek poradenství pro volbu povolání** – informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání.
- **Úsek EURES** – zajišťuje zprostředkování zaměstnání v zahraničí.
- **Úsek rekvalifikací**

Do poradenských služeb patří také kromě základních rad a informací **odborné speciální poradenství** zaměřené na řešení složitých problémů, které se mohou na pracovním trhu vyskytnout, poskytuje i psychologické vyšetření, které má zjistit schopnosti a vlastnosti klienta, příp. osobní předpoklady pro konkrétní povolání. Dále se sem řadí i funkce odborné poradenské činnosti při doporučování rekvalifikací.

Poradenství probíhá buď skupinovou nebo individuální formou, případně přes telefon, e-mail nebo Skype.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> [http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publikace/euroguidance/cz/poradenstvi\\_urady\\_prace.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/poradenstvi_urady_prace.pdf)

### III PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 Charakteristika kraje

Královéhradecký kraj leží v severovýchodní části Čech. Hranici kraje tvoří z více než jedné třetiny státní hranice s Polskem v délce asi 208 km. Se sousedními Libereckým a Pardubickým krajem tvoří oblast Severovýchod, která patří mezi tři největší oblasti v republice jak rozlohou, tak počtem obyvatel. Posledním sousedem je kraj Středočeský. Krajská metropole Hradec Králové je od hlavního města Prahy vzdálená 112 km. Na severu a severovýchodě se rozkládají pohoří Krkonoše a Orlické hory, které na jihu a jihozápadě přecházejí do úrodné Polabské nížiny. Obě pohoří od sebe odděluje Broumovský výběžek, geologicky i horopisně pestrý, který byl kdysi plochou pánví mezi dvěma pohořími a kde příroda vytvořila rozsáhlá skalní města. Jsou to Teplické a Adršpašské skály, Broumovské stěny, Křížový vrch a Ostaš. Tato oblast patří mezi nejvydatnější a nejkvalitnější zásobárny pitné vody v České republice. Významnou část území tvoří krkonošské a orlické podhůří. Hlavními vodními toky jsou Labe a jeho přítoky Orlice a Metuje. Téměř celé území kraje náleží do povodí Labe, jen okrajová část Broumovského výběžku k povodí Odry. Nejvyšším vrcholem kraje je Sněžka (1 602 m n. m.) v Krkonoších, která je zároveň nejvyšší horou České republiky.

Území kraje je po provedené reformě státní správy od 1. 1. 2000 tvořeno pěti okresy - Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. K 1. 1. 2007 došlo ke změně hranic okresů Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou o tři obce. Obce Jílovice, Ledce a Vysoký Újezd přešly z okresu Rychnov nad Kněžnou do okresu Hradec Králové a došlo tak ke sladění hranic správních obvodů obcí s rozšířenou působností s hranicemi území okresů. V Královéhradeckém kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Rozlohou 4 759 km<sup>2</sup> zaujímá Královéhradecký kraj 6 % rozlohy České republiky a řadí se na 9. místo v pořadí krajů. Rozlohou je největší okres Trutnov, který tvoří téměř čtvrtinu rozlohy kraje, za ním následuje s více než pětinou okres Rychnov nad Kněžnou a zbytek území se rovnoměrně, zhruba po 18 %, dělí mezi tři zbývající okresy. Chráněná území tvořila v roce 2011 více než pětinu rozlohy kraje. Na území se nachází Krkonošský národní park v okrese Trutnov (5,2 % rozlohy kraje), tři chráněné krajinné oblasti

(14,5 % rozlohy kraje) a 111 maloplošných chráněných oblastí (1,3 % rozlohy kraje). Mezi chráněné krajinné oblasti patří Broumovsko (okres Náchod), Český ráj (okres Jičín a území krajů Středočeského a Libereckého) a Orlické hory (okres Rychnov nad Kněžnou a území kraje Pardubického).

Ke konci roku 2011 měl Královéhradecký kraj celkem 553 856 obyvatel, což je 5,3 % celkového počtu obyvatel České republiky. Nejlidnatějším okresem je okres Hradec Králové se 163 tisíci osobami. Naopak populačně nejmenší se 79 086 obyvateli je okres Rychnov nad Kněžnou. Hustotou 116 obyvatel na km<sup>2</sup> nedosahuje kraj celorepublikového průměru 133 osob. Rozdílná je i v okresech a pohybuje se od nejvyšší v okrese Hradec Králové (183 obyvatel na km<sup>2</sup>) po nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou (81 obyvatel na km<sup>2</sup>). Na území kraje je celkem 448 obcí, z nichž k 31. 12. 2011 mělo 48 statut města a 10 statut městyse. Podíl městského obyvatelstva dosáhl celkem 67,3 %. Hlavním centrem kraje je statutární město Hradec Králové s 93 490 obyvateli, druhým největším městem s 30 957 obyvateli je město Trutnov. Nejméně urbanizován je okres Jičín, kde žije i nejvíce obyvatel v obcích do 500 obyvatel (více než pětina). V kraji činil tento podíl 12,6 % obyvatel. Průměrná rozloha obce je 1 062 ha a průměrný počet obyvatel v obci dosáhl 1 236 osob.

Královéhradecký kraj měl k 31. 12. 2011 stále nejnižší podíl obyvatel ve věku 15–64 let ze všech krajů (68,2 %) a druhý nejvyšší podíl obyvatel ve věku nad 65 let (17,1 %) po Hl. m. Praze. Průměrný věk je rovněž nad republikovým průměrem a druhý nejvyšší po Hl. m. Praze. Stejně je tomu v porovnání s krajským průměrem v okresech Hradec Králové a Jičín.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2012

Obr. 1: Mapa Královéhradeckého kraje 1 (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2012)



### ***5.1 Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji***

V lednu roku 2013 stoupla nezaměstnanost nejvíce za poslední rok. Dle dat Českého statistického úřadu bylo v Královéhradeckém kraji celkem 27 300 uchazečů o zaměstnání. Rozdíl oproti prosinci loňského roku je 2 090 osob. Nejvíce uchazečů o zaměstnání přibýlo v okrese Trutnov, ve srovnání s lednem 2012 zaznamenal největší nárůst Hradec Králové.

Úřady práce Královéhradeckého kraje evidovaly ke konci ledna v kraji celkem 27 300 uchazečů o zaměstnání. Proti prosinci roku 2012 představoval jejich nárůst více než dva tisíce nezaměstnaných (2 090 osob, tj. 8,3 %). Nejvíce uchazečů o zaměstnání přibýlo v okrese Trutnov (633 osob). Ve srovnání s lednem 2012 zaznamenal největší nárůst nezaměstnaných v absolutním vyjádření okres Hradec Králové (o 1 000 osob), v relativním vyjádření okres Rychnov nad Kněžnou (o více než třetinu tj. 35,5 %).

V lednu roku 2013 přibylo na úřadech práce v kraji více než 4 tisíce nových uchazečů o zaměstnání (4 333), nejvíc jich bylo v okrese Trutnov (27,1 %) a Hradec Králové (24,2 %). Noví uchazeči o zaměstnání tvořili 15,9 % z celkového počtu nezaměstnaných, proti stejnému období předchozího roku (leden 2012) jejich podíl mírně klesl.

**Dosažitelní uchazeči o zaměstnání** (uchazeči, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce volného pracovního místa) tvořili 97,5 % z celkového počtu nezaměstnaných. Více než polovinu z nezaměstnaných tvořili muži (54,4 %), podíl absolventů a mladistvých činil 6,2 % a osob se zdravotním postižením byla necelá desetina (9,6 %) z nezaměstnaných.

V prvním měsíci nového roku 2013 vzrostl ukazatel **podíl nezaměstnaných osob**<sup>63</sup> proti prosinci 2012 na 7,13 % (nárůst o 0,57). Podíl nezaměstnaných žen v kraji (6,55 %) byl nižší než podíl nezaměstnaných mužů (7,70 %). V průměru za celou Českou republiku byl podíl nezaměstnaných osob vyšší než v Královéhradeckém kraji (o 0,83 p. b) a činil 7,97 % (muži 8,38 % a ženy 7,54 %).

V porovnání s ostatními kraji řadí podíl nezaměstnaných osob Královéhradecký kraj na čtvrté nejnižší místo. Z hlediska okresů našeho kraje dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných osob vykazuje okres Trutnov (8,56 %), kde byl meziměsíční nárůst také ze všech okresů nejvyšší (o 0,80 p.b.). Naopak v okrese Rychnov nad Kněžnou se podíl nezaměstnaných osob drží dlouhodobě na nejnižší úrovni v kraji (6,45 %).

V lednu 2013 bylo v kraji k dispozici 1 422 volných pracovních míst, proti konci loňského roku se jejich počet zvýšil o 301 míst. Na jedno volné místo v kraji tak připadlo 19,2 uchazečů o zaměstnání, nejvíc v okrese Rychnov nad Kněžnou (38,9 uchazečů).<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup>Ukazatel podílu nezaměstnaných osob je podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku (osoby ve věku 15 až 64 let), zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. V posledním čtvrtletí roku 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňovalo data podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 přešlo a zveřejňování údajů pouze podle nového výpočtu. ([http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky))

<sup>64</sup> [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/nezamestnanost\\_01\\_2013](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/nezamestnanost_01_2013)

## 6 Cíl a stanovení hypotéz

Cílem výzkumného šetření v praktické části práce je zjištění konkrétních pedagogických možností řešení životní situace nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji a jejich efektivity. K dosažení stanoveného cíle byly stanoveny následující výzkumné otázky:

**Výzkumná otázka č.1:** Jaké edukační organizační formy existují k řešení situace dlouhodobě nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji?

**Výzkumná otázka č.2:** Jsou respondenti informováni o možnostech využití těchto forem a mají o využití těchto forem zájem?

**Výzkumná otázka č.3:** Pokud tyto formy využívají, mají lepší uplatnění na trhu práce? (zajištěn trvalý příjem a tedy zlepšení i celkové životní situace).

Dále jsem si stanovila hypotézy:

- Respondenti nejsou dostatečně informováni o pedagogických možnostech řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.
- Pomocí kurzů a rekvalifikačních lze zlepšit postavení jedince na trhu práce a tím i jeho životní situaci.

První výzkumnou otázku jsem řešila formou návštěv na úřadech práce a získáváním materiálů od referentek. Bylo mi umožněno zúčastnit se schůzky pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci 5 měsíců a déle a vyslechnout si, jaké možnosti se jim v oblasti vzdělávání naskýtají. Dále jsem využila analýzu odborné dokumentace z interních materiálů úřadů práce.

Řešení druhé výzkumné otázky probíhalo dotazníkovým šetřením přímo mezi uchazeči o zaměstnání. Navštívila jsem rekvalifikační kurzy probíhající v Rychnově nad Kněžnou, Trutnově, Hradci Králové, Náchodě a Jičíně.

Třetí výzkumnou otázku jsem zpracovala pomocí statistik na portálu MPSV, na které jsem byla odkázána jednotlivými referentkami s tím, že ani ony samotné jiné statistiky nemají.



## **7 Dostupné vzdělávací formy v Královéhradeckém kraji**

### **7.1 Vzdělávací projekty**

V Královéhradeckém kraji se v rámci Evropského sociálního fondu (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) uskutečňuje řada projektů, které jsou zaměřeny na dlouhodobě nezaměstnané. Projekty se snaží se formou vzdělávání, motivačních kurzů a rekvalifikačních kurzů pomoci dlouhodobě nezaměstnaným vrátit se na pracovní trh a tím zlepšit jejich životní situaci. V následujícím textu uvádím projekty, které probíhaly v době výzkumného šetření nebo probíhají v současné době.

#### **Projekt Z teorie do praxe**

Tento projekt probíhal 1. 1. 2010 do 31. 12. 2012. Do projektu se zapojilo celkem 551 uchazečů o zaměstnání ze všech okresů Královéhradeckého kraje, tedy z Náchoda, Jičína, Trutnova, Rychnova nad Kněžnou a Hradce Králové. Cílovou skupinou projektu se stali převážně absolventi středních a vysokých škol a dále matky, které se vracely z mateřské dovolené. Je cílen na jedince, kteří potřebují obnovit pracovní návyky a aktualizovat znalosti a dovednosti. Uchazeč, který do kurzu vstoupí, absolvuje nejdříve motivační kurz, poté následuje zajištění odborné praxe, především na administrativních pozicích. Všichni uchazeči mají nárok během projektu na specializované poradenství formou specifických i nespécifických rekvalifikací a směřováním do praxe.

Nejvíce účastníků se do projektu zapojilo v okrese Jičín, kde počet uchazečů dosahoval 130, naopak nejméně jich bylo v Náchodském okrese, a to 90. 130 absolventů rekvalifikací (počítačové kurzy), získalo podporu z projektu, pro další účastníky bylo zorganizováno dalších 63 kurzů a seminářů. Celkem 106 účastníků se zúčastnilo odborné praxe u zaměstnavatelů a na základě toho u nich uzavřeli i pracovní smlouvu.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> [www.esfcr.cz/projekty/z-teorie-do-praxe](http://www.esfcr.cz/projekty/z-teorie-do-praxe)

## **Projekt Kudy kam**

Projekt probíhá v období od 1. 8. 2011 do 31. 12. 2013. Cílovou skupinou tohoto projektu jsou sociálně vyloučené osoby a ti, kteří jsou sociálním vyloučením ohroženi. Projekt je založen na obnově režimových návyků a nábízení pracovních dovedností, díky kterým lze obnovit sociální kontakty a vazby a navrátit dlouhodobě vyloučené na trh práce. Součástí projektu je motivačně - poradenský program, který trvá asi 5 týdnů a je kombinací teorie a praxe. Postupně narůstají nároky na zapojení klientů do aktivit (min. 2-3 hodiny denně v prvním týdnu až po 5-6 hodin denně v posledním týdnu). Teoretické aktivity obsahují diskuse, přednášky a školení. Praktické aktivity budou probíhat formou jednoduchých manuálních činností. Úspěšným absolventům bude zprostředkováno dočasné zaměstnání formou Veřejně prospěšných prací. Do projektu je zařazeno cca 150 osob a vzhledem k náročnosti s cílovou skupinou je předpokládán asi 50 % úspěch.<sup>66</sup>

## **Cílem je zaměstnání**

Projekt probíhá od 1. 2. 2013 do 31. 10. 2014 a je zaměřen na uchazeče o zaměstnání vedené na úřadu práce déle než 5 měsíců, s nízkou kvalifikací, bez praxe, z romských lokalit. Jedná se tedy o jedince, kteří se ocitli přechodně v mimořádně obtížné situaci, jsou společensky nepřizpůsobiví nebo pocházejí ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí. Uchazeči tedy potřebují získat především zaměstnání a kompetence nutné k nalezení zaměstnání a setrvání na trhu práce. Projekt se skládá z motivačně edukačního workshopu, který pracuje jak s teoretickými, tak praktickými nácviky. Součástí aktivizace je nácvik v rukodělné dílně jako praktická příprava na vstup do pracovního poměru a setrvání v něm. Nácvik probíhá formou aktivizačních a motivačních činností, které vedou k získání nebo obnovení pracovních návyků a dovedností a nácvik konkrétních pracovních činností a postupů. V návaznosti na předchozí aktivity budou vytvořena pro účastníky pracovní místa v rukodělné dílně. Projektu se účastní 40 osob.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> [www.esfcr.cz/projekty/kudy-kam](http://www.esfcr.cz/projekty/kudy-kam)

<sup>67</sup> <http://www.esfcr.cz/projekty/cilem-je-zamestnani?source=rss>

### **Projekt Dovolte mi pracovat**

Průběh od 1. 9. 2012 do 31. 10. 2014. Cílovou skupinou v tomto projektu se stávají osoby vyloučené z trhu práce především nedostatečnou praxí (méně než 1 rok praxe v součtu za poslední 3 roky). Výjimku tvoří osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a ty, které pečovaly o osobu blízkou, u kterých bude délka odpovídající praxe posuzována individuálně.

Hlavním cílem projektu je podpora pro vytipovanou skupinu ohrožených osob při vstupu na trh práce a poskytnout jim potřebnou praxi. Projekt se opět skládá z motivačního programu teoretické a praktické aktivity, které je připraví na vstup do pracovního procesu. Vše probíhá formou rekvalifikací a díky tomu budou uchazeči připraveni k nástupu na konkrétní pracovní pozici. Dojde tím také k eliminaci nesouladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou kvalifikovaných zaměstnanců. Klienti projektu absolvují přípravný poradenský program v rozsahu 5 dní (cca 30 hodin). Následují dva týdny individuální práce, která bude zahrnovat část diagnostickou a část přípravnou. V průběhu této aktivity bude klient směřován k určitému zaměstnavateli a na vytipovanou pracovní pozici. Tato aktivita zahrnuje pracovní diagnostiku, kontakt se zaměstnavatelem, sladění možností klienta a požadavků zaměstnavatele ohledně kvalifikace a dalších dovedností, časové flexibility, pracovní mobility atd. Klientovi bude zpracován individuální plán přípravy. Formou rekvalifikací (zvýšení, rozšíření, prohloubení kvalifikace) a odborných zkoušek budou klienti připravováni na absolvování praxe u zaměstnavatele. Projektu se zúčastní 150 osob z celého kraje, z každého okresu 30.<sup>68</sup>

### **Projekt Dobrá příležitost**

Projekt probíhal v období od 1. 2. 2010 do 30.9.2010. Hlavním cílem projektu byla podpora ve vytváření pozitivního a aktivního životního stylu. Jako zásadní aktivita projektu bylo zařazeno také poradenství z oblasti finanční strategie a ekonomiky domácnosti. Dalšími aktivitami projektu byly školení a kurzy tzv. měkkých dovedností (pracovně právní minimum, orientace na trhu práce, komunikace, základy asertivity a překonávání stresu, práce

---

<sup>68</sup> [www.esfcr.cz/projekty/dovolte-mi-pracovat](http://www.esfcr.cz/projekty/dovolte-mi-pracovat)

na počítači pro účely vyhledávání volných pracovních míst a další) odpovídající potřebám klientů projektu.

Všichni klienti mohli absolvovat **Poradenský program**, který se skládá z 13 aktivit v celkovém rozsahu cca 150 hodin. Klient projektu si sestavil vlastní plán aktivit s tím, že 5 tematických celků je povinných a z další nabídky si může dle vlastní potřeby vybrat 3-5 témat. V případě zájmu klienta bylo možné poskytnout i vhodnou rekvalifikaci. **Rekvalifikace** je považována za významný nástroj zvyšování zaměstnatelnosti, ale v případě, že není cílená a nemá žádoucí efekt, její absolvování může mít i výrazné negativní psychické následky. Získat novou kvalifikaci a přesto zůstat nezaměstnaným může pro člověka znamenat potvrzení jeho nedostatečnosti obstat na trhu práce. Proto byla v případě zájmu klienta rekvalifikace doporučena na základě vyjádření odborného poradce a s ohledem a aktuální požadavky trhu práce. Po celou dobu účasti klienta v projektu bylo dostupné psychologické poradenství a v případě potřeby i krizová intervence.

Projektu se zúčastnilo 2188 osob, z toho 2067 úspěšně projekt absolvovalo. Účastníci si zlepšili své komunikační dovednosti a umění sebeprezentace, zapracovali na asertivních dovednostech, umí si vytvořit vzorový životopis a zkusili si i jaké to je na přijímacím pohovoru. Někteří v rámci projektu absolvovali rekvalifikaci a téměř čtvrtina z absolventů ukončila evidenci na úřadu práce z důvodu získání zaměstnání.<sup>69</sup>

### **Stáže ve firmách**

Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), v červnu 2012 zahájil realizaci projektu Stáže ve firmách. Hlavním cílem projektu je zavedení inovativního systému dalšího vzdělávání prostřednictvím stáží ve firmách a zvýšení uplatnitelnosti občanů na trhu práce. Projekt je určen pro všechny občany České republiky (mimo OSVČ a osoby se statutem studenta) s trvalým pobytem mimo Hlavní město Praha. V první fázi bude v rámci projektu vzděláváno 5.000 účastníků. Zároveň budou zmapovány potřeby úpravy legislativy tak, aby se poskytování stáží stalo pro firmy atraktivním způsobem, jak získat kvalifikované pracovníky a zvýšilo jejich motivaci stáže poskytovat. Projekt by měl i napomoci k ukotvení způsobu dalšího vzdělávání formou stáží do české legislativy.

---

<sup>69</sup> <http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prilezitost>

Stáže ve firmách jsou určeny především pro následující cílové skupiny:

- absolventy bez praxe
- nezaměstnané
- osoby, vracející se na pracovní trh (např. rodiče po rodičovské dovolené)
- zaměstnané, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> [www.mpsv.cz/cs/13540](http://www.mpsv.cz/cs/13540)

## **8 Vzdělávací a poradenské aktivity pod záštitou úřadů práce v kraji**

V rámci **Referátu zprostředkování a poradenství** existují na úřadech práce v kraji aktivity, které má nezaměstnaný člověk k dispozici v rámci vzdělávání nebo poradenství. Některé z aktivit jsou po určité době pro nezaměstnané povinností, jiné mohou, ale také nemusí využívat. Jsou to:

1. Job kluby
2. Aktivačně – motivační kurzy
3. Bilanční diagnostika
4. Individuální poradenství
5. Kurzy PC
6. Týden vzdělávání dospělých
7. Pracovní diagnostika
8. Pracovní rehabilitace
9. Rekvalifikace
10. IPS – Informačně poradenské středisko

### **Job kluby**

Job kluby jsou skupinová setkání pro uchazeče o zaměstnání. Vždy trvají pět dní a jejich předmětem je informovat občany o aktuální nabídce na trhu práce, kompletní informace jak napsat životopis, motivační dopis či žádost o zaměstnání, jak se připravit na přijímací pohovor nebo informace o možnosti rekvalifikace a dalším vzdělávání. Job kluby probíhají víceméně informační a nácvikovou formou.

### **Aktivačně - motivační kurzy**

Aktivačně - motivační kurzy se konají v rozmezí tří týdnů a jejich cílem je především rozvoj osobnosti, zvyšování sebevědomí, naučit se pracovat se stresem a negativními emocemi. Dále pak mapování profesní orientace a možnosti uplatnění, základní orientace na regionálním trhu práce, naučit se využívat počítače a internetu při hledání zaměstnání

a v neposlední řadě také rozvoj komunikačních dovedností a strategií budování dobrého dojmu, které lze pak využít nejen u sebe prezentace u zaměstnavatele. Motivační kurzy jsou na rozdíl od job clubů spíše intenzivnější a zážitkové.

### **Bilanční diagnostika**

Tato služba nemůže být nikdy povinnou. Probíhá na základě dobrovolného rozhodnutí uchazeče a jeho zájmu o tuto službu. Bilanční diagnostiku mohou využít např. studenti, kteří se neorientují na trhu práce a neví, jaké by mělo být jejich pracovní zařazení. Bilanční diagnostika je tedy komplexní zhodnocení schopností a možností člověka pro jeho optimální pracovní zařazení.

### **Individuální poradenství**

Individuální poradenství zajišťuje odbornou pomoc s jakoukoliv problematikou z oblasti nezaměstnanosti, pomáhá se zařazením do pracovního poměru, řešením problematiky volby vhodného povolání či pomoci při sepisování životopisu nebo motivačního dopisu.

### **Pracovní diagnostika a pracovní rehabilitace, Informační a poradenské středisko (IPS)**

Pracovní diagnostika je vhodná pro uchazeče, kteří zvažují, na jakou profesi se orientovat. Pomocí diagnostických metod pomůže uchazeči vybrat vhodnou profesi. Pracovní rehabilitace je služba pro zdravotně postižené osoby jako forma získání nebo udržení vhodného zaměstnání. V rámci IPS lze zjistit veškeré informace o síti středních, vyšších i vysokých škol nebo učebních oborech. Tato služba je vhodná pro žáky základních škol, studenty nebo absolventy, kteří hledají možnosti svého dalšího uplatnění.

## **Rekvalifikace**

O rekvalifikační kurz může požádat pouze jedinec, který je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Při podání žádosti jsou jeho možnosti individuálně projednány, posouzeny a následně je u své poradkyně seznámen s podmínkami absolvování konkrétního kurzu. Bohužel, jak mi sdělila jedna z referentek na ÚP, rekvalifikační kurzy jsou nyní klientům (především z finančních důvodů) spíše „vymlouvány“. Klient má nárok na kurz pouze v případě přislíbeného zaměstnání, neslouží tak pro zvýšení kvalifikace, která není okamžitě uplatněna.

## **Týdny vzdělávání dospělých**

Týdny vzdělávání dospělých se konají každoročně v České republice již od roku 1995 téměř ve všech regionech ČR. Jejich aktivitu zajišťuje Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s., Královéhradecký kraj a úřad práce. Základní aktivitou těchto týdnů je konference, která je zacílena na výměnu názorů na vzdělávání dospělých. Kromě konferencí se zde také setkávají personalisté, konají se dny otevřených dveří ve vzdělávacích institucích nebo jsou občanům k dispozici ukázkové hodiny kurzů. Cílem celé akce je vysvětlit lidem, že vzdělávání v dospělosti není nadstandard, ale naopak je to v dnešní době neustálých změn a pokroků takřka nutnost. Lektoři se snaží ukázat, že učení může být i zábavné a nenákladné a tudíž je tedy vhodné opravdu pro každého. Nově se do aktivit Týdne vzdělávání dospělých po loňském úspěchu zařadilo testování počítačových znalostí pro získání certifikátu ECDL. Veškeré probíhající aktivity jsou pro účastníky zdarma nebo pouze za symbolický poplatek.

**Týden vzdělávání dospělých** v Královéhradeckém kraji v roce 2012 již posedmé připravili společně Krajský úřad Královéhradeckého kraje a krajská pobočka Úřadu práce ČR. Mezi tématy seminářů si lidé mohli vybírat např. z těchto: Základy podnikání; Jak se stát úspěšným při pohovoru; MS Word a MS Excel; Kurz účetnictví; Angličtina, Němčina nebo Francouzština pro veřejnost; Poznejte sami sebe; ECDL a zkušební testy; Workshop pro dlouhodobě nezaměstnané.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> <http://www.tydneyvzdelavani.cz/tvd-cr>



## 9 Možnosti dalšího vzdělávání v kraji

V oblasti dalšího vzdělávání v Královéhradeckém kraji nelze vyzdvihovat pouze aktivity úřadu práce jen proto, že jsou zaměřeni na skupinu uchazečů o zaměstnání. Existují i jiné pedagogické možnosti, které může nezaměstnaný provozovat a neustále si tak rozšiřovat obzor, získávat nové znalosti a dovednosti, aniž by to bylo závislé na dokladu o jeho absolvování. Tuto funkci mohou zastávat například Domy dětí a mládeže (dále jen DDM), Střední odborné školy nebo střední odborná učiliště nebo jiné vzdělávací agentury. Všechny tyto instituce mohou nabízet širokou nabídku různých aktivit, díky kterým si člověk rozšíří svoje znalosti.

V Královéhradeckém kraji jsem našla 17 DDM, které aktuálně nabízejí nějaké aktivity v oblasti vzdělávání pro dospělé. V okrese Náchod jsou 3, v okrese Jičín 3, v okrese Trutnov 3, v okrese Rychnov nad Kněžnou 4 a Hradec Králové má na svém kontě 4 taková střediska. Překvapující je fakt, že jen několik z nich nabízí aktivity pro dospělé. Jedná se o taneční či rukodělné aktivity a pouze 9 nabízí jazykové kroužky nebo počítače. Jazykové kroužky jsou především se zaměřením na angličtinu, ale lze najít i výuku francouzštiny, němčiny (DDM Dvůr Králové), nebo dokonce italštiny (DDM Hořice). Počítačové kroužky jsou většinou víceúrovňové a zahrnují základní práci s počítačem, ovládání Word, Excel či Power Point. Překvapila mě i nabídka Vrchlabského DDM, který nabízí jako jediný kurz Osobnostní a sociální výchovy.

Kromě Domů dětí a mládeže se na vzdělávání v Královéhradeckém kraji podílejí SOŠ a SOU, které poskytují vzdělávací kurzy také především z finančních důvodů. Tyto kurzy jsou zaměřeny především na gastronomii a elektrotechnické obory.

### 9.1 Aktuální nabídka rekvalifikačních kurzů, školení

V současné době je velká nabídka různých kurzů, ale pro velký počet je nelze nabízet v nějakém celku. Dle ústního vyjádření referentky ÚP, není možné každého klienta probíhajících kurzech informovat. Klient má k dispozici seznam pěti webových stránek, kde může hledat, ale ani tam se nenacházejí všechny kurzy. Mezi tyto stránky patří **www.eu-dat.cz**, **www.azkurzy.cz**, **www.rekvalifikace.com**, **www.skoleni.cz** a **www.**

**narodni-kvalifikace.cz**. Nevýhodou je, že vyhledávání na těchto portálech není pro člověka snadné. Např. server **eu-dat.cz** nabízí v kraji 71 školících firem, středisek a škol, které pořádají různé kurzy. Na serveru **skoleni.cz** stráví zájemce hodiny a hodiny hledáním, neboť neexistuje vyhledávací filtr na kraje, pouze na zaměření kurzu. To, dle mého mínění, jeho motivaci k nalezení kurzu a dalšímu vzdělávání moc nezlepší. Server **rekvalifikace.com** nabízí deset firem, z čehož více než polovina je se zaměřením na nehtovou modeláž a péči o tělo. Poslední ze zmiňovaných serverů **azkurzy.cz** je sice přehledný, lze zde hledat kurzy podle zaměření a dále specifikovat na kraj, ale nabídka je více než minimální.

## 10 Metodika dotazníkového šetření

Vzdělávací formy v Královéhradeckém kraji bezpochyby existují (viz předchozí kapitola), je jen na člověku samotném, zda se o ně chce zajímat, vyhledávat o nich informace a účastnit se jich. V průběhu výzkumného šetření jsem zjišťoval, zda jsou, jaké jsou a zda jsou lidmi využívány. Zvolila jsem dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání evidovanými na okresních úřadech práce v tomto kraji. Dotazník se řadí mezi explorační výzkumné metody. Podstatou dotazníku je „*kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Dotazník je určen především pro hromadné získávání údajů. Myslí se tím získávání údajů o velkém počtu odpovídajících. Proto se dotazník považuje za ekonomický výzkumný nástroj. Můžeme jím získat velké množství informací při malé investici času.*“<sup>72</sup> Šetření se celkem zúčastnilo 41 uchazečů o zaměstnání. Získávání dat probíhalo od listopadu 2012 do 1. pol. března 2013.

Otázky v dotazníku byly zaměřeny především na možnosti dalšího vzdělávání dospělých v kraji, na informovanost o kurzech a vzdělávacích aktivitách ze strany ÚP a na zájmu samotného uchazeče o zaměstnání vzdělávat se a rozšiřovat si kvalifikaci s cílem lepšího uplatnění na trhu práce. Výsledek každé otázky jsem zpracovala do grafu.

### 10.1 Kritéria hodnocení

Místem výzkumného šetření byly vybrány okresní úřady práce v Královéhradeckém kraji. V každém z nich mi byl nabídnut rekvalifikační kurz, kterého se mohu zúčastnit a provést výzkumné šetření s jeho účastníky. Navštívila jsem 4 rekvalifikační kurzy, přičemž tři z nich měli zaměření na informační technologie a jeden byl zaměřen na rekvalifikaci Prodavač/Prodavačka. Jedno z šetření bylo prováděno na informační schůzce pro klienty, kteří vstupují do Individuálního akčního plánu.

Jednalo se o klienty ve věku od 18 do 65 let z daného kraje. Z hlediska pohlaví a vzdělání nebylo kritérium sledováno. Dotazník sestával z 15 otázek, na vyplnění měli dotazovaní 10-15 minut. Otázky v dotazníku byly ve většině případů uzavřené, dichotomické nebo polouzavřené. Polouzavřené otázky nabízejí nejprve alternativní odpověď a ještě žádají vysvětlení nebo objasnění v podobě otevřené otázky. Takovou otázkou je v případě mého

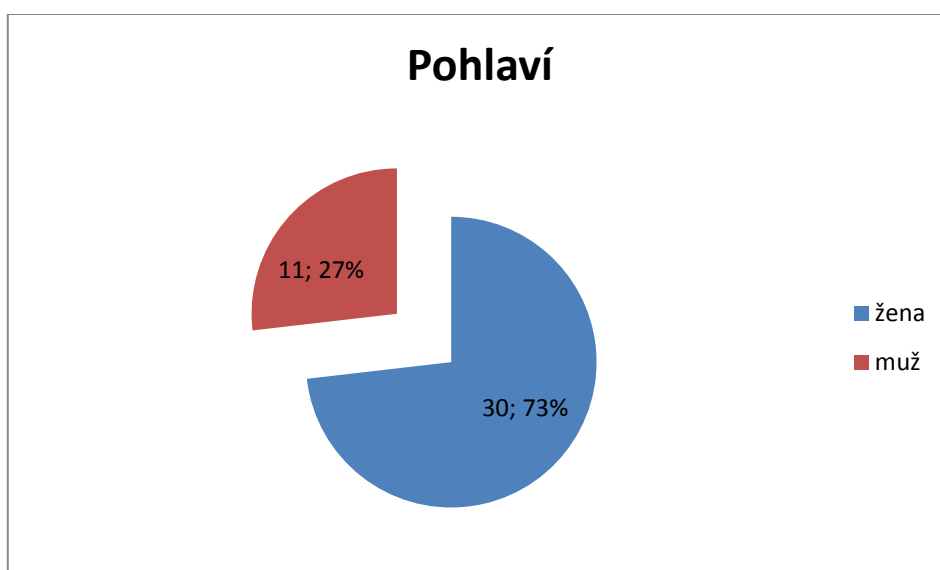
---

<sup>72</sup> Úvod do pedagogického výzkumu.2000.s.99

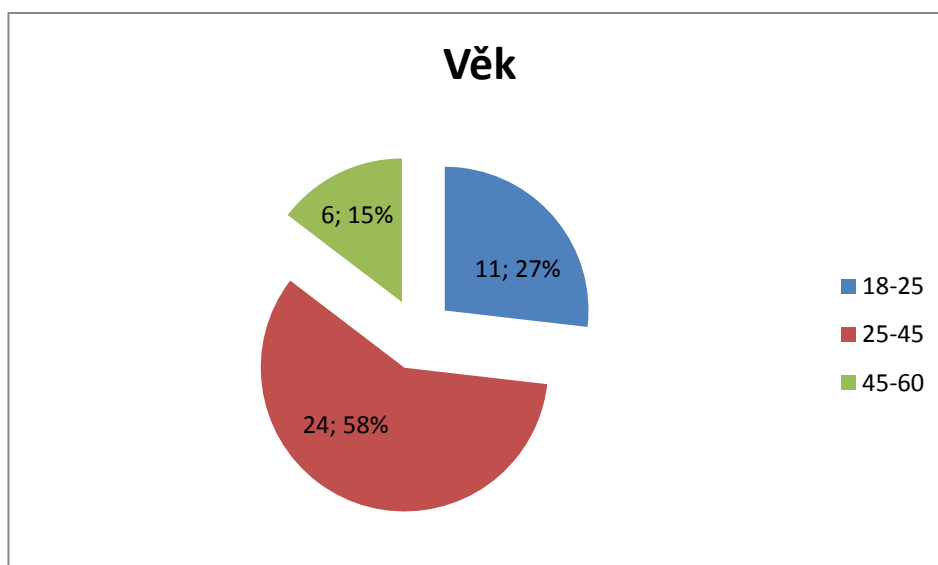
dotazníku otázka č. 11. *Dichotomická otázka nabízí respondentovi dvě volby : ano/ne. Neposkytuje mu tedy mnoho možností na vyjádření jeho názorů. Tento typ otázky přináší jen základní informaci na položenou otázku*<sup>73</sup>. Dichotomické otázky jsou doplněné většinou o odpověď typu „nevím“ „neumím se rozhodnout“ a nenutí tak odpovědět respondenta pomocí odpovědí ano-ne, které by mohly zkreslit výsledky.

## 10.2 Profil respondentů

Graf č. 1: Struktura respondentů dle pohlaví

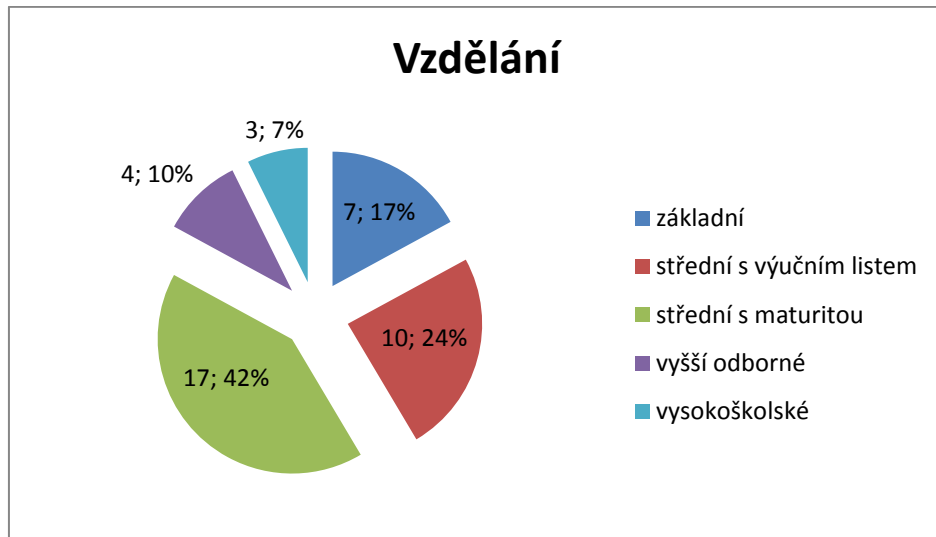


Graf č. 2 : Struktura respondentů podle věku



<sup>73</sup> Úvod do pedagogického výzkumu.2000.s.102

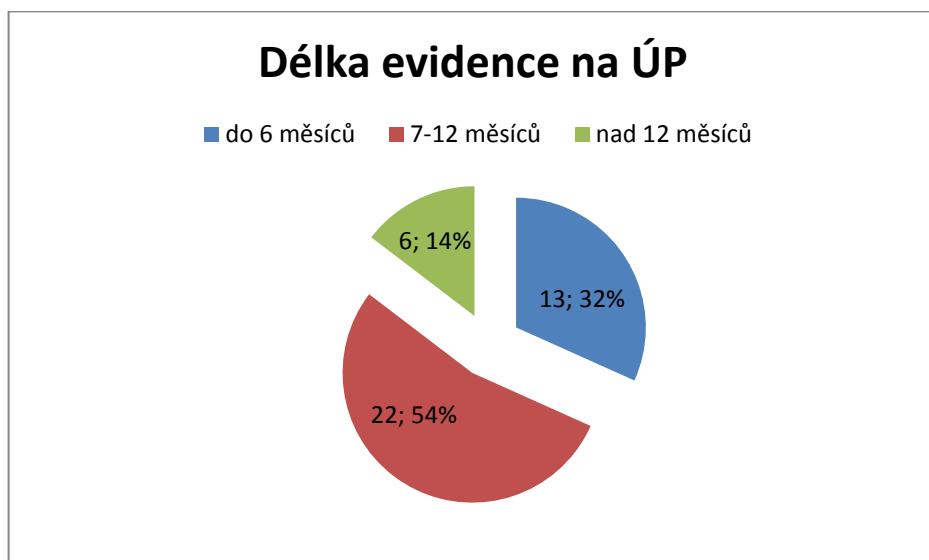
Graf č. 3 Struktura respondentů podle vzdělání



### 10.3 Vlastní dotazníkové šetření

#### 1. Jak dlouho jste již v evidenci ÚP?

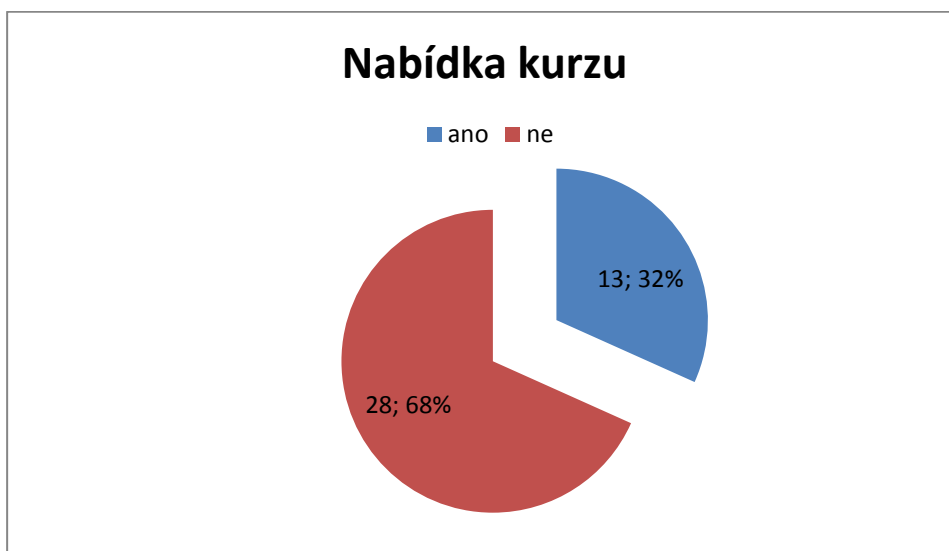
Graf č.4 Délka evidence na úřadu práce



Z celkového počtu 41 uchazečů o zaměstnání je nyní v evidenci úřadu práce 22 z nich více než půl roku, 13 půl roku a pouze 6 respondentů je v evidenci déle než rok.

## 2. Nabídl Vám ÚP některý z rekvalifikačních kurzů či školení?

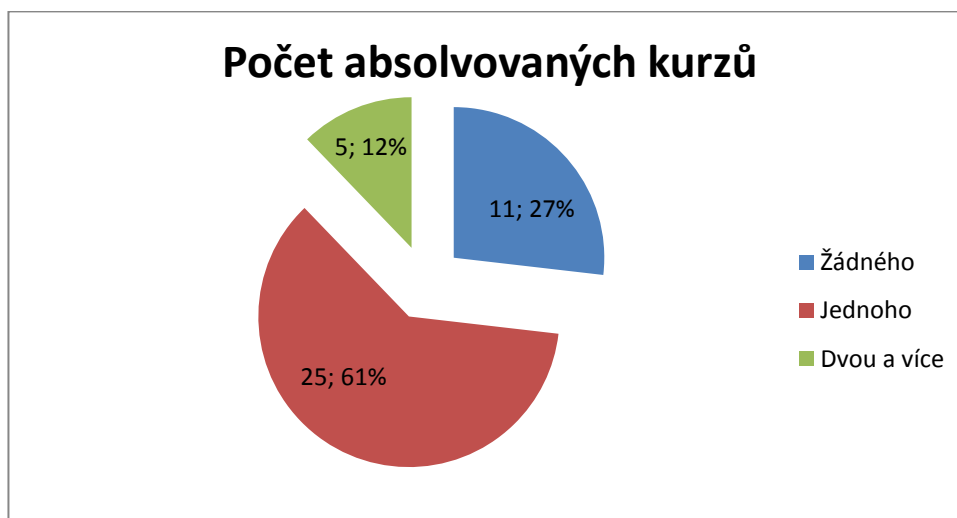
Graf č.5 Nabídka rekvalifikace ze strany úřadu práce



U této otázky převládala negativní odpověď. Jen třetina dotazovaných odpověděla, že jsou pravidelně o kurzech informováni. Později mi byl tento fakt ale vysvětlen. Každá referentka na ÚP (konkr. v Hradci Králové) má asi 800 klientů, proto není v jejích silách každého klienta na osobní schůzce informovat. Situaci stěžuje i fakt, že při takovém množství klientů nelze osobní schůzky s klientem uskutečnit častěji než jednou za tři měsíce.

## 3. Kolika rekvalifikačních kurzů jste se již zúčastnil/a?

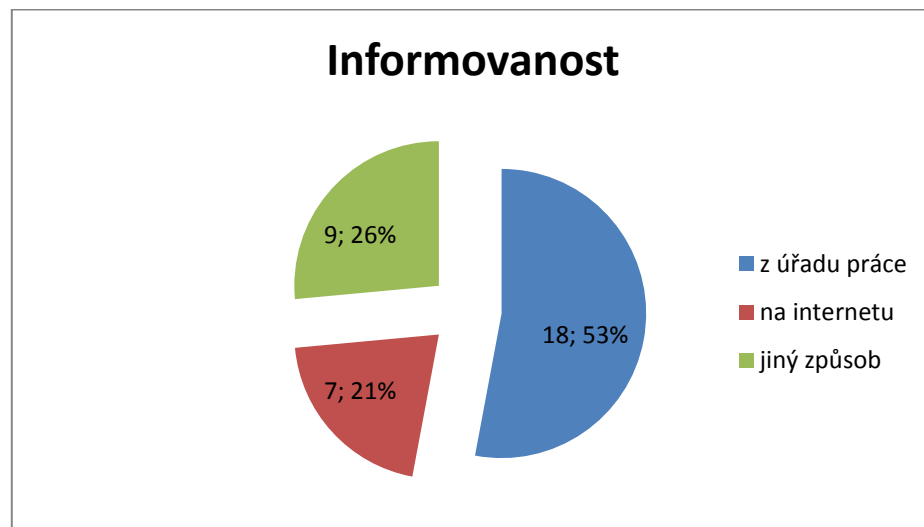
Graf č.6 Počet absolvovaných kurzů



Více než polovina uchazečů se účastnila za dobu evidence na ÚP pouze jednoho kurzu. 11 osob dlouhodobě nezaměstnaných se neúčastnilo žádného rekvalifikačního kurzu a jen 4 osoby navštívily dva a více kurzů.

#### 4. Jak jste se o tomto kurzu dozvěděl/a?

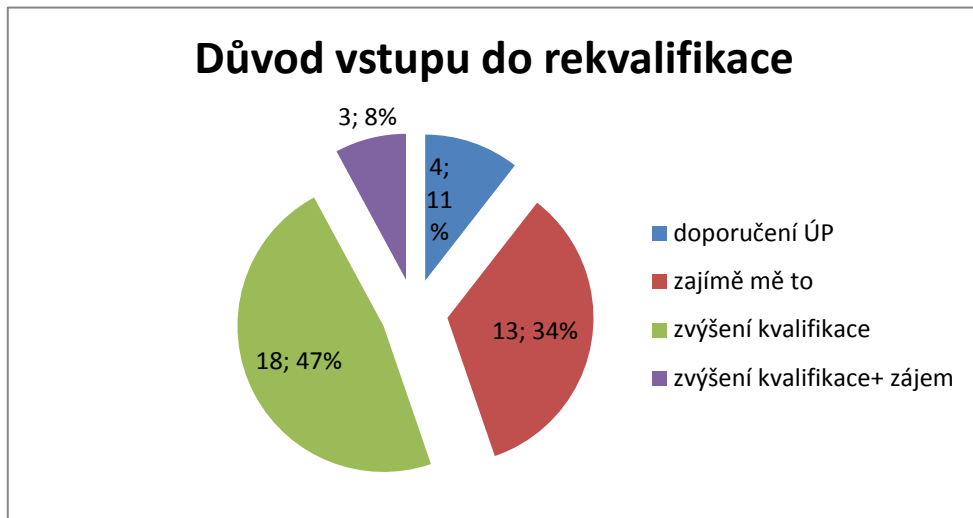
Graf č.7 Informovanost o rekvalifikačních kurzech



Výsledky této otázky odpovídaly počtu odpovědí z otázky předchozí. Pouze ten, kdo se alespoň jednou nějakého kurzu zúčastnil, byl o něm informován především z úřadu práce. Jen 7 lidí si našlo kurz na internetu a celkem 9 x zazněla odpověď, že se o kurzu dozvěděli díky kamarádům, škole nebo novinám. 7 dotazníků zůstalo u této otázky bez odpovědi.

## 5. Proč se kurzu účastníte??

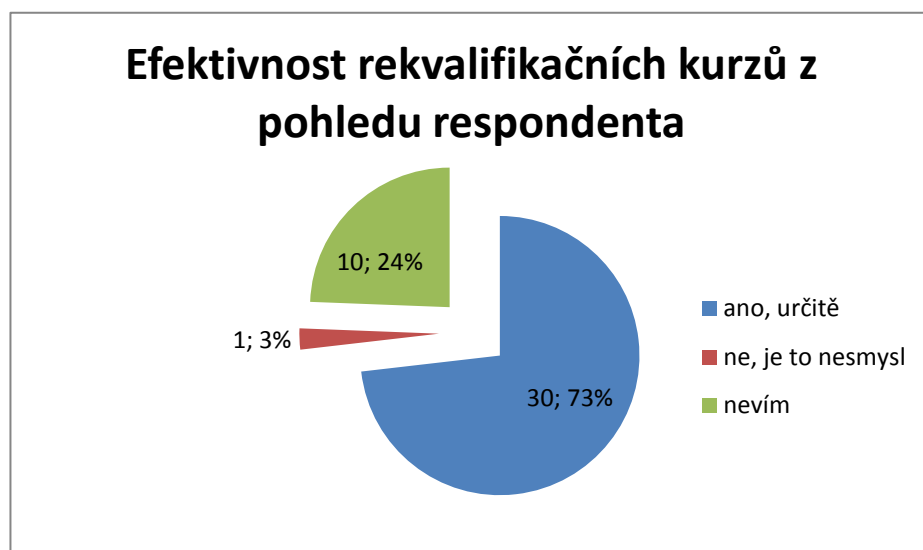
Graf č.8 Důvod vstupu do rekvalifikace



Výsledky otázky pro mě nebyly nikterak překvapivé. Předpokládala jsem, že pokud se někdo kurzu účastní, tak z vlastní vůle a zájmu a chce si zvýšit kvalifikaci, která mu dopomůže k zaměstnání. Přesně tyto dvě odpovědi u respondentů převládaly. Přesto se třikrát objevila odpověď, že mu byl rekvalifikační kurz doporučen referentkou na úřadu práce.

## 6. Myslíte si, že díky rekvalifikačním kurzům můžete lépe získat zaměstnání?

Graf č.9 Efektivnost rekvalifikačních kurzů z pohledu respondenta



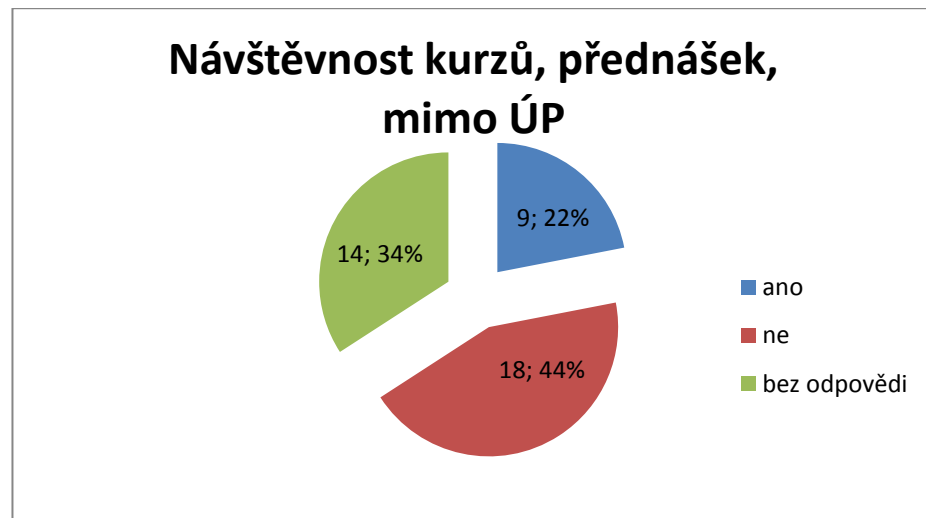
V otázce č. 6 se zajímala o to, jaký mají názor klienti na efektivnost úspěšně absolvovaných kurzů. Zde byly odpovědi už celkem rozmanité. 30 respondentů odpovědělo,



že díky kurzům určitě mají lepší šanci získat zaměstnání, 10 respondentů nevědělo, což může být dáno i tím, že kurzy nebyly dokončené a jeden klient uvedl, že rekvalifikační kurzy jsou naprostý nesmysl a nemají žádný pozitivní vliv na získání zaměstnání.

**7. Navštěvujete jiné kurzy, školení, přednášky, které by Vám mohly pomoci rozšířit vaše obzory a lépe získat zaměstnání?**

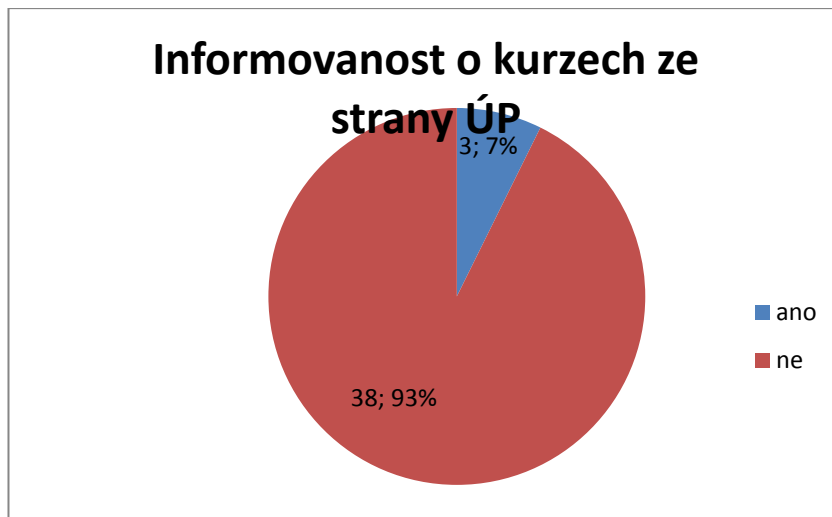
**Graf č. 10** Navštěvnost kurzů, přednášek, mimo ÚP



I v této otázce byly respondenti různorodí. 14 dotazníků zůstalo úplně bez odpovědi. 9 respondentů uvedlo odpověď ano, že navštěvují různé vzdělávací aktivity, 18 respondentů odpověď ne. 1x se objevila odpověď, že se klient vzdělává samostudiem. Tuto odpověď bych ale spíše přiřadila k otázce č. 11.

**8. Informuje Vás Vaše referentka pravidelně o aktuálních rekvalifikačních kurzech, školeních?**

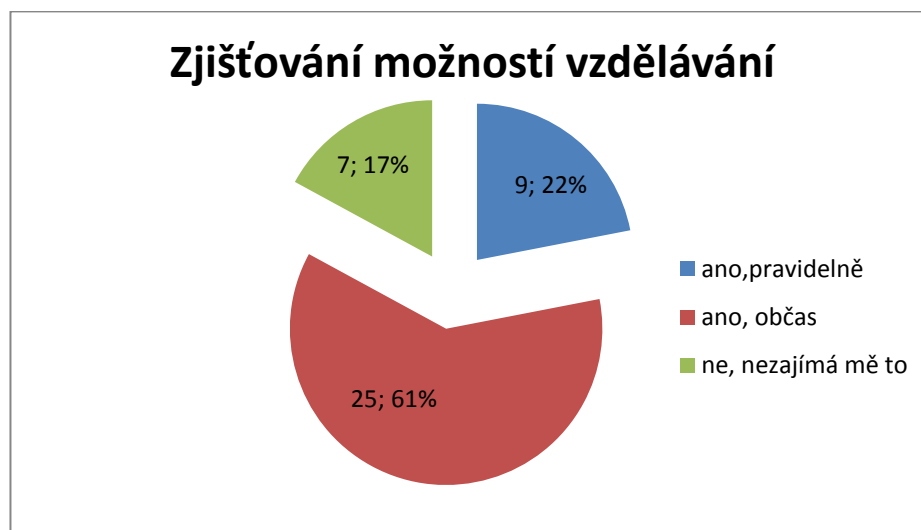
Graf č. 11 Informovanost o kurzech ze strany úřadu práce



Otázka č. 8 je velmi podobná otázce č. 2 a potvrzuje její výsledky. Pouze tři klienti uvedli, že je jejich referentka informuje o probíhajících kurzech, zbylých 38 bylo proti. Dokonce se objevila i jedna odpověď, že referentka nemá o probíhajících kurzech přehled. Naopak jiná respondentka uvedla, že její referentka ji informuje o probíhajících akcích každou návštěvu na ÚP.

**9. Zjišťujete si sám/ sama z vlastního zájmu nabídku školení, kurzů, zájmových kroužků (např. výuka jazyků) ve svém okolí, které byste mohl navštěvovat?**

Graf č.12 Zjišťování možností vzdělávání



Tato otázka si tak trochu protirečí s otázkou následující, která zní, Účastníte se zájmových vzdělávacích aktivit, které se konají ve vašem městě? Jazykové kroužky, počítačové kroužky apod..., neboť v 2/3 respondentů odpovědělo, že si zjišťují, jaké aktivity a kurzy se konají v jejich městě, ale pak zaškrtnli odpověď, že tyto aktivity nenavštěvují. Přesto se našli i tací, kteří zaškrtnli odpověď, že nabídku nezjišťují a naopak i tací, kteří se aktivit zúčastňují.

**10. Účastníte se zájmových vzdělávacích aktivit, které se konají ve vašem městě?  
Jazykové kroužky, počítačové kroužky apod.**

Graf č. 13 Účastnění se zájmových aktivit



Bohužel, jak bylo vysvětleno v předchozí otázce, lidé si nabídku vzdělávacích možností zjišťují, ale dále jim nevěnují pozornost a neúčastní se jich. To potvrzuje i počet 5 respondentů ze 41, kteří se těchto akcí účastní. Jedna respondentka uvedla, že se neúčastní z finančních důvodů.

**11. Účastníte se jiných vzdělávacích aktivit, které by Vám mohly pomoci k získání  
zaměstnání? Pokud ano, jakých?**

Tato otázka zůstala povětšinou bez odpovědi, jen třikrát bylo uvedeno, že dotazovaní navštěvují jazykovou komunikaci v cizím jazyce, případně se vzdělávají samostudiem, opět v cizích jazycích. Především angličtina, němčina.

**12. Pokud byste měl/a možnost se každých 14 dní účastnit nějakého školení, přednášky nebo krátkodobého kurzu, účastnil byste se ho?**

Graf č.14 Možnost účasti na kurzech



Poslední otázka tohoto bloku byla věnována nabídce kurzů či školení každých 14 dní. Většina respondentů byla jednoznačně pro, zbylých 11 bylo proti.

Z těchto výsledků vyplývá, že respondenti by se chtěli účastnit kurzů na zvyšování kvalifikace, bohužel jim v tom ale mnohdy zabraňují finance. Úřad práce poskytuje rekvalifikační kurz klientům, kteří mají již přislíbené zaměstnání. Ostatní si většinou hradí tyto kurzy na vlastní náklady. A vzhledem k tomu, že jsou všichni nezaměstnaní, tak logicky na zaplacení takového kurzu nemusí mít peníze, neboť je to v poslední době otázka tisíců korun, které určitě nezaměstnaný nemá nazbyt.

Tabulka č. 1 Uchazeči po rekvalifikaci ve 4.čtvrtletí roku 2011 v Královéhradeckém kraji

	Hradec Králové	Trutnov	Jičín	Rychnov nad Kněžnou	Náchod
Přihlášeno	1066	648	442	298	531
Umístěno	505	257	195	125	286
Celkem přihlášeno	2985				
Celkem umístěno	1368				

Hodnoty v tabulce odpovídají na hypotézu, zda má absolvování rekvalifikací vliv na lepší uplatnění na trhu práce.

Tabulka znázorňuje konkrétní počet uchazečů o zaměstnání, kteří vstoupili do rekvalifikačního programu v daném okresu a počet těch, kteří po jeho úspěšném absolvování získali do 12 měsíců zaměstnání a mohli tak ukončit evidenci na ÚP. Když se podíváme na celkový počet přihlášených a umístěných uchazečů, vidíme, že poměr skutečně ukazuje zhruba 50 % úspěšnost.

Při řešení druhé hypotézy jsem vycházela z dostupných statistik na portálu Českého statistického úřadu. Poslední dostupné informace jsou bohužel ze 4. čtvrtletí roku 2011, nové statistiky zatím zpracovány nejsou. Nicméně i z těchto údajů lze dobře získat výsledek, že rekvalifikační programy ve všech okresech Královéhradeckého kraje měly přibližně 50% úspěšnost. V Hradci Králové bylo do rekvalifikace přihlášeno 1066 účastníků a do 12 měsíců po jejím absolvování bylo umístěno do zaměstnání 505 z nich. V Náchodě vstoupilo 531 uchazečů, umístěno bylo 286. V Jičíně 442, umístěno 195, v Trutnově bylo z 648 uchazečů umístěno 257 a v Rychnově nad Kněžnou z 298 umístili po úspěšné rekvalifikaci 125. Viz graf. Hypotéza tedy nebyla ani potvrzena, ani vyvrácena, nicméně nám říká, že 50 % účastníků kurzů má po jejich absolvování velkou šanci na úspěch.

## 11 Vyhodnocení výzkumného šetření

Vyhodnocení výzkumného šetření probíhalo od února 2012 do března 2013.

Cíle výzkumných otázek byly naplňovány ve třech částech. První část výzkumného šetření, vztahující se k otázce „**Jaké edukační organizační formy existují k řešení situace dlouhodobě nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji?**“, probíhala formou administrace odborné dokumentace. Většinu dokumentů jsem získala z úřadů práce, dále jsem čerpala na webových stránkách, které mi referentky doporučily. Do šetření a výsledků jsem zahrнула i dokumentaci jednotlivých DDM, protože i oni nabízejí mnohdy dospělým možnost dalšího vzdělávání. O výsledcích pojednává kapitola 10 a podkapitola 10.1.

Řešení druhé výzkumné otázky „**Jsou respondenti informováni o možnostech využití těchto forem a mají o využití těchto forem zájem?**“ probíhalo, jak jsem již zmínila, dotazníkovou formou. Dotazníky jsem zadávala osobně, což zajistilo jejich 100 % návratnost. Pouze jeden klient odmítl dotazník vyplnit. Odpovědi respondentů byly zpracovány do grafů pro lepší přehlednost. O výsledcích pojednává kapitola 11.3.

Třetí výzkumná otázka, která zněla „**Pokud tyto formy využívají, mají lepší uplatnění na trhu práce?**“, byla zjišťována pomocí statistik a vlastních výpočtů z interních materiálů jednotlivých ÚP. Tato část se zaměřila na efektivitu rekvalifikačních kurzů, neboť kurzy zájmového vzdělávání nemají většinou k dispozici závěrečný certifikát, který by zaměstnavatel ocenil a na jeho základě přijal zaměstnance. Výsledky byly zpracovány do tabulky (viz tab. 1)

Hypotéza „*Respondenti nejsou dostatečně informováni o pedagogických možnostech řešení dlouhodobé nezaměstnanosti*“ byla potvrzena. Respondenti jsou skutečně málo informováni o možnostech vzdělávání a rozšiřování si kvalifikace ze strany ÚP. Nicméně - informováni jsou sice málo, ale ani oni sami příliš velký zájem o další vzdělávání nejeví. Z šetření vyplývá, že si sice někteří zjišťují sami nabídku možných kurzů, ale dále se jich neúčastní. Naopak ale, kdyby měli možnost se účastnit každých 14 dní nějaké vzdělávací aktivity, pak by o ni zájem měli.

Druhá hypotéza „*Pomocí kurzů a rekvalifikací lze zlepšit postavení jedince na trhu práce a tím i jeho životní situaci*“ tedy nebyla ani potvrzena, ani vyvrácena. Z výsledků totiž vyplývá, že úspěšnost není sice stoprocentní, ani nulová, ale pohybuje se na hranici 50 %.

Můžeme ale předpokládat, že ten, kdo podstoupí rekvalifikační kurz, má větší šanci získat zaměstnání než ten člověk, který kurz neabsolvuje. Nezískání zaměstnání může být dáno okolnostmi, které se nikdy dopředu předpokládat nedají.

Šetření se zúčastnilo celkem 41 respondentů. Vzhledem k tomuto počtu se nám tedy naskýtá pouze náhled na danou problematiku a výsledky nelze zobecnit a vztahovat na celou populaci nezaměstnaných v kraji. Přesto si však myslím, že výsledky tohoto výzkumného šetření dokážou čtenáři vytvořit představu o dané situaci.

## 12 Závěr

*„Dynamika našeho života přináší nejen běžné životní sociální situace a situace náročné, ale někdy přímo situace krizové, které ovšem rovněž neodmyslitelně patří k životu a mají sociálně pedagogický kontext.“<sup>74</sup>*

S tímto tvrzením mohu jen souhlasit. V této diplomové práci jsem se snažila přiblížit situaci dlouhodobě nezaměstnaných lidí a najít možnosti, jaké se jim naskýtají pro zlepšení této životní etapy.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit, jaké pedagogické nástroje jsou k dispozici nezaměstnaným lidem k řešení této životní situace. Jedná se o takové nástroje, které pomáhají těmto lidem získat vyšší kvalifikaci a tím lepší uplatnitelnost na trhu práce.

V teoretické části byly objasněny základní pojmy související s nezaměstnaností a dalším vzděláváním nezaměstnaných osob. V praktické části pak byla tato problematika specifikována na Královéhradecký kraj.

Cíl praktické části byl naplněn prostřednictvím výzkumného šetření, ve kterém byl zhodnocen rozsah vzdělávacích možností v kraji, informovanost o těchto aktivitách a efektivita rekvalifikačních kurzů v závislosti na lepším uplatnění na trhu práce. Konkrétně bylo zjišťováno, jaká nabídka kurzů je v současnosti v Královéhradeckém kraji k dispozici a zda mají nezaměstnaní po absolvování kurzů lepší uplatnění na trhu práce. Dále bylo do výzkumného šetření zahrnuto zjištění nabídky zájmového vzdělávání jako nástroje pro prevenci sociálního vyloučení vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti. Při výzkumném šetření byla použita metoda dotazníku.

Z výzkumného šetření vyplývá, že informovanost o kurzech by měla být vyšší, nicméně lidé, absolvující vzdělávací kurzy skutečně mají větší šanci získat zaměstnání. Nesmím ale opomenout fakt, taktéž vyplývající z výzkumného šetření, že zájem o další vzdělávání např. ve formě zájmového vzdělávání není příliš veliký. Obě stanovené hypotézy lze tedy potvrdit.

Celkově mohu tedy říci, že rekvalifikační či jiné kurzy a další vzdělávání vůbec, mají pozitivní vliv na řešení životní situace nezaměstnaného člověka. Je zřejmé, že člověk, který

---

<sup>74</sup> Základy sociální pedagogiky.2008.s.142



tyto kurzy absolvuje, má pak nepochybně větší šanci na uplatnění na trhu práce než ten, který kurzy neabsolvuje.

## 13 Seznam použitých zdrojů

- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Karolinum, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika. Teoretické základy*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia. 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd.. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- CROSS (1981) IN RABUŠICOVÁ, RABUŠIC. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Editor. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. 2000. ISBN 978-80-7315-185-0.
- GILLERNOVÁ, Ilona. *Základy psychologie, sociologie: základy společenských věd pro střední školy*. 2. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 157 s. ISBN 80-716-8458-9.
- KRAUS, BLAHOŠLAV. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. 2008. s. 216. ISBN 978-80-7367-383-3.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, 4. vyd. Praha : ASPI, a. s., 2007. s. 503 ISBN 978-80-7357-276-1.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: CODEX, 2000. 263 s. ISBN 80-85963-93-0.
- MUŽÍK, Jaroslav a Jiří BURIÁNEK. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých: základy společenských věd pro střední školy*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. Základy společenských věd, I. ISBN 80-723-8220-9.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998. 590 s. ISBN 80-200-0689-3.
- PAVELKOVÁ, JAROSLAVA, PREUSS, KAREL A DOLEŽAL, MIROSLAV. Příspěvek k otázce nezaměstnanosti. *Speciální pedagogika: Časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*, 2010, 20(1), s. 51-66. ISSN 1211-2720

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 2007. 270 s. ISBN 978-80-7184-569-0.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 318 s. ISBN 978-802-4732-350.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. 322 s. ISBN 978-807-3674-168.

RABUŠICOVÁ, Milada., RABUŠIC, Ladislav. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Editor. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Portál, 2009. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠOTOLOVÁ, Eva. *Vzdělávání Romů*. 2. vyd. rozš. Praha : Grada Publishing, spol. s.r.o., 2001. 92s. ISBN 80-247-0277-0.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika-teorie a mezinárodní zkušenost*. 2.vyd. Praha: Socioklub, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.

VÁGNEROVÁ, MARIE. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

*Vzdělávání na doživotí: další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody* [Kateřina Kadlecová a Ivan Lamper]. Praha: Respekt institut, 2008. 109 s. ISBN 978-80-904153-0-0.

*Analýza OVD ČR 2010* [online] Brno: Centrum občanského vzdělávání, 2010 [cit. 2013-01-13]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/file/15064>

*Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. [online] Odbor dalšího vzdělávání: 2009 [cit. 2012-12-20]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/file/11567>

*Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2012*, [online]. Hradec Králové: Český statistický úřad, 2012. 236 s. [cit. 2013-02-01] ISBN 978-80-250-2263-4. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FCF3F/\\$File/52101112.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FCF3F/$File/52101112.pdf)

*Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice.*  
[online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, odbor poradenství a zprostředkování, Národní vzdělávací fond, o.p.s..2005., [cit. 2013-02-20] ISBN 80-86728-25-0. Dostupné z  
[http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publicace/euroguidance/cz/poradenstvi\\_urady\\_prace.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publicace/euroguidance/cz/poradenstvi_urady_prace.pdf)

## **Internetové zdroje**

1. <http://www.czso.cz>
2. <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
3. [http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_a\\_nezamestnanost/\\$File/04\\_zamestnanost.pdf](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_a_nezamestnanost/$File/04_zamestnanost.pdf)
4. <http://www.regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/index.htm>
5. [http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD\\_kapit%C3%A1l](http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_kapit%C3%A1l)
6. <http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>
7. <http://cs.wikipedia.org/wiki/Andragogika>
8. <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>
9. <http://www.portal.mpsv.cz>
10. <http://www.obcanskevzdelavani.cz>
11. [http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publicace/euroguidance/cz/poradenstvi\\_urady\\_prace.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publicace/euroguidance/cz/poradenstvi_urady_prace.pdf)
12. <http://www.esfcr.cz>
13. <http://www.eu-dat.cz>

## **14 Seznam obrázků**

Obrázek č.1 Mapa Královéhradeckého kraje

## **15 Seznam tabulek**

Tabulka č. 1. Uchazeči po rekvalifikaci ve 4. čtvrtletí roku 2011 v Královéhradeckém kraji

## 16 Seznam grafů

Graf č. 1: Struktura respondentů dle pohlaví

Graf č. 2: Struktura respondentů podle věku

Graf č. 3: Struktura respondentů podle vzdělání

Graf č. 4: Délka evidence na úřadu práce

Graf č. 5: Nabídka rekvalifikace ze strany úřadu práce

Graf č. 6: Počet absolvovaných kurzů

Graf č. 7: Informovanost o rekvalifikačních kurzech

Graf č. 8: Důvod vstupu do rekvalifikace

Graf č. 9: Efektivnost rekvalifikačních kurzů z pohledu respondenta

Graf č. 10: Návštěvnost kurzů, přednášek, mimo ÚP

Graf č. 11: Informovanost o kurzech ze strany úřadu práce

Graf č. 12: Zjišťování možností vzdělávání

Graf č. 13: Účastnění se zájmových aktivit

Graf č. 14: Možnost účasti na kurzech

## **17 Seznam příloh**

Příloha č.1 Dotazník



## Dotazník

1. Jak dlouho jste již v evidenci ÚP?

- a) do 6 měsíců
- b) 6 – 12 měsíců
- c) více než 1 rok

2. Nabídl Vám ÚP některý z rekvalifikačních kurzů či školení?

- a) jednou
- b) několikrát (uvedte)
- c) nikdy

3. Kolika rekvalifikačních kurzů jste se již zúčastnil/a?

- a) žádného, tento je můj první
- b) dvou
- c) několika (uvedte počet)

4. Jak jste se o tomto kurzu dozvěděl/a?

- a) z úřadu práce
- b) našel jsem si ho na internetu a vyžádal na ÚP
- c) jiným způsobem (uvedte)

5. Proč se kurzu účastníte??

- a) bylo mi to doporučeno na ÚP
- b) zajímá mě to
- c) chci si zvýšit kvalifikaci
- d) jiné ...

6. Myslíte si, že díky rekvalifikačním kurzům můžete lépe získat zaměstnání?

- a) ano, určitě, proto tu jsem
- b) ne, je to nesmysl
- c) nevím

7. Navštěvujete jiné kurzy, školení, přednášky, které by Vám mohly pomoci rozšířit vaše obzory a lépe získat zaměstnání?

- a) ano – uveďte jaké
- b) ne

8. Informuje Vás vaše referentka pravidelně o aktuálních rekvalifikačních kurzech, školeních?

- a) ano ( pokud ano, jak často?)
- b) ne

9. Zjišťujete si sám/ sama z vlastního zájmu nabídku školení, kurzů, zájmových kroužků (např. výuka jazyků) ve svém okolí, které byste mohl navštěvovat?

- a) ano, pravidelně
- b) ano, občas
- c) ne, nezajímá mě to

10. Účastníte se zájmových vzdělávacích aktivit, které se konají ve vašem městě? Jazykové kroužky, počítačové kroužky apod..

- a) ano, uveďte jakých
- b) ne
- c) ne, nemám žádnou podobnou instituci ve svém okolí

11. Účastníte se jiných vzdělávacích aktivit, které by Vám mohly pomoci k získání zaměstnání? Pokud ano, jakých?

12. Pokud byste měl/a možnost se každých 14 dní účastnit nějakého školení, přednášky nebo krátkodobého kurzu, účastnil byste se ho?

- a) ano
- b) ne

<b>13. Jsem</b>	muž	žena		
<b>14. Věk</b>	18-25	25- 45	45-60	
<b>15. Nejvyšší ukončené vzdělání</b> vysokoškolské		základní	střední s výučním listem	střední s maturitou