

Univerzita Karlova v Praze

Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Střední odborné školy a střední odborná učiliště jako centra celoživotního učení.

Secondary vocational schools and secondary vocational schools as centres for lifelong learning.

Radka Makulová

Vedoucí práce: PhDr. Helena Marinková, Ph.D.
Studijní program: Specializace v pedagogice
Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Střední odborné školy a střední odborná učiliště jako centra celoživotního učení vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 7. 4. 2016



.....

podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování paní PhDr. Heleně Marinkové, PhD. za její vstřícnost, cenné rady a trpělivost při vedení mé bakalářské práce.

Makulová
.....

NÁZEV:

Střední odborné školy a střední odborná učiliště jako centra celoživotního učení.

AUTOR:

Radka Makulová

VEDOUCÍ PRÁCE:

PhDr. Helena Marinková, Ph.D.

ANOTACE:

Cílem mé bakalářské práce je zmapovat nabízené možnosti celoživotního vzdělávání v Ústeckém regionu.

V úvodní části představuji projekty NÚOV a MŠMT, zabývající se touto tematikou. Analyzuji dokumenty upravující další vzdělávání a realizaci rekvalifikací. Další část práce věnuji samotným školám, které v rámci těchto programů celoživotní vzdělávání nabízejí. Závěr práce je věnován průzkumu na Úřadu práce, kde se zaměřuji na možnost uplatnění absolventů na trhu práce a zaměstnavateli nejžádanější profese.

KLÍČOVÁ SLOVA:

Celoživotní vzdělávání, vzdělávání dospělých, neformální vzdělávání, odborné vzdělávání, kvalifikační zkouška, Národní soustava kvalifikací, rekvalifikace, kariérní rozvoj.

TITLE:

Secondary vocational schools and secondary vocational schools as centers for lifelong learning.

AUTHOR:

Radka Makulová

FIELD OF STUDY:

PhDr. Helena Marinková, Ph.D.

ANOTATION:

The aim of my thesis is to explore the possibilities offered by lifelong learning in the Usti region.

In the introductory part of the project I represent NÚOV and the Ministry dealing with this issue. Analyzing documents regulating further education and retraining implementation. Another part devoted himself to schools under these programs offer lifelong learning. The conclusion is devoted to the exploration of the Labour Office, which focuses on the possibilities of graduates in the job market and employers the most desirable professions

KEYWORDS:

Lifelong learning, adult education, informal education, vocational training, qualification exam, the National Qualifications Framework, retraining, career development.

Obsah

ÚVOD	8
Teoretická část	9
1. Celoživotní učení – úvod do tématu.....	9
2. Celoživotní učení	10
2.1. Celoživotní učení v historii	10
2.2. Etapy celoživotního učení.....	12
2.2.1. Počáteční vzdělávání:.....	12
2.2.2 Další vzdělávání:	13
2.2.2.1 Další vzdělávání v ČR.....	13
2.3. Formy celoživotního učení.....	14
2. 3. 1. Formální učení	15
2. 3. 2. Neformální učení.....	15
2. 3. 3. Informální učení	15
3. Legislativa ve vzdělávání	15
Současné zákony týkající se vzdělávání dospělých	16
3. 2. Uznávání výsledků neformálního vzdělávání	17
3. 2. 1. Národní soustava kvalifikací.....	17
3. 2. 2. Projekt Uznávání výsledků neformálního vzdělávání - UNIV	18
3. 2. 3. Projekt UNIV 2	18
3. 2. 4. Projekt UNIV 3	19
4. Rekvalifikace	20
4. 1. Instituce provádějící rekvalifikaci.....	20
4. 2. Druhy rekvalifikačních kurzů	20
Praktická část	22
5. Cíl výzkumu	22
5. 1. Metodika výzkumu	22
6. Školy nabízející další vzdělávání v Ústeckém kraji, zapojených do některého z projektů UNIV, UNIV 2 a UNIV 3.....	23
6. 1. Obory vzdělání nabízené institucemi v dalším vzdělávání	23
6.2. Učitelé dalšího vzdělávání	28
7. Rekvalifikace na Úřadu práce Ústeckého kraje	36
7. 1. Nabídka rekvalifikačních kurzů	36

7. 2. Statistiky uchazečů o rekvalifikaci a nejžádanější profese za rok 2015.....	38
7. 3. Zaměstnavatelé a jejich požadavky.....	39
7. 4. Účastníci rekvalifikačních kurzů.....	44
8. ZÁVĚR.....	49
9. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	50
10. SEZNAM PŘÍLOH.....	51
11. SEZNAM TABULEK.....	51
12. SEZNAM GRAFŮ.....	51

ÚVOD

Téma pro psaní své Bakalářské práce jsem si zvolila „Střední odborné školy a střední odborná učiliště jako centra celoživotního učení“. Toto téma je podle mého názoru v současné době velice aktuálním, vzhledem k vysoké nezaměstnanosti.

Celoživotní učení je příležitost pro každého získávat nové vědomosti, dovednosti a tím dosáhnout větší příležitosti na trhu práce. Každý člověk nese odpovědnost za utváření svého života a jen kvalifikovaní lidé mají na trhu práce větší šance.

V ústeckém kraji, kde žiji, je nezaměstnanost poměrně vysoká a proto jsem se zaměřila právě na problematiku celoživotního vzdělávání, rozšíření stávající kvalifikace či rekvalifikace. Dále se ve své práci zabývám prací Středních odborných škol v dalším vzdělávání. Zda střední odborné školy další vzdělávání realizují, pokud ano, jaké mají výsledky a jaké mají absolventi celoživotního vzdělávání uplatnění na trhu práce.

Teoretická část

1. Celoživotní učení – úvod do tématu

Je v současné době velice aktuálním a diskutovaným tématem vzhledem k rychle se rozvíjejícím společenským změnám a požadavkům. Celoživotní učení je dle mého názoru nutností pro každého, kdo chce v dnešní době uspět na trhu práce a ve společenském životě. Každý člověk by měl být schopen zodpovědně řídit svou kariéru a plánovat její dílčí kroky a celoživotní učení je jednou z cest k úspěchu.

Pojem celoživotní učení byl definován v mnoha dokumentech a učebních textech.

Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života¹.

MŠMT v dokumentu Strategie celoživotního učení (schválen vládou usnesením č. 761/2007), definuje celoživotní učení jako nepřerušenu kontinuitu, která jde „od kolébky do zralého věku“. Cílem je naučit člověka učit se. Další vzdělávání rozvíjí jeho schopnosti a dovednosti. Celoživotní učení je zde nadřazeným pojmem počátečního a dalšího vzdělávání².

OECD (2000) definuje celoživotní učení takto: Celoživotní učení spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředcích ve formálním vzdělávání, tedy ve školních institucích, v zařízení odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, v neformálním prostředí – doma, v zaměstnání, dalších společenských celcích

¹ Vybrané problémy vzdělávací politiky. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006, s. 25-37. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 8024612593

² Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha: MŠMT ČR. dostupné online www.msmt.cz

apod. Zaměřuje se především na ekonomický růst, rozvoj a zaměstnanost, a k jejichž dosažení slouží jako prostředek celoživotní učení³.

2. Celoživotní učení

Je považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde spíše o neustálou připravenost člověka učit se než o neustálé studium. Vychází se přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako schopnost učit se. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání, aby se tím zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. samostatného učení, učení při práci apod.⁴

Pro celoživotní učení je charakteristické:

- Probíhá po celý život.
- Probíhá v různém prostředí.
- Poskytuje příležitost všem.

2.1. Celoživotní učení v historii

Pojem celoživotní učení je ve společnosti prezentován jako cosi nového, přesto myšlenka celoživotního učení zcela nová není. Již J. A. Komenský navrhoval uskutečňování vzdělávání v etapách pokrývajících celý lidský život. Prvky výchovy a vzdělávání dospělých lze nalézt ve všech jeho dílech, ale především v práci *Obecná rozprava o nápravě věcí lidských* (část čtvrtá nazývaná *Pampedia*) předešel dobu o několik staletí, když poukazoval na nutnost, možnost a snadnost toho, aby lidé byli učeni všichni, všemu a všestranně – *omnes, omnia, omnio*.⁵

S postupným vývojem společnosti se měnily důvody, proč by se měl člověk dále vzdělávat a požadavky společnosti na další vzdělávání. Jednotlivé zpracované koncepce celoživotního učení mají rozmanité cíle např. korekce existujícího stavu vzdělávání

³Palán, Z. (n.d.) Celoživotní učení. Andromedia.cz [online]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celozivotni-uceni-vzdelavani>

⁴ Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha: MŠMT ČR. dostupné online www.msmt.cz

⁵PALÁN Zdeněk, *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003, s. 34. ISBN 8086723038.

změnou vzdělávací politiky až po změnu sociálního, ekonomického a environmentálního kontextu.

V 60. a 70. letech 20. stol. byly mezinárodními organizacemi (Rada Evropy, UNESCO a OECD) vytvořeny koncepty celoživotního učení, které se zaměřily na sociální a kulturní rozvoj prostřednictvím vzdělávání přístupného všem bez jakékoliv diskriminace. K tomuto tématu byly formulovány i mezinárodní úmluvy organizací UNESCO.

Koncept Rady Evropy zdůrazňoval podporu rovnosti vzdělávacích příležitostí

Dokument UNESCO „Learning to be“ byl zaměřen na pozvednutí celkové vzdělanostní úrovně v různě vyspělých zemích

Koncept „periodického vzdělávání“ OECD se snažil prolomit cyklus neustále se prodlužujícího a málo efektivního počátečního vzdělávání⁶. Zdůrazňoval možnost přecházet v průběhu života mezi školním vzděláváním a zaměstnáním.

K poslednímu uvedenému konceptu pojetí celoživotního učení se váže i významná úloha školských institucí a úloha státu při organizování, řízení i financování systému. Ze strany zaměstnavatelů byl v té době o vzdělávání dospělých, jako prostředku zlepšování profesní kvalifikace, jen nepatrný zájem. Jedním z mála, kdo považoval vzdělávání dospělých za osvědčenou cestu k úspěchu, byly např. Baťovy závody.

Současný koncept byl založen v 90. letech minulého století. Oproti programům ze 70. let preferuje programy celoživotního učení zaměřené na rozvoj lidských zdrojů ve vztahu k ekonomickým potřebám společnosti. Zaměřuje se na problematiku odborného vzdělávání a přípravy k uplatnění v pracovním životě. V 70. letech byla myšlenka celoživotního učení zaměřena spíše na kultivaci člověka, v současnosti je chápáno jako důležitý nástroj k zajištění existence a uplatnění se na trhu práce.

Další změnou oproti 70. rokům je možnost vzdělávání i mimo školské instituce, mimo formální vzdělávací soustavu. Existuje nabídka neformálního vzdělávání a informálního

⁶ OECD v r. 1973 definována takto: „Periodické vzdělávání je komplexní vzdělávací strategie pro veškeré vzdělávání navazující na povinné, resp. základní vzdělávání, přičemž jeho základním rysem je rozložení vzdělávání do celého času života jednotlivce periodickým způsobem, tj. tak, že se střídá s jinými formami aktivního života, především s prací, ale též s volným časem a důchodem“

učení v různých prostředích. Úloha státu jako organizátora již není tak významná, základem se stává spolupráce mezi státem, zaměstnavateli, obcemi, občanskými sdruženími atd.⁷

2.2. Etapy celoživotního učení

Celoživotní učení lze členit do dvou základních etap.

2.2.1. Počáteční vzdělávání:

Probíhá zejména v mladém věku a může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky.

Počáteční vzdělávání zahrnuje

a) **základní vzdělávání** (primární a nižší sekundární stupeň – ISCED 1, 2)

- má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s dobou plnění povinné školní docházky

b) **střední vzdělávání** (vyšší sekundární stupeň – ISCED 3)

- má všeobecný nebo odborný charakter, je ukončeno maturitní zkouškou (ISCED 3A), výučním listem (ISCED 3C) nebo závěrečnou zkouškou (ISCED 3C)

- součástí středního vzdělání je v ČR i tzv. nástavbové studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem (ISCED 4) ukončené maturitní zkouškou

c) **terciární vzdělávání** (ISCED 5, 6), zahrnuje nabídky vzdělávání následující po vykonání maturitní zkoušky. Poskytuje specializované vzdělání odborné nebo umělecké. Náleží k němu vysokoškolské vzdělávání uskutečňované vysokými školami, vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami a částečně i vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích.⁸

⁷ Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha: MŠMT ČR. dostupné online www.msmt.cz

⁸ Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha: MŠMT ČR. dostupné online www.msmt.cz

2.2.2 Další vzdělávání:

Probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.⁹

Je velmi úzce propojeno s ostatními systémy vzdělávání. Navazuje na stupně počátečního vzdělávání. Hlavní význam spočívá v nutnosti získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace na transformující se životní podmínky. Ve Strategii celoživotního učení, se píše, že další vzdělávání je „*vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce*“ Každý se tedy může účastnit dalšího vzdělávání nejdříve po ukončení počátečního vzdělávání a dále pak v průběhu celého svého dalšího života. V současné době je často vyzdvihována skutečnost, že právě další vzdělávání, coby součást celoživotního učení je důležitým faktorem růstu produktivity a konkurenceschopnosti ekonomiky.¹⁰

Většina lidí v průběhu svého života nevystačí s tím, co se naučila ve škole v rámci počátečního formálního vzdělávání, vzdělávat se musí stále více lidí i v průběhu dospělosti a to nejen pro udržení své pozice na trhu práce, ale i z hlediska svého fungování v běžném životě. Další vzdělávání umožňuje každému získávat nové znalosti, dovednosti, reagovat a adaptovat se na stálé změny.

2.2.2.1 Další vzdělávání v ČR

ČR se přijetím strategického rámce Vzdělávání a odborná příprava přihlásila k dosažení evropské referenční úrovně a to 15 % dospělých, kteří se mají v roce 2020 účastnit dalšího vzdělávání.

Dle MŠMT je nutné stimulovat poptávku po dalším vzdělávání, motivovat občany ČR k účasti v dalším vzdělávání a informovat občany ČR o možnostech a výhodách, které další vzdělávání nabízí. Jedním z hlavních úkolů pro budoucí období je další rozvoj systému uznávání založeném na zákoně č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, a na Národní soustavě kvalifikací. Každá fyzická osoba starší 18 let,

⁹Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha: MŠMT ČR. dostupné online www.msmt.cz

¹⁰ Průvodce dalším vzděláváním Praha: MŠMT, 2010. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>

kteřá získala alespoň základy vzdělání, nebo účastník rekvalifikace podle zákona upravujícího zaměstnanost může využít systému uznávání založeného na zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání a Národní soustavě kvalifikací.

Záměrem MŠMT je rozvinout podporu rozvoje klíčových kompetencí dospělých s ohledem na nízko kvalifikované a sociálně znevýhodněné občany zejména kvůli jejich lepšímu uplatnění na trhu práce.

Pro absolventy oborů vzdělání s výučním listem je realizován nový typ zkoušky, tzv. „Mistrovská zkouška“ jejíž hlavním cílem je:

dovršit v rámci dalšího vzdělávání absolventů těchto oborů uznání řemeslného mistrovství jako vyšší úrovně zvládnutí svého oboru s možností nahrazení předchozích stupňů vzdělání nutných pro výkon některých živností a dalšího uplatnění v praxi,

vytvořit novou cestu vzdělávacím systémem do profesně orientovaného terciárního vzdělávání (mistrovská zkouška je v těchto případech postačující náhradou za maturitní zkoušku).¹¹

Podle struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v České republice další vzdělávání a odbornou přípravu zajišťují:

- školy včetně škol vysokých
- zaměstnavatelé
- orgány veřejné správy a samosprávy a jejich vzdělávací instituce
- nestátní neziskové organizace
- komerční subjekty

2.3. Formy celoživotního učení

Celoživotní učení je realizováno ve třech formách

¹¹ Strategie 2020, dostupné z <http://www.msmt.cz/ministerstvo/strategie-vzdelavaci-politiky-2020>

2. 3. 1. Formální učení

Je realizováno ve vzdělávacích institucích a vymezeno právními předpisy. Jde o na sebe navazující stupně vzdělávání, které vedou k získání diplomu a kvalifikací. Patří sem tyto stupně vzdělávání – základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, s maturitní zkouškou, konzervatoř, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání.¹²

2. 3. 2. Neformální učení

Poskytují je soukromé instituce, neziskové organizace, školy, zaměstnavatelé atd. Cílem je získat dovednosti, schopnosti a kompetence k rozvoji společenského a pracovního uplatnění. Př. volnočasové aktivity, jazykové, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, školení atd. Nevede k získání dalšího stupně vzdělání.¹³

2. 3. 3. Informální učení

Jde o získávání dovedností a schopností z každodenních aktivit běžného života, činností v práci, ve volném čase atd. Jde o sebevzdělávání. Jde o neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované vzdělávání.¹⁴

3. Legislativa ve vzdělávání

Legislativa školství v České republice obsahuje řadu dokumentů (zákony, vyhlášky, nařízení vlády), které mají zajišťovat správnost fungování školského systému v ČR. Základ dokumentů vychází z Ústavy České republiky a Listiny základních práv a svobod, kde je v čl. 33 definováno právo na vzdělávání pro každého.

¹²Rabušicová, M., & Rabušic, L. (2008). Učíme se po celý život? Brno: Masarykova univerzita.

¹³Rabušicová, M., & Rabušic, L. (2008). Učíme se po celý život? Brno: Masarykova univerzita.

¹⁴Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha: MŠMT ČR. dostupné online www.msmt.cz

Současné zákony týkající se vzdělávání dospělých:

a) Školský zákon

(Zákon č. 561/2004 Sb.)

- definuje různé možnosti a formy vzdělávání
- část devátá (§113 až §114) je věnována dalšímu vzdělávání

b) Zákon o vysokých školách

(Zákon č. 111/1998 Sb.)

- obsahuje ustanovení o programech celoživotního vzdělávání

c) Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

(Zákon č. 179/2006 Sb.)

Tento zákon upravuje:

- systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- kvalifikace
- kvalifikační standardy dílčí kvalifikace
- hodnotící standardy dílčí kvalifikace
- Národní soustavu kvalifikací
- pravidla udělování, prodlužování platnosti a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání
- práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání
- působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.¹⁵

¹⁵<http://www.msmt.cz/dokumenty/zakon-c-179-2006-sb-o-overovani-a-uznavani-vysledku-dalsiho-vzdelavani>

Zákony související s výkonem zaměstnání:

d) Zákoník práce

(zákon č.262/2006 Sb.)

e) Zákon o zaměstnanosti

(zákon č.435/2004 Sb.)

zabývá se především aktivní politikou zaměstnanosti, rekvalifikacemi a poradenstvím uchazečům o zaměstnání

V neposlední řadě patří ke strategickým dokumentům vzdělávací politiky

3. 2. Uznávání výsledků neformálního vzdělávání

V souvislosti s proměnami požadavků na trhu práce je uznávání výsledků neformálního vzdělávání jednou z možností dospělých získat úplnou profesní kvalifikaci v oboru, který dokonale ovládají, jejich kompetence, znalosti a dovednosti odpovídají požadovanému standardu, ale nemají je oficiálně podloženy dokladem. Pracovník tak může perfektně ovládat svoje „řemeslo“, ale nemá na tyto znalosti, dovednosti a kompetence oficiální doklad. Získat jej může prostřednictvím uznávání kvalifikace.

3. 2. 1. Národní soustava kvalifikací

Řídí se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, vyhláše k tomuto zákonu, a procesu jeho implementace.

Národní soustavou kvalifikací (NSK) rozumíme veřejně přístupný **registr** všech úplných profesních a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. Definuje požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací bez ohledu na způsob jejich získání. Popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání anebo jejich části, tj. dílčí pracovní činnosti.

NSK tvoří spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání a zároveň umožňuje srovnání našich národních kvalifikací s kvalifikacemi stanovenými a popsány v jiných evropských státech.

NSK v souladu se zákonnou úpravou rozlišuje:

- **úplnou profesní kvalifikaci** (způsobilost vykonávat určité povolání – např. pekař; cukrář; řezník – uzenář; zedník).
- **profesní kvalifikaci** (způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo ucelený soubor pracovních činností uplatnitelných na pracovním trhu, např. výroba jemného pečiva; zpracování drůbeže; omítkář). Některé profesní kvalifikace mohou být nutnou součástí úplné profesní kvalifikace.¹⁶

3. 2. 2. Projekt Uznávání výsledků neformálního vzdělávání - UNIV

Je již ukončeným projektem realizovaný v letech 2005 – 2008 ve vybraných krajích České republiky (Jihočeský, Karlovarský, Pardubický, Olomoucký, Ústecký a Zlínský). Týkal se uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v síti škol poskytujících služby vzdělávání dospělých.

Jeho cílem bylo poskytnout široké veřejnosti informace o nabídce dalšího vzdělávání prostřednictvím středních a vyšších odborných škol v České republice.

Projekt byl spolufinancován státním rozpočtem České republiky a Evropským sociálním fondem.¹⁷

3. 2. 3. Projekt UNIV 2

Taktéž ukončený projekt UNIV 2 – Kraje navazuje na předchozí projekt UNIV.

Jeho cílem bylo zapojit do projektu více středních odborných škol ve všech krajích České republiky. Tzv. „Proměnit střední odborné školy v centra celoživotního učení“, otevřené instituce pro všechny, které budou naplňovat koncept celoživotního učení dle záměrů

¹⁶<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>

¹⁷<http://www.nuov.cz/projekt-univ-rozsiril-nabidku-celozivotniho-vzdelavani>

MŠMT obsažených v Akčním plánu podpory odborného vzdělávání a Strategii celoživotního učení ČR.¹⁸

3. 2. 4. Projekt UNIV 3

UNIV 3 je též již ukončeným projektem, který byl realizován od 1. 2. 2012 do 31. 10. 2015.

Projekt UNIV 3 navazoval na projekty UNIV a UNIV 2 KRAJE a propojoval rekvalifikace s tzv. „procesem uznávání“ znalostí a dovedností zájemců o rekvalifikace.

Cílem projektu byla podpora rekvalifikací, po jejichž absolvování lidé složí zkoušky. Na jejich základě pak získají novou profesní kvalifikaci. Zároveň se ověřuje tzv. „proces uznávání“, v němž jsou uznávány dovednosti a znalosti, které se zájemci o novou profesní kvalifikaci naučili během života i mimo školu. Zkouška probíhá podle hodnoticích standardů Národní soustavy kvalifikací, díky tomu je získaná profesní kvalifikace uznávána zaměstnavateli v celé České republice.¹⁹

V této části projektu byly již zapojeny i soukromé vzdělávací instituce.

¹⁸<http://www.univ.cz/>

¹⁹<http://www.nuv.cz/univ3>

4. Rekvalifikace

Pojmem rekvalifikace se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání.

Rekvalifikace je součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu a její realizaci, výběr a zařazení zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce v souladu se zákonem o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. Provádí se v rámci dalšího profesního vzdělávání, mimo vzdělávání počáteční.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání všem, kteří jsou vedeni v jeho evidenci. V případě že odpovídající pracovní pozice uchazeče není dlouhodobě v nabídce, může úřad práce nabídnout rekvalifikační kurz, který je vhodnou příležitostí pro zvýšení kvalifikace a získání pracovní pozice.

4. 1. Instituce provádějící rekvalifikaci

- Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.
- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (s akreditací udělenou MŠMT, MPSV, MZ)
- Škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu.
- Zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (předpis upravuje obsah vzdělávání pro vybranou pracovní činnost – např. autoškoly)

4. 2. Druhy rekvalifikačních kurzů

Rekvalifikační kurzy placené – uchazeč si je hradí ze svých prostředků; jedná se o veřejné kurzy

Rekvalifikační kurzy zabezpečované Úřadem práce – sjednává je a hradí příslušný Úřad práce, v jehož evidenci se uchazeč o zaměstnání nachází. Rekvalifikace není nárokovatelná, tzn. uchazeč o ni může požádat, ale o tom, zda kurz bude poskytnut,

rozhoduje pouze pracovník úřadu. Kurz není povinný a uchazeč nemůže být kvůli jeho neabsolvování vyřazen z evidence úřadu práce. Úřad práce hradí kurzovné i veškeré náklady spojené s rekvalifikací (doprava, ubytování atp.). Náklady ale mohou být vymáhány zpět, pokud účastník kurzu rekvalifikaci nedokončí (mimo vážných důvodů), navíc může být až na půl roku vyřazen z evidence úřadu práce.

Zvolená rekvalifikace – podle ustanovení §109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč zabezpečit rekvalifikaci sám a na Úřadu práce je zvaženo, zda je možnost nárokovat vynaložené finanční náklady na rekvalifikaci. V případě kladného posouzení jsou vynaložené náklady účastníkovi uhrazeny až po úspěšném zakončení.

Rekvalifikace zaměstnanců – jedná se o rekvalifikování zaměstnanců v zájmu dalšího pracovního uplatnění.²⁰

²⁰<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace>

Praktická část

5. Cíl výzkumu

V praktické části mé bakalářské práce se zaměřuji na průzkum nabídky dalšího vzdělávání na středních odborných školách v Ústeckém kraji. Jsou-li školy do projektů dalšího vzdělávání zapojeny, jaké nabízejí obory vzdělání. Jaký je z řad dospělých o další vzdělávání zájem, které obory jsou nejžádanější a naopak o které zájem není. Zaměřuji se na učitelé, kteří v dalším vzdělávání vyučují, na jejich hodnocení programů dalšího vzdělávání na škole.

Ve druhé části se zabývám problematikou dalšího vzdělávání a rekvalifikací, statistikou uchazečů o další vzdělávání a rekvalifikace ve spolupráci s pracovníky Úřadu práce Ústeckého kraje. Zjišťuji zájem o rekvalifikace z řad dospělých. Uplatnitelnost absolventů rekvalifikací na trhu práce, požadavky zaměstnavatelů a nejžádanější profese v Ústeckém kraji.

5. 1. Metodika výzkumu

Průzkum jsem prováděla metodou rozhovoru, verbální komunikací, tedy přímým dotazováním pracovníků Úřadu práce a zaměstnavatelů. Větší část informací jsem získala metodou strukturovaného dotazníku, kterým jsem oslovila množství respondentů. Tuto metodu jsem použila u vyučujících škol, zaměstnavatelů a účastníků dalšího vzdělávání.

6. Školy nabízející další vzdělávání v Ústeckém kraji, zapojených do některého z projektů UNIV, UNIV 2 a UNIV 3

Pro získání informací o počtu škol a institucí, zapojených do jednotlivých projektů jsem použila informace z webových stránek škol a emailem rozeslala ředitelům k vyplnění krátký dotazník, jehož prostřednictvím jsem zjišťovala nabídku oborů v programech dalšího vzdělávání, počet učitelů, kteří v těchto programech vyučují a jaká pozitiva a negativa programy vyučujícím přinesly.

6. 1. Obory vzdělání nabízené institucemi v dalším vzdělávání

První otevřenou otázkou v dotazníkovém šetření bylo, zda škola nabízí programy dalšího vzdělávání a které to jsou?

Výsledek šetření: z celkového počtu oslovených subjektů bylo ochotno spolupracovat 22 škol a institucí, které nabízejí další vzdělávání v Ústeckém kraji. Název škol a nabízené programy dalšího vzdělávání uvádím v tabulce, dle škol v příslušném městě.

	Název instituce	Název vzdělávacího programu	Kód
	ÚSTÍ NAD LABEM		
1.	Střední průmyslová škola	Odborný pracovník obsluhy pošty Montér slaboproud. metalických sítí	37-025-M 26-026-H
2.	Střední škola stavební a technická	Klempíř strojní	23-051-H
3.	Zelené údolí Plus s.r.o.	Kariérový poradce Chemický technik technolog Chemický technik operátor Pokrývač skládaných krytin Montér půdních vestaveb Výrobce skleněné bižuterie	75-004-R 28-037-M 28-040-M 36-030-H 36-064-H 28-018-H
4.	Chráníme s.r.o.	Strážný	68-008-E

	TEPLICE		
5.	Hotelová škola, Obchodní akademie a Střední průmyslová škola	Výroba restauračních moučníků Výroba perníků Průvodce Prahou	29-012-H 29-043-H 65-028-N
6.	Střední škola stavební	Malíř	39-001-H
	DĚČÍN		
7.	Střední škola lodní dopravy a technických řemesel	Zámečnick Provozní zámečnick Dlaždič prefabrikovaných dlažeb Šička oděvních výrobků	23-003-H 23073-H 36-044-E 31-034-E
8.	Střední škola zahradnická a zemědělská Antonína Emanuela Komerse	Údržba veřejné zeleně Ovocnář Květinář Zelinář	41-033-E 41-005-H 41-037-H 41009-H
	CHOMUTOV		
9.	Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola	Montér ocelových konstrukcí Dělník výroby dřevař. Polotovarů Technik BOZP Manažer BOZP Montér půdních vestaveb Montér suchých podlah Dělník výroby dřevěných obalů Montér tepelných čerpadel Montér vnitřního rozvodu plynu Truhlář pro výrobu oken a dveří Dělník výroby bednění Montér suchých stěn a stropních pohledů	23-002-H 33-025-E 39-004-M 39-005-T 36-064-H 36-065-H 33-033-E 26-012-H 36-005-H 33-022-H 33-026-E 36-066-H
10.	Střední škola gastronomická a automobilní	Bourání masa Obsluha CNC obráběcích strojů	29-021-H 23-026-H

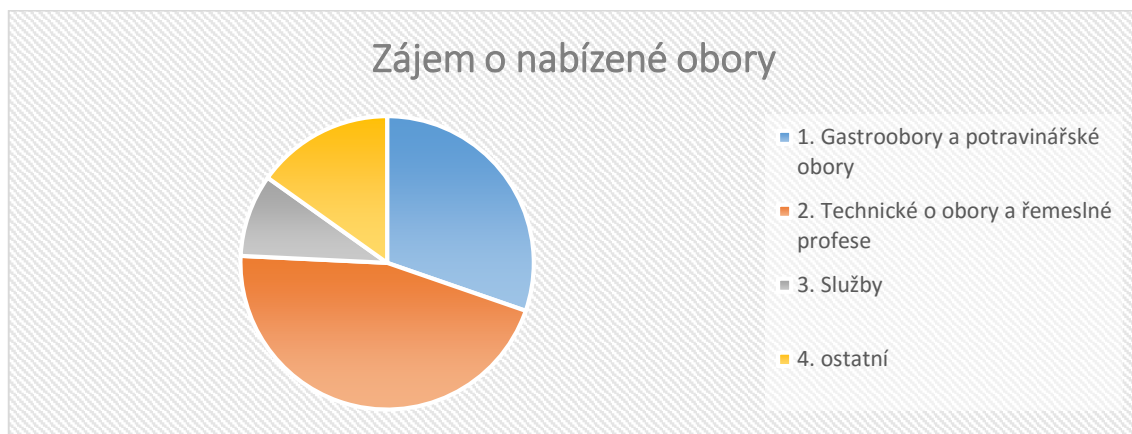
	MOST		
11.	Střední průmyslová škola a Střední odborná škola gastronomie a služeb	Pokladní Manažer prodeje	66-001-H 66-004-H
12.	Střední škola technická	Montér suchých staveb	36-021-H
13.	VOŠ ekonomická, sociální a zdravotnická, OA, SŠ pedagogická a SZŠ	Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky	69-017-M
.	LITVÍNOV		
14.	Střední odborná škola - Hamr	Truhlář nábytkář Umělecký truhlář	33-001-H 82-001-H
	PODBOŘANY		
15.	Gymnázium a Střední odborná škola	Opravař strojů a zařízení v pěstování rostlin	41-027-H
	ROUDNICE NAD LABEM		
16.	Soukromá podřípská střední odborná škola a střední odborné učiliště	Kuchař expedient Průvodce cestovního ruchu Výroba knedlíků Výpomoc při přípravě pokrmů Příprava teplých pokrmů Příprava pokrmů studené kuchyně Příprava minutek Evidence zásob zboží a materiálu Manipulační práce se zbožím ve skladu	65-011-E 65-021-N 65-013-E 65-005-E 65-001-H 65-002-H 65-004-H 66-006-H 66-007-H
	RUMBURK		
17.	Střední odborná škola mediální grafiky a polygrafie	Knihář na knihařských strojích Tiskař na ofsetových archových strojích	34-002-H 34-010-H
	LOUNY		

18.	Obchodní akademie a Střední odborná škola gen. Františka Fajtla	Dělník ve strojírenské výrobě	23-007-E
	LOVOSICE		
19.	Střední odborná škola technická a zahradnická	Vazačské práce	41-032-E
	ŠLUKNOV		
20.	Střední lesnická škola a Střední odborná škola sociální	Výroba trvanlivého pečiva	29-044-H
	KADAŇ		
21.	Střední odborná škola služeb a střední odborné učiliště	Skladník	66-002-H
	VARNSDORF		
22.	Vyšší odborná škola a Střední škola	Soustružení kovových materiálů	23-022-H

Tabulka č. 1 - Nabízené obory vzdělání

Druhá otázka se týkala oblíbenosti oborů. O které obory je zájem větší a o které zájem není?

Výsledek šetření: Pro rozmanitost nabízených oborů jsem rozdělila nabízené programy vzdělání do čtyř sekcí a následně zpracovala do grafu podle zájmu o danou skupinu oborů.



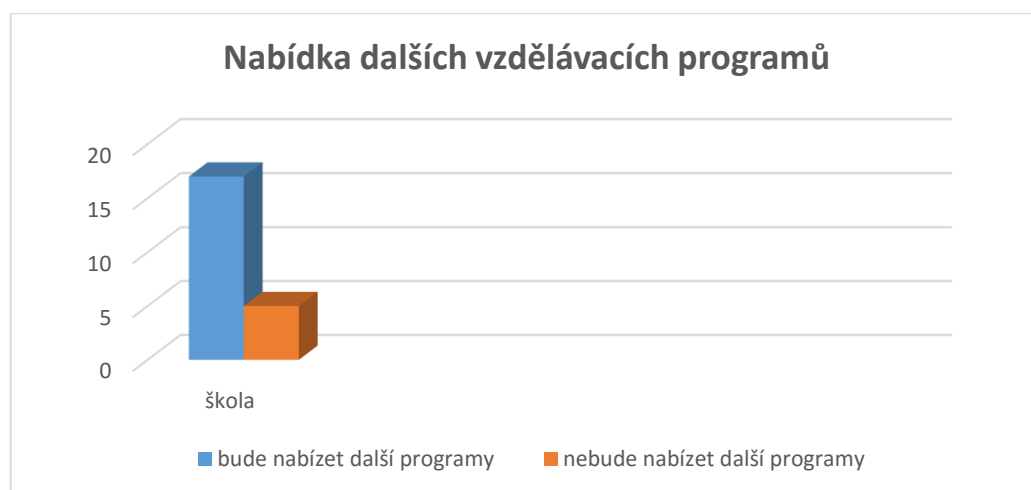
Graf č. 1 – Zájem o nabízené obory

Z šetření vyplynulo, že největší zájem je o obory technické a řemesla. Řada škol některé nabízené programy vůbec neobsadila, mezi programy o které zájem není patří např. Šička oděvních výrobků, Výpomoc při přípravě pokrmů, Výroba knedlíků.

Třetí otázka: Kolik učitelů na škole vyučuje v programech dalšího vzdělávání?

Výsledek šetření: Z dvaadvaceti škol nabízející další vzdělávání, v programech vyučuje průměrně deset učitelů na každé škole.

Čtvrtá otázka: Plánujete v budoucnu rozšířit nabídku programů dalšího vzdělávání?



Graf č. 2 – Nabídka dalších vzdělávacích programů

Výsledek šetření: 17 škol plánuje rozšíření nabídky dalších oborů vzdělávání

5 škol neplánuje rozšíření nabídky dalších oborů vzdělávání

Pátá otázka se týkala informovanosti veřejnosti o kurzech dalšího vzdělávání.

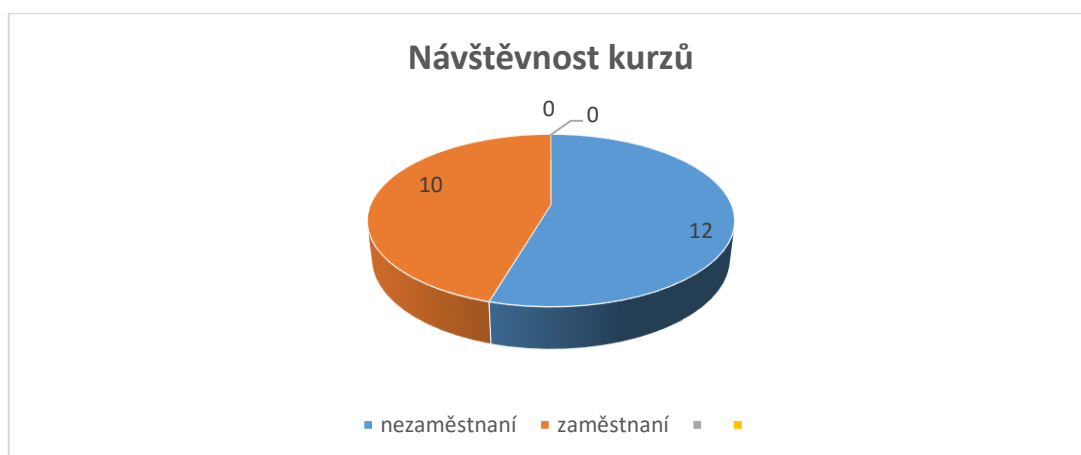
Jakým způsobem zveřejňujete nabídky dalšího vzdělávání?

Výsledek šetření:

Způsob nabídky kurzů	Počet škol
Pomocí webových stránek školy	22
Pomocí propagačních letáků	5
Pomocí náborové aktivity na veřejnosti	12

Tabulka č. 2 - Způsob nabídky kurzů

Šestá otázka: Navštěvují vámi nabízené kurzy většinou zaměstnaní, či nezaměstnaní lidé?



Graf č. 3 – Návštěvnost kurzů

Výsledek šetření: Na školách studují v programech dalšího vzdělávání převážně lidé nezaměstnaní, ucházející se o novou pracovní pozici.

6.2. Učitelé dalšího vzdělávání

V další části práce jsem se zaměřila na osobu vyučujících v programech dalšího vzdělávání. Zjišťovala jsem délku učitelské praxe, jaké předměty vyučují, jejich stanovisko k nabízeným programům na škole, podmínky výuky. Porovnání studentů denního studia a dospělých studentů, jejich motivaci ke studiu, úspěšnost zakončení studia.

Sběr dat jsem prováděla pomocí anonymního strukturovaného dotazníku, který obsahoval 12 otázek. Z toho 9 uzavřených, kde učitelé mohli vybírat odpověď z několika nabízených možností a 3 otevřené otázky s možností vlastní odpovědi.

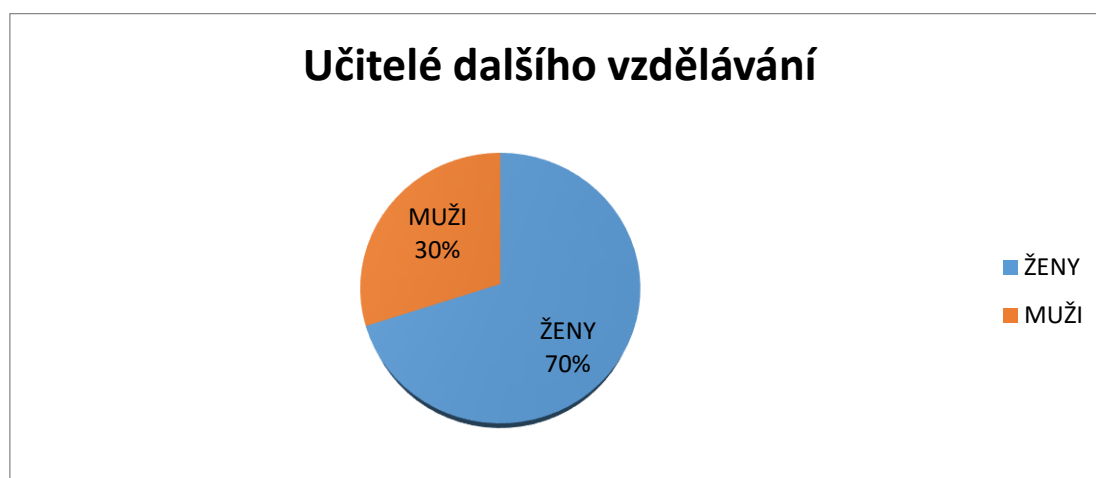
Všichni oslovení učitelé nebyli ochotni dotazník vyplnit, byť byl anonymní. Jako podklad pro sběr dat této části práce jsem získala odpovědi od 30 respondentů.

1. otázka uzavřená, zaměřena na pohlaví učitele:

Jsem a) muž

b) žena

Odpověď jsem zaznamenala do grafu, kde je viditelné procentuální zastoupení poměru žen a mužů z řad oslovených respondentů.



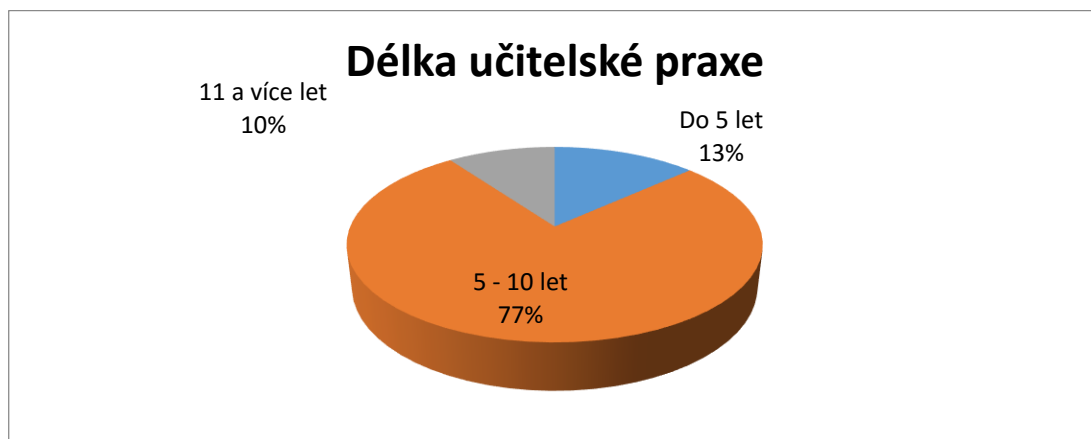
Graf č. 4 – Učitelé dalšího vzdělávání

Z třiceti oslovených respondentů vyplnilo dotazník 21 žen a 9 mužů.

2. otázka, uzavřená se týká délky učitelské praxe. Otázku jsem rozčlenila na úseky po pěti letech.

Jaká je délka vaší učitelské praxe?

- a) do 5 let
- b) 5 – 10 let
- c) 11 a více let



Graf č. 5 – Délka učiteléské praxe

3. Otázka uzavřená zjišťuje, jaké předměty učitel na škole vyučuje v programech dalšího vzdělávání.

Na škole vyučuji předměty:

- a) společenskovední
- b) přírodovedné
- c) výchovy
- d) odborné předměty
- e) odborný výcvik
- f) jiné kombinace, napište jaké

Výsledek šetření: Z třiceti respondentů z řad učitelů uvádím v tabulce zaměření vyučovaných předmětů:

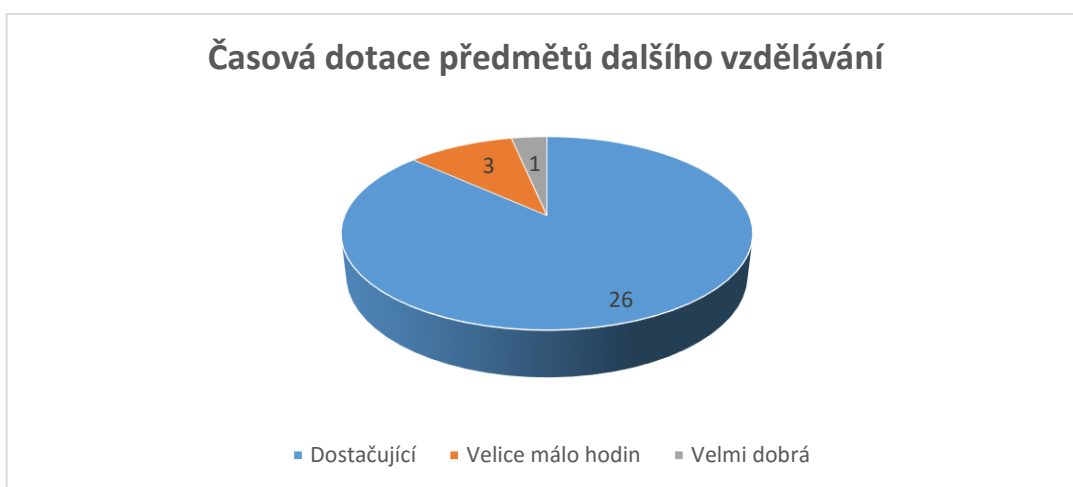
Vyučované předměty	Počet učitelů
odborné předměty	14
odborný výcvik	5
přírodovědné	2
společenskovední	9

Tabulka č. 3 – Vyučované předměty

4. otázka uzavřená se týká časové dotace v dalším vzdělávání.

Časová dotace na předměty v dalším vzdělávání je dle mého názoru:

- a) velmi dobrá
- b) dostačující
- c) velice málo hodin

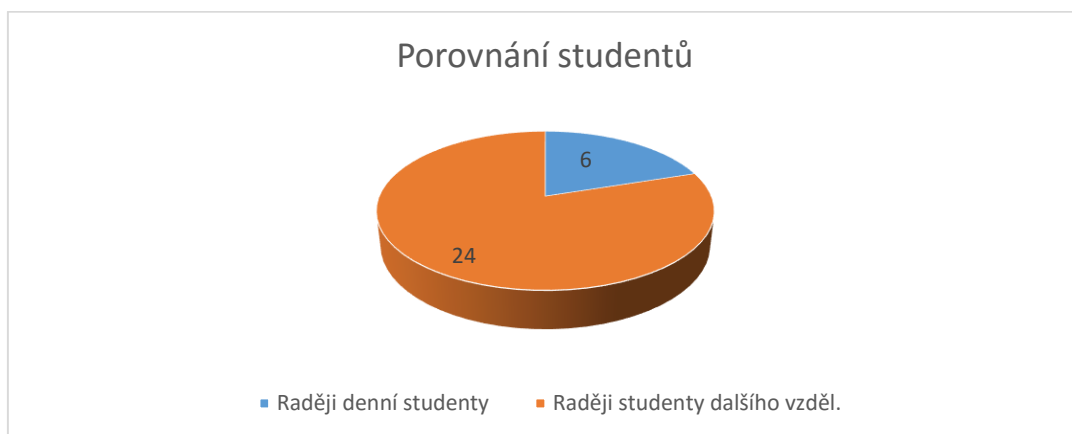


Graf č. 6 – Časová dotace předmětů

5. otázka uzavřená zaměřená na porovnání studentů denního a dalšího vzdělávání

U kterých studentů raději vyučujete?

- a) u studentů denního studia
- b) u studentů dalšího vzdělávání

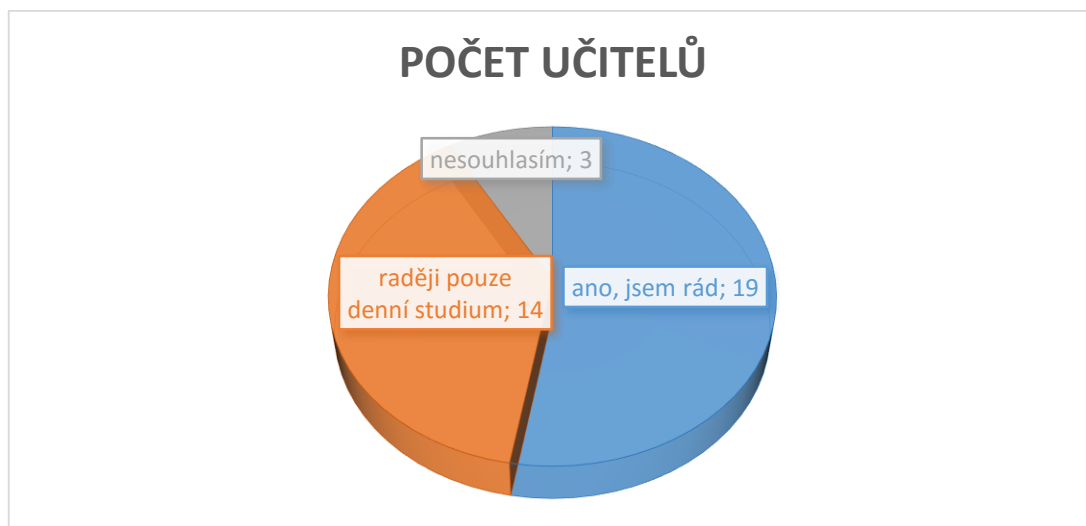


Graf č. 7 – Porovnání studentů

6. otázka uzavřená zaměřená na spokojenost učitele s nabídkou dalšího vzdělávání na škole

Vyhovuje Vám, že škola nabízí programy dalšího vzdělávání?

- a) ano, jsem velice rád
- b) raději bych vyučoval pouze denní studium
- c) nesouhlasím s tím



Graf č. 8 – Počet učitelů

7. otázka otevřená zaměřená na postoj učitele k programům dalšího vzdělávání.

Co Vám na výuce dalšího vzdělávání nejvíce vyhovuje?

Výsledek šetření: Téměř všichni vyučující uvádí jako největší pozitivum finanční odměnu.

8. otázka otevřená zaměřená na postoj učitele k programům dalšího vzdělávání.

Co Vám na výuce dalšího vzdělávání nejvíce nevyhovuje?

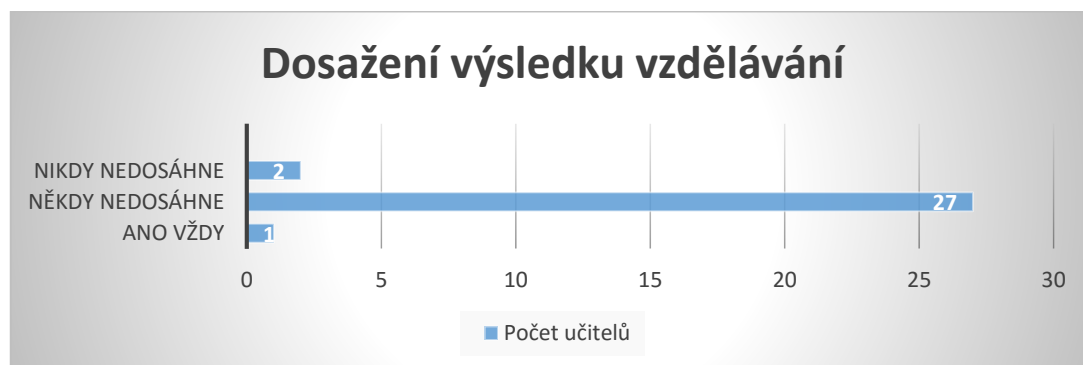
Výsledek šetření: Devadesát procent vyučujících uvedlo jako největší problém nedokončení vzdělávacího programu velkým procentem účastníků dalšího vzdělávání. Studenti postupně v průběhu kurzu přestávají docházet na výuku a později kurz vzdají.

Dalšími z negativ jsou uváděny časová náročnost a „rychlost kurzu“, především nedostačující počet hodin praktické výuky.

9. otázka uzavřená zaměřená na hodnocení výsledků studentů DV.

Daří se Vám v předmětech programu dalšího vzdělávání dosahovat požadovaných výsledků studentů?

- a) ano vždy
- b) někdy to není možné
- c) nikdy nelze požadovaného výsledku dosáhnout



Graf č. 9 – Dosažení výsledků vzdělávání

10. otázka uzavřená zaměřená na motivaci studentů

Co je podle Vás největší motivací dospělých studentů k dalšímu vzdělávání?

- a) zvýšení kvalifikace a kariérní postup v zaměstnání
- b) získání zaměstnání
- c) vlastní potřeba naučit se něco nového
- d) jiný důvod, uveďte jaký:

Výsledek šetření: Z nabídnutých možností zvolilo všech třicet respondentů odpověď b), tedy největší motivací studentů dalšího vzdělávání je získání zaměstnání.

11. otázka uzavřená zaměřená na úspěšnost zakončení kurzu.

Uveďte v procentech, jaká je úspěšnost zakončení kurzu Vašich studentů dalšího vzdělávání?

Výsledek šetření: Z uvedených odpovědí vyplývá úspěšnost absolventů kurzů dalšího vzdělávání 40% z celkového počtu přihlášených účastníků.

Shrnutí:

V části práce věnované školským institucím a učitelům, kteří se účastní dalšího vzdělávání, jsem se snažila zmapovat nabídku a možnosti dalšího vzdělávání v Ústeckém kraji.

V Ústeckém kraji je v porovnání s ostatními kraji ČR poměrně vysoký počet středních škol, které spolu s ostatními vzdělávacími institucemi další vzdělávání nabízejí. Nabídka oborů vzdělání je velice rozmanitá a dle mého názoru přizpůsobena požadavkům trhu práce. Uchazeči, kteří se chtějí dále vzdělávat či rekvalifikovat na jinou profesní kvalifikaci si tak mohou vybírat z široké nabídky oborů vzdělání.

Z pohledu učitelů, kteří v těchto oborech vyučují, je to práce časově i psychicky velice náročná, přesto většina učitelů je spokojena s tím, že právě škola na které vyučují, programy nabízí. Studenty dalšího vzdělávání hodnotí ve vztahu ke studentům denního

vzdělávání lépe, přesto, že na druhou stranu zmiňují velké procento studentů, kteří program nedokončí.

7. Rekvalifikace na Úřadu práce Ústeckého kraje

Vzhledem k tomu, že jednou z možností dalšího vzdělávání dospělých jsou rekvalifikace, zaměřila jsem se na průzkum, jaké možnosti rekvalifikací jsou v Ústeckém kraji Úřadem práce nabízeny, kolik uchazečů o zaměstnání nabídky rekvalifikace využívá. V další části jsem u absolventů rekvalifikačních kurzů zjišťovala spokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů, zdali po absolvování kurzu získali zaměstnání.

7. 1. Nabídka rekvalifikačních kurzů

Formou nestandardizovaného rozhovoru s pracovníkem Úřadu práce Ústeckého kraje, kontaktním pracovišti v Litoměřicích jsem získala potřebné údaje k nabídce rekvalifikačních kurzů, možnostech jejich financování a statistik uchazečů za poslední rok.

Rozhovor jsem provedla s vedoucím pracovníkem Úřadu práce, který má rekvalifikační kurzy ve své pracovní kompetenci. Pro získání požadovaných informací jsem měla připraveno sedm základních otázek, které jsem při rozhovoru rozšířila o další doplňující otázky, podle konkrétnosti odpovědí.

1. otázka: Jaké možnosti rekvalifikací nabízíte na Úřadu práce?

Výsledek šetření: V nabídce rekvalifikací si může uchazeč vybrat z nabídky kurzů v rámci rekvalifikací standardních a zvolených.

Při rekvalifikaci standardní je posouzeno Úřadem práce zařazení uchazeče do rekvalifikačního kurzu, poté je kurz uchazeči zajištěn a veškeré náklady hrazeny Úřadem práce ČR.

Zvolených rekvalifikací se využívá od roku 2013, kdy uchazeč sám má možnost aktivně ovlivnit zařazení do rekvalifikačního kurzu. Je na něm samotném, zajištění rekvalifikace a úhrada požadovaných výdajů. Pokud úspěšně zakončí rekvalifikační kurz a prokáže, že byl zaměstnán, pak může požádat Úřad práce o proplacení výdajů za rekvalifikační kurz

Ne v každém případě je žádosti vyhověno.

2. otázka: O které z rekvalifikací je větší zájem?

Výsledek šetření: Ze statistik vyplývá, že rekvalifikace standartní jsou více žádané.

3. otázka: Jaká je možnost financování rekvalifikací?

Výsledek šetření: Rekvalifikace jsou financovány z různých zdrojů, některé z rozpočtu České republiky, jiné prostřednictvím projektů Evropské unie, národních individuálních projektů (NIP), regionálních individuálních projektů (RIP), grantových projektů a Evropského sociálního fondu.

4. otázka: Rekvalifikuje se větší počet mužů či žen?

Výsledek šetření: Za poslední rok se do rekvalifikačních kurzů přihlásilo více žen oproti mužům.

5. otázka: Jaká věková skupina využívá rekvalifikačních kurzů, spíše mladí lidé, či střední generace?

Výsledek šetření: Průměrná věková hranice účastníků rekvalifikačních kurzů je 40 let.

6. otázka: Jsou vedeny statistiky absolventů rekvalifikací?

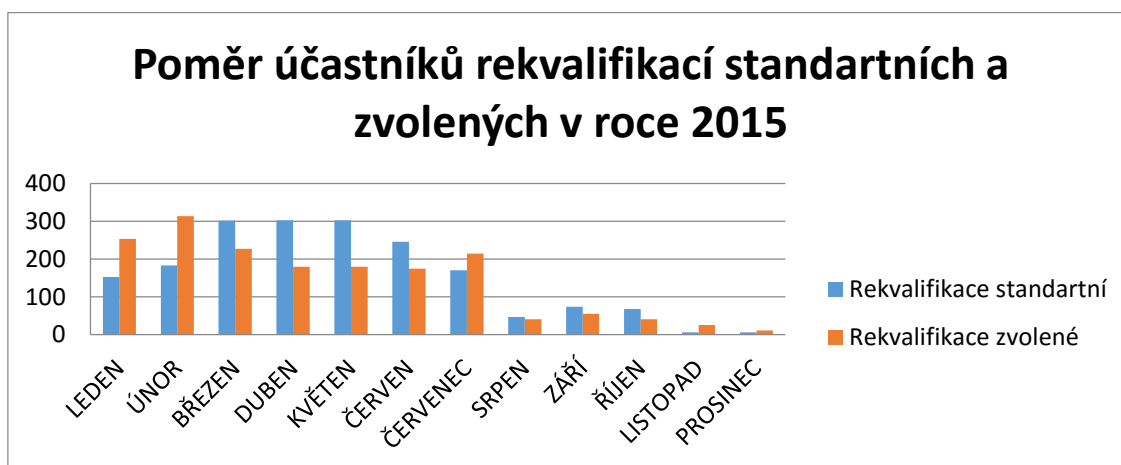
Výsledek šetření: Ano statistiky se evidují v rámci krajských pracovišť Úřadu práce.

7. otázka: Provádí Úřad práce šetření mezi zaměstnavateli na poptávané profese?

Výsledek šetření: Ano pracovníci Úřadu práce provádí tzv. Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů. Jehož prostřednictvím zaznamenávají změny požadavků zaměstnavatelů na trhu práce.

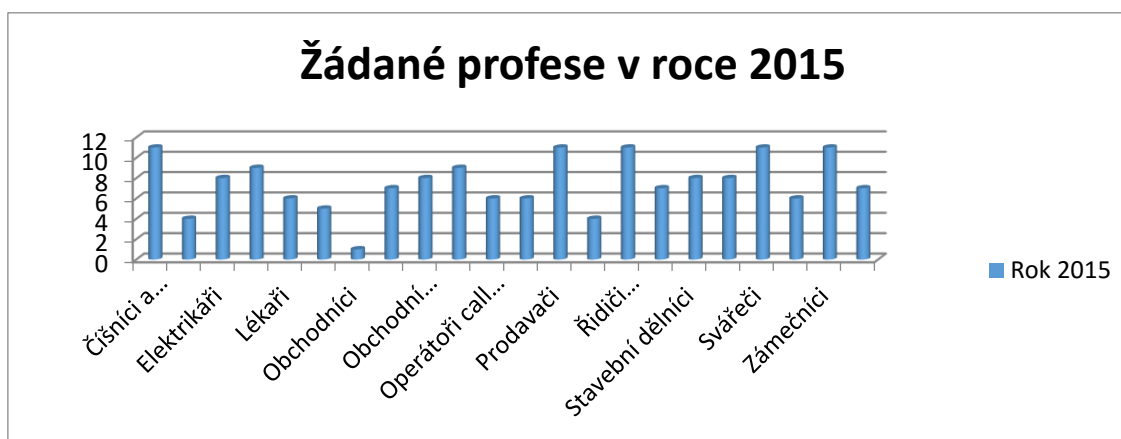
7. 2. Statistiky uchazečů o rekvalifikaci a nejžádanější profese za rok 2015

Z poskytnutých statistických zpráv Úřadu práce za jednotlivé měsíce jsem vyhodnotila zájem o rekvalifikační kurzy v loňském roce 2015. Zaměřila jsem se na poměr zájmu o rekvalifikace standartní a rekvalifikace zvolené. Ze statistické zprávy jsem též vyhodnotila zaměstnavateli nejžádanější profese.



Graf č. 10 – Poměr rekvalifikací standartních a zvolených

Nejžádanější profese v Ústeckém kraji



Graf č. 11 – Žádané profese v roce 2015

Vyhodnocení šetření nabídky rekvalifikačních kurzů Úřady práce

Z poskytnutých informací a statistik Úřadu práce jsem získala přehled o nabízených možnostech „jak a kde se rekvalifikovat“. Z mého šetření vyplynulo, že většina uchazečů se rekvalifikuje ve snaze získat nové zaměstnání a uplatnění na trhu práce. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané osoby.

V Ústeckém kraji má o rekvalifikační kurzy zájem větší počet žen, oproti mužům, jsou to téměř dvě třetiny z celkového počtu uchazečů. Přičemž průměrná věková hranice absolventů rekvalifikačních kurzů je 40 let.

7. 3. Zaměstnavatelé a jejich požadavky

Nedílnou součástí regulace trhu práce jsou zaměstnavatelé. Jejich požadavky na potřebné pracovní pozice a určující požadavky na kompetence zaměstnance ovlivňují i nabídku dalšího vzdělávání a jeho obsah.

V práci jsem se zaměřila na požadavky zaměstnavatelů na zaměstnance a jejich vztah k rekvalifikacím a absolventům rekvalifikačních kurzů.

Sběr dat jsem provedla formou dotazníku. Použila jsem dotazník v tištěné formě, který prostřednictvím zaměstnance Úřadu práce v Litoměřicích vyplnili majitelé firem a vedoucí pracovníci různých pracovišť.

Dotazník obsahoval osm uzavřených otázek, týkajících se hodnocení dalšího vzdělávání zaměstnavateli a jejich požadavku na kompetence zaměstnance.

Vyplněný dotazník jsem získala od třiceti respondentů z různých oborů podnikání.

Obsah dotazníku a vyhodnocení šetření.

1. otázka: Kolik absolventů rekvalifikace jste zaměstnali v období 5 let?

- a. žádného
- b. 1 – 5 zaměstnanců
- c. více než 5 zaměstnanců

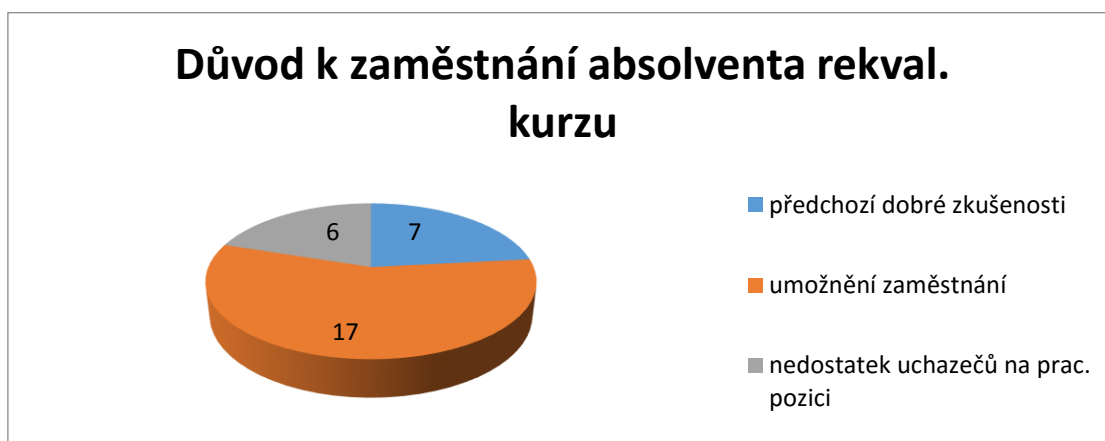
Výsledek šetření uvádím v tabulce:

Žádného zaměstnance	0
1 až 5 zaměstnanců	29
Více než 5 zaměstnanců	1

Tabulka č. 4 – Počet zaměstnaných absolventů

2. otázka: Jaký důvod vás vedl k tomu, zaměstnat absolventa rekvalifikace?

- předchozí dobré zkušenosti s absolventy rekvalifikačních kurzů
- umožnit absolventu rekvalifikace získat zaměstnání
- nedostatek uchazečů na pracovní pozici



Graf č. 12 - Důvod k zaměstnání absolventa rekval. kurzu

3. otázka: Pokud byste se měli rozhodnout pro obsazení volného pracovního místa. Raději byste zvolili?

- absolventa školy
- staršího absolventa rekvalifikačního kurzu



Graf č. 13 – Obsazení pracovního místa

4. otázka: Jakou pracovní pozici/e jste absolventem rekvalifikace obsadili?

- a. výrobní (manuální) pozici
- b. vedoucí pozici
- c. administrativní pozici



Graf č. 14 – Obsazená pracovní pozice

5. otázka: Co je pro vás prioritou u nového zaměstnance?

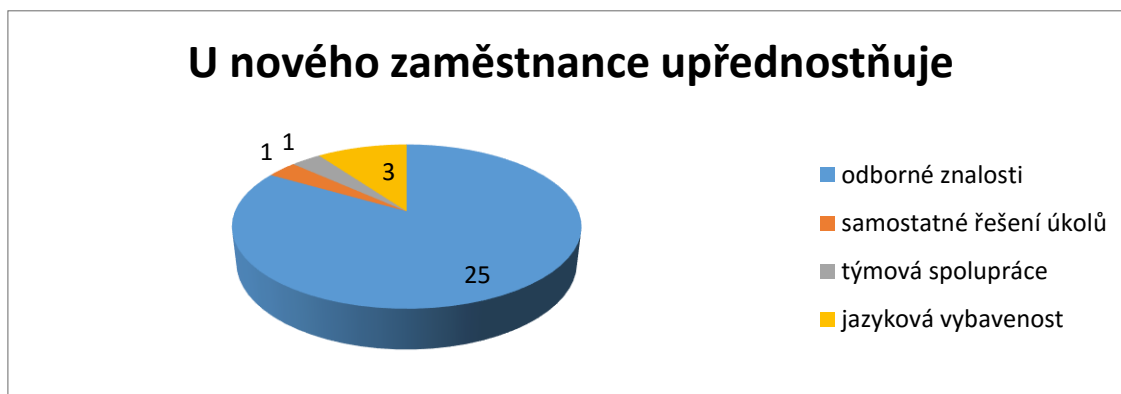
- a. schopnost rychle se adaptovat v novém kolektivu
- b. schopnost učit se novým věcem



Graf č. 15 – Priority u nového zaměstnance

6. otázka: Kterou z vlastností upřednostňujete u nového zaměstnance?

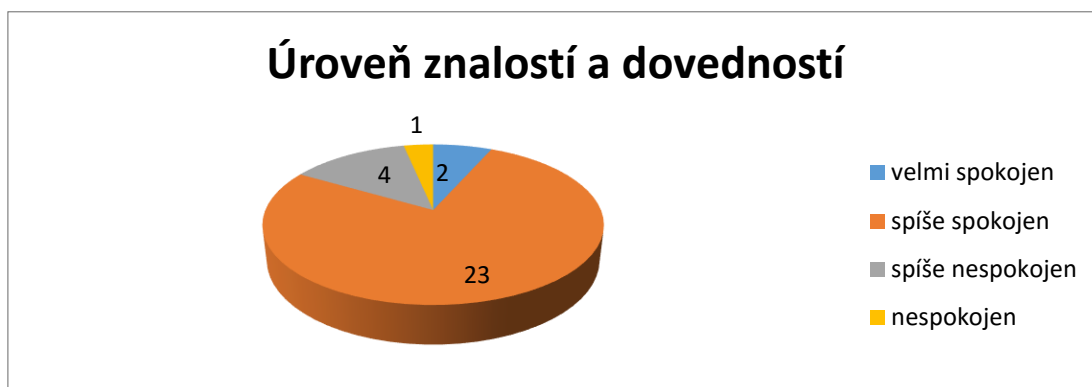
- a. odborné znalosti
- b. tvořivost a schopnost samostatného řešení úkolu
- c. komunikativnost a týmovou spolupráci
- d. jazykovou vybavenost



Graf č. 16 – U nového zaměstnance upřednostňuje

7. otázka: Jste spokojen s úrovní znalostí a dovedností v oboru u absolventů rekvalifikace?

- a. velmi spokojen
- b. spíše spokojen
- c. spíše nespokojen
- d. nespokojen



Graf č. 17 – Úroveň znalostí a dovedností

8. otázka: Jste celkově spokojen s pracovními výkony absolventů rekvalifikace?

- a. velmi spokojen
- b. spíše spokojen
- c. spíše nespokojen
- d. nespokojen



Graf č. 18 – Spokojenost s pracovním výkonem rekvalifikovaných

Vyhodnocení šetření

Z dotazníkového šetření jsem zjistila, že zaměstnavatelé, které jsem oslovila, patří k těm, kteří se nebrání tomu, obsadit pracovní pozice absolventy rekvalifikačního kurzu a nabídnout pracovní pozici nezaměstnaným osobám.

Mezi nejvíce obsazovaná pracovní místa patří výrobní pozice. Prioritou pro zaměstnavatele je schopnost učit se novým věcem a při výběru zaměstnance preferují především odborné znalosti. Úroveň znalostí a pracovního výkonu u absolventů rekvalifikačních kurzů hodnotí jako „spíše spokojen“, tzn. že úroveň není stoprocentní, ale dostačující pro jejich potřebu.

7. 4. Účastníci rekvalifikačních kurzů

Jako poslední jsem oslovila skupinu respondentů z řad absolventů rekvalifikačních kurzů. Formou strukturovaného dotazníku, který jsem absolventům rozdala k vyplnění v tištěné podobě.

Dotazník obsahoval 6 uzavřených otázek a 3 otevřené otázky, jejichž prostřednictvím jsem se snažila zjistit, co dotyčného vedlo k vyhledání a absolvování kurzu. Název kurzu, který dotyčný absolvoval. Jakým způsobem se o kurzu dozvěděl, jak byl spokojen s průběhem a celkový dojem z kurzu. Zda absolvování kurzu ovlivnilo získání zaměstnání či kariérní postup.

Dotazník bylo ochotno vyplnit celkem 45 respondentů z řad absolventů různých rekvalifikačních kurzů.

Obsah dotazníku a vyhodnocení šetření.

1. otázka: Jsem?

- a. žena
- b. muž

2. otázka: Můj věk je.....let

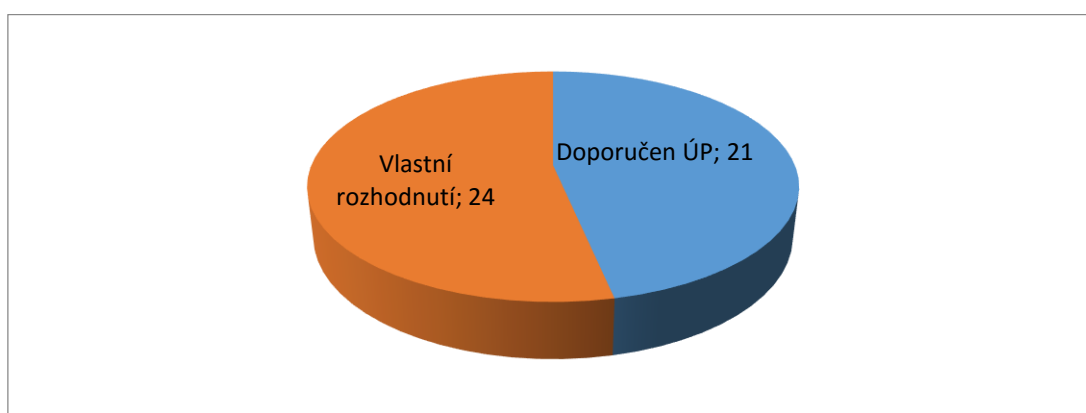
Výsledek šetření z otázek č. 1 a 2: Z celkového počtu respondentů odpovědělo 25 mužů a 20 žen ve věkovém rozmezí 25 až 55 let.

3- otázka: Uveďte název rekvalifikačního kurzu, který jste absolvoval:

Výsledek šetření: Z řady uvedených názvů rekvalifikačních kurzů se nejčastěji vyskytovaly svářeč a strážný u mužů. U žen byly nejvíce zastoupeny kurzy kadeřnice, kosmetička a pečovatelské práce.

4. otázka: Vyberte jednu z možností:

- a. kurz mi byl doporučen a zajištěn Úřadem práce
- b. kurz jsem si zajistil sám z vlastního rozhodnutí



Graf č. 19 – Volba kurzu

5. otázka: Jaký důvod vás vedl k absolvování rekvalifikačního kurzu?

Výsledek šetření: V tabulce uvádím tři nejčastěji uvedené důvody, proč se respondenti rozhodli k absolvování některého z rekvalifikačních kurzů.

1.	Získání zaměstnání
2.	Rozšíření kvalifikace v současném zaměstnání
3.	Nespokojenost se současným zaměstnáním, snaha o změnu.

Tabulka č. 5 – Důvody absolvování kurzu

6. otázka: Bylo pro vás absolvování kurzu obtížné?

- a. ano velice
- b. spíše ano
- c. spíše ne
- d. nebylo



Graf č. 20 – Obtížnost kurzu

7. otázka: Jste spokojen/a se získanými vědomostmi?

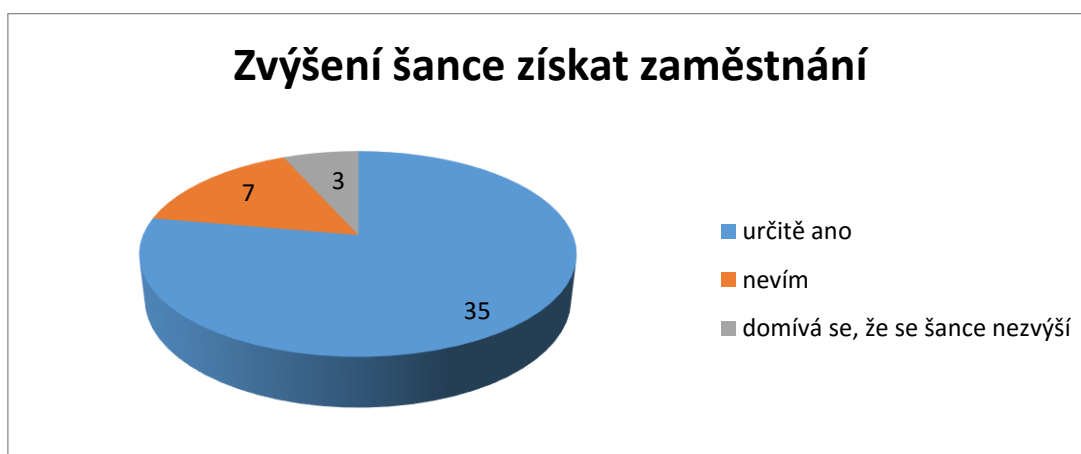
- a. velice spokojen
- b. spíše spokojen, rád bych se dozvěděl více
- c. nespokojen



Graf č. 21 – Spokojenost se získanými vědomostmi

8. otázka: Myslíte si, že absolvováním kurzu zvýšíte svou šanci na získání zaměstnání?

- a. určitě ano
- b. nevím
- c. myslím, že se má šance nezvýší



Graf č. 22 – Šance získání zaměstnání

9. otázka: Splnil obsah kurzu vaše očekávání?

- a. ano
- b. ne ve všech stránkách
- c. nesplnil



Graf č. 23 – Spokojenost s obsahem kurzu

Výsledek šetření:

Dotazováním jsem zjistila skutečnost, že kurz většina respondentů vyhledala z důvodů dlouhodobé nezaměstnanosti a snahou o získání nového zaměstnání. Další respondenti se snaží o rozšíření kvalifikace z vlastní vůle, nebo chtějí vyhovět požadavku vznesenému od zaměstnavatele. Jinými důvody účasti v rekvalifikačním kurzu uvádí respondenti nespokojenost se současným zaměstnáním. Mezi respondenty byli i osoby OZP, které se rekvalifikují z důvodů možného přivýdělku a zlepšení finanční situace.

Co se týče spokojenosti s obsahem kurzu a dosažených znalostí, většina uvádí obsah kurzu i získané znalosti jako uspokojivé a shodné s jejich očekáváním. Většina také věří, že se rekvalifikováním zvýší šance získat zaměstnání.

8. ZÁVĚR

Ústecký kraj jako regionální celek vykazuje velkou míru nezaměstnanosti. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než jeden rok) patří k nejvyšším v České republice. V kraji převládá nezaměstnanost strukturální, což znamená nesoulad mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst jednotlivých oborů.

Tato skutečnost byla hlavním motivem pro výběr tématu mé bakalářské práce.

Přesto, že je Ústecký kraj významný značným podílem průmyslových lokalit a tím, dalo by se říci, značnou nabídkou pracovních příležitostí. Ze statistických údajů však vyplývá opak.

Dle mého názoru byla hlavním „startem“ zvyšující se nezaměstnanosti na Ústecku restrukturalizace těžebního a chemického průmyslu v rámci transformace českého hospodářství. Restrukturalizací těžebního průmyslu došlo k uvolnění pracovní síly především na Mostecku, Chomutovsku a Teplicku.

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk, který ve svém oboru trvale nenalézá uplatnění, je nucen uvažovat o změně, doplnění, nebo rozšíření svých kompetencí, pro snazší uplatnění na trhu práce.

V práci jsem se pokusila nahlédnout na daný problém ze strany škol, učitelů a studentů dalšího vzdělávání, jako účastníků vzdělávacího procesu. Dále z pohledu zaměstnavatelů a absolventů dalšího vzdělávání, jako součásti trhu práce. Průzkumem mezi školami a na Úřadě práce ČR mapuji možnosti dalšího vzdělávání, jako jednoho z řešení snadnější uplatnitelnosti na trhu práce. Z průzkumu vyplynulo, že řada škol Ústeckého kraje nabízí v oblasti dalšího vzdělávání různorodé spektrum oborů vzdělání akreditovaných MŠMT. Další z možností je výběr některého z rekvalifikačních kurzů nabízenými prostřednictvím Úřadů práce. Zájemce může vybírat podle svého uvážení, či dle doporučení odborníků. Z průzkumu dále vyplynulo, že řada lidí se snaží svou situaci v nezaměstnanosti řešit právě prostřednictvím rekvalifikačního kurzu, který jim zajistí získání nových kompetencí a tím pravděpodobnější zaměstnatelnost.

9. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024725802.

KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ (eds.). *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 8024612593.

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 8086723038.

PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 9788073675462.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 9788073675677.

RABUŠICOVÁ, M. a L. RABUŠIC. *Učíme se po celý život?*. 2008. Brno: Masrykova univerzita, 2008.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: MŠMT ČR., 2007.

Průvodce dalším vzděláváním Praha: MŠMT ČR, 2010

Internetové zdroje:

Strategie 2020, dostupné z <http://www.msmt.cz/ministerstvo/strategie-vzdelavaci-politiky-2020>

www.msmt.cz

www.nuov.cz

www.univ.cz

www.mpsv.cz

10. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Dotazník pro školy

Příloha č. 2 - Dotazník pro učitele dalšího vzdělávání

Příloha č. 3 - Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha č. 4 - Dotazník pro absolventy rekvalifikačních kurzů

Příloha č. 5 - Otázky k rozhovoru se zaměstnancem Úřadu práce

11. SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Nabízené obory vzdělání

Tabulka č. 2 - Způsob nabídky kurzů

Tabulka č. 3 - Vyučované předměty

Tabulka č. 4 - Počet zaměstnaných absolventů

Tabulka č. 5 - Důvody absolvování kurzu

12. SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Zájem o nabízené obory

Graf č. 2 - Nabídka dalších vzdělávacích programů

Graf č. 3 - Návštěvnost kurzů

Graf č. 4 - Učitelé dalšího vzdělávání

Graf č. 5 - Délka učitelské praxe

Graf č. 6 - Časová dotace předmětů

Graf č. 7 - Porovnání studentů

Graf č. 8 - Počet učitelů

Graf č. 9 - Dosažení výsledků vzdělávání

Graf č. 10 - Poměr rekvalifikací standartních a zvolených

Graf č. 11 - Žádané profese v roce 2015

Graf č. 12 - Důvod k zaměstnání absolventa rekval. kurzu

Graf č. 13 - Obsazení pracovního místa

Graf č. 14 - Obsazená pracovní pozice

Graf č. 15 - Priority u nového zaměstnance

Graf č. 16 - U nového zaměstnance upřednostňuje

Graf č. 17 - Úroveň znalostí a dovedností

Graf č. 18 - Spokojenost s pracovním výkonem rekvalifikovaných

Graf č. 19 - Volba kurzu

Graf č. 20 - Obtížnost kurzu

Graf č. 21 - Spokojenost se získanými vědomostmi

Graf č. 22 - Šance získání zaměstnání

Graf č. 23 - Spokojenost s obsahem kurzu

DOTAZNÍK – ŠKOLY

Dotazník bude použit výhradně jako podklad k tvorbě Bakalářské práce.

Název školy:

1. Zapojila se vaše škola do některých z projektů NÚV a MŠMT – UNIV, UNIV2, UNIV3? Pokud ano: Jaké vzdělávací programy v rámci dalšího vzdělávání nabízíte?
2. které z programů je největší zájem? Máte v nabídce některé programy o které zájem není ?
3. Kolik učitelů ve škole vyučuje v programech dalšího vzdělávání?
4. Jakým způsobem zveřejňujete nabídku programů dalšího vzdělávání?
5. Jakým způsobem zveřejňujete nabídky dalšího vzdělávání?
6. Navštěvují vámi nabízené kurzy většinou zaměstnaní, či nezaměstnaní lidé?

DOTAZNÍK PRO UČITELE

Dotazník je zcela anonymní, bude sloužit jako podklad ke zpracování Bakalářské práce

Název školy:

1. Jsem:

- a. žena
- b. muž

2. Délka učitelské praxe:

- a. do 5 let
- b. 5 – 10 let
- c. 11 a více let

3. Na škole vyučuji předměty: a) přírodovědné

- a. společenskovední
- b. výchovy
- c. odborné předměty
- d. Odborný výcvik
- e. jiné kombinace, napište jaké

4. Časová dotace na předměty v dalším vzdělávání je dle mého názoru:

- a. velmi dobrá
- b. dostačující
- c. velice málo hodin

5. U kterých studentů raději vyučujete?

- a. u studentů denního studia
- b. u studentů dalšího vzdělávání (dospělí)

Uveďte důvod (porovnání těchto dvou skupin) :

6. Vyhovuje Vám, že škola nabízí programy dalšího vzdělávání?

- a. ano, jsem velice rád
- b. raději bych vyučoval pouze denní studium
- c. nesouhlasím s tím

7. Co vám na výuce dalšího vzdělávání nejvíce vyhovuje?

8. Co vám na výuce dalšího vzdělávání nejvíce nevyhovuje?

9. Daří se Vám v předmětech programu dalšího vzdělávání dosahovat požadovaných výsledků u studentů?

- a. ano vždy
- b. někdy to není možné
- c. nikdy nelze požadovaného výsledku dosáhnout

10. Co je podle Vás největší motivací studentů k dalšímu vzdělávání?

- a. zvýšení kvalifikace a kariérní postup v zaměstnání
- b. získání zaměstnání
- c. vlastní potřeba naučit se něco nového
- d. jiný důvod, uveďte jaký:

11. Uveďte v procentech, jaká je úspěšnost zakončení kurzu Vašich studentů dalšího vzdělávání?

DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Dotazník je zcela anonymní a bude použit jako podklad pro tvorbu bakalářské práce.

1. Kolik absolventů rekvalifikace jste zaměstnali v období 5 let?

- a) žádného
- b) 1 – 5 zaměstnanců
- c) více než 5 zaměstnanců

1. Jaký důvod vás vedl k tomu, zaměstnat absolventa rekvalifikace?

- a) předchozí dobré zkušenosti s absolventy rekvalifikačních kurzů
- b) umožnit absolventu rekvalifikace získat zaměstnání
- c) nedostatek uchazečů na pracovní pozici

2. Pokud byste se měli rozhodnout pro obsazení volného pracovního místa. Raději byste zvolili?

- a) absolventa školy
- b) staršího absolventa rekvalifikačního kurzu

3. Jakou pracovní pozici/e jste absolventem rekvalifikace obsadili?

- a) výrobní (manuální) pozici
- b) vedoucí pozici
- c) administrativní pozici

4. Co je pro vás prioritou u nového zaměstnance?
- a) schopnost rychle se adaptovat v novém kolektiv
 - b) schopnost učit se novým věcem
5. Kterou z vlastností upřednostňujete u nového zaměstnance?
- a) odborné znalosti
 - b) tvořivost a schopnost samostatného řešení úkolu
 - c) komunikativnost a týmovou spolupráci
 - d) jazykovou vybavenost
6. Jste spokojen s úrovní znalostí a dovedností v oboru u absolventů rekvalifikace?
- a) velmi spokojen
 - b) spíše spokojen
 - c) spíše nespokojen
 - d) nespokojen
7. Jste celkově spokojen s pracovními výkony absolventů rekvalifikace?
- a) velmi spokojen
 - b) spíše spokojen
 - c) spíše nespokojen
 - d) nespokojen

DOTAZNÍK PRO ABSOLVENTY REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ

Dotazník je zcela anonymní a bude použit jako podklad pro tvorbu bakalářské práce.

1. Jsem:

- a. žena
- b. muž

2. Můj věk je...let

3. Uveďte název rekvalifikačního kurzu, který jste absolvoval:

4. Vyberte jednu z možností:

- a. kurz mi byl doporučen a zajištěn Úřadem práce
- b. kurz jsem si zajistil sám z vlastního rozhodnutí

5. Jaký důvod vás vedl k absolvování rekvalifikačního kurzu?

6. Bylo pro vás absolvování kurzu obtížné?

- a. ano velice
- b. spíše ano
- c. spíše ne
- d. nebylo

7. Jste spokojen se získanými vědomostmi?

- a. velice spokojen
- b. spíše spokojen, rád bych se dozvěděl více
- c. nespokojen

8. Myslíte si, že absolvováním kurzu zvýšíte svou šanci na získání zaměstnání?

- a. určitě ano
- b. nevím
- c. myslím, že se má šance nezvýší

9. Splnil obsah kurzu vaše očekávání?

- a. ano
- b. ne ve všech stránkách
- c. nesplnil

OTÁZKY K ROZHOVORU S PRACOVNÍKEM ÚŘADU PRÁCE ČR

1. otázka: Jaké možnosti rekvalifikací nabízíte na Úřadu práce?
2. otázka: O které z rekvalifikací je větší zájem?
3. otázka: Jaká je možnost financování rekvalifikací?
4. otázka: Rekvalifikuje se větší počet mužů či žen?
5. otázka: Jaká věková skupina využívá rekvalifikačních kurzů, spíše mladí lidé, či střední generace?
6. otázka: Jsou vedeny statistiky absolventů rekvalifikací?
7. otázka: Provádí Úřad práce šetření mezi zaměstnavateli na poptávané profese?