

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií Brno

Celoživotní vzdělávání, krok z bludného kruhu nezaměstnanosti

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

PaedDr. Jiří Grenar

Vypracoval:

Milan Foltýn

Brno 2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Celoživotní vzdělávání, krok z bludného kruhu nezaměstnanosti“ zpracoval samostatně s využitím literatury uvedené v seznamu literatury.

Hodonín 28.10.2006

.....
Milan FOLTÝN

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji panu PaedDr. Jiřímu Grenarovi za vedení bakalářské práce. Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za odbornou a metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování bakalářské práce. Děkuji pani PaedDr. Libuši Mazánkové, Dr. a panu doc. PhDr. Františku Vízdalovi, CSc. za odbornou a metodickou pomoc, kterou mi poskytli při zpracování bakalářské práce.

Děkuji Ing. Evě Polachové - diplomované inženýrce pro oblast lidských zdrojů, za odbornou konzultaci a vedení. Děkuji panu PhDr. Zdeňku Palánovi, Ph.D. za odbornou konzultaci a vedení. Děkuji také manželce Radce za trpělivost při přípravě a zpracování této práce.

.....
Milan FOLTÝN

MOTO PRÁCE

„Znalosti jsou pro pracovní kariéru člověka základní živinou a zároveň hnacím motorem. Na obalu je ale vyznačena záruční lhůta, doba použitelnosti. A doba použitelnosti současného vzdělání je zhruba tři roky. Pokud se Vám do této doby nepodaří obnovit všechny své znalosti a nahradit je novými, nemáte sebemenší šanci dosáhnout svých cílů“

Ross, Louis – vedoucí manager Ford Motor comp

OBSAH

Úvod	2
1. Charakteristika celoživotního vzdělávání	5
1.1 Celoživotní vzdělávání v obecném pojetí	5
1.2 Informační gramotnost	9
1.3 Občanská gramotnost	11
1.4 Ekonomická gramotnost	12
1.5 Lidské zdroje a jejich rozvoj	15
1.6 Závěr kapitoly	16
2. Koncepce a současný stav celoživotního vzdělávání	17
2.1 Počáteční vzdělávání	17
2.2 Vznik a vývoj koncepce CŽV	17
2.3 Mimoškolní vzdělávání a další vzdělávání	19
2.4 Závěr kapitoly	20
3. Mění se požadavky trhu práce	22
3.1 Další profesní vzdělávání	22
3.2 Požadavky na flexibilitu ve vztahu k trhu	24
3.3 Kvalifikační eroze	25
3.4 Závěr kapitoly	25
4. Aplikace metody práce s nezaměstnanými	27
4.1 Popis navrženého modelu programu	28
4.2 Praktická aplikace modelu	39
4.3 Závěr kapitoly	43
Závěr	44
Resumé	45
Anotace	46
Seznam použité literatury	47
Seznam příloh	49

ÚVOD

Technologický vývoj v mnoha oblastech lidské činnosti jde v posledních letech velmi rychle dopředu, a to kromě jiného zásluhou mohutného rozvoje informačních a komunikačních technologií. Nové nástroje a přístroje, nové postupy a výrazné změny v systémech řízení kladou zvýšené nároky na každého jednotlivce, který už nevystačí s tím, co si přinesl ze školních lavic. Podle mnohých odborníků bude jedním ze zásadních znaků nové společnosti to, že lidé v nejrůznějších oborech budou nuceni přijímat nové poznatky a vzdělávat se téměř neustále, aby byli schopni se vyrovnávat se změnou prostředí kolem sebe. Stejně tak budou muset mnohem častěji měnit svá zaměstnání a dokonce i povolání, protože již nyní dochází k zániku mnoha tradičních oborů v některých geografických oblastech a právě tyto obory budou nahrazeny obory zcela novými, založenými na zcela odlišných principech a potřebách společnosti. Problematika celoživotního učení ve vazbě na možnost získat zaměstnání, vykonávat zaměstnání, vyrovnat se se ztrátou zaměstnání a být flexibilní na trhu práce, není problémem pouze jednotlivce, státu či prostoru Evropské unie. Jedná se o problém celospolečenský a celosvětový. Více než kdykoliv v minulosti je přístup k novým informacím a znalostem základním klíčem k posílení osobního kreditu a tím ke zvýšení připravenosti, flexibility a adaptability na podmínky a požadavky trhu práce. Vzhledem k našemu členství v Evropské unii nelze již hovořit jen o národním trhu práce, nýbrž o trhu práce členských zemí Evropské unie a z globálního pohledu hovoříme o celosvětovém trhu práce. Takto reálně pojatý trh práce s sebou nese mnoho společných průvodních jevů, jako je například restrukturalizace, robotizace, flexibilita, mobilita pracovní síly, nové nároky na kvalifikace a kompetence pracovní síly, nezaměstnanost a jiné další. Pokud se nad problémem zamýšlí hlouběji, je nutno vidět i návaznosti a psychosociální souvislosti.

Problém nezaměstnanosti se ve svém celosvětovém měřítku dotýká přímo či nepřímo každého státu bez rozdílu politického uspořádání, dotýká se všech společenských vrstev, všech sociálních skupin a všech věkových skupin. Současná problematika zaměstnatelnosti a nezaměstnanosti nás nutí jako rodiče přemýšlet, zda dáme dítě do mateřské školy s jazykovou přípravou, se zaměřením na výtvarnou či jinou výchovu. Snažíme se vést děti na základní škole k reálnému pohledu na jejich

další možnosti uplatnění a je naší povinností pomoci jim na závěr rozhodnout se jakým směrem pokračovat v dalším vzdělávání, a to v kontextu svých životní zkušeností. Střední a starší generace je taktéž každodenně konfrontována s problematikou uplatnitelnosti na trhu práce a více méně dochází u této generace k postupnému uvědomování si osobní odpovědnosti za sebe sama. V celé práci je zdůrazňován význam celoživotního vzdělávání jako prostředku, který mimo jiné umožňuje lidem postiženým nezaměstnaností získat novou kvalifikaci, posílit jejich kompetence a vrátit se či vytrvat na trhu práce. Již dnes je zřejmé a do budoucna předpokládáme, že vzdělávání včetně odborné přípravy na povolání bude vzrůstajícím způsobem využíváno jako jeden z hlavních prostředků politiky zaměstnanosti, tzn. že celoživotní vzdělávání bude hrát velmi důležitou, ne-li klíčovou roli v oblasti zaměstnanosti. Nezastupitelnou roli dalšího vzdělávání a odborné přípravy budou prezentovat ve druhé části této práce, a to jako metodu práce s nezaměstnanými, která svým obsahem přináší výsledky v uplatnitelnosti lidí na trhu práce.

V úvodu bych rád vyjádřil myšlenku, že celoživotní vzdělávání zkvalitňuje celkovou životní orientaci každého z nás. Vzdělání tedy není jenom jakýmsi zdrojem zkvalitnění pracovní síly, ale má také zásadní význam pro rozvoj kvality života každého jedince. Člověk není nádobou na hromadění vědomostí, ale sám nese odpovědnost za výběr toho, co potřebuje znát.

Společenským cílem této bakalářské práce je poukázat na osobní odpovědnost každého z nás ve smyslu pracovního i občanského uplatnění v souvislosti s celoživotním vzděláváním, které ovlivňuje kvalitu života jedince i celé společnosti a představit jednu metodu práce se skupinou osob postižených nezaměstnaností. Cílem práce je také zdůraznit, že celoživotní vzdělávání představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, kdy všechny možnosti učení (formálního, neformálního a informálního) jsou chápány jako jediný propojený celek, který umožňuje plnohodnotné působení jedince ve společnosti, umožňuje získávat různé kvalifikace a kompetence různými cestami, a to kdykoli během života. Cílem tedy bude zdůraznit význam celoživotního vzdělávání ve vztahu k zvyšování kvalifikace, osobních kompetencí a uplatnění se na trhu práce.

Cílem teoretické části bakalářské práce je vypracovat charakteristiku celoživotního vzdělávání s ohledem na měnící se požadavky trhu práce a v této

souvislosti představit jednu metodu práce s nezaměstnanými, která doposud nebyla používána. Teoretická část práce bude zpracována na základě metody vyhledání faktů z dostupné odborné literatury, která byla k danému tématu vydána, dále s využitím konzultací s odborníky pracujícími v oblasti vzdělávání a z dalších informačních kanálů, jako jsou údaje MPSV ČR, MŠMT ČR, NVF, Asociace institucí vzdělávání dospělých, EU a v neposlední řadě s využitím celosvětového média – internetu.

Cílem praktické části práce je představit aplikaci teorie v praxi, a to na příkladu realizace nadregionálního projektu s názvem „Asistenční služby pro podporu nalezení práce“, kde u 220 vybraných klientů z cílové skupiny uchazečů o zaměstnání do 25 let věku, kteří mohou být v evidenci úřadu práce i déle než 6 měsíců, jsou aplikovány kroky popsané v části 4.1 a 4.2 této práce.

1. Charakteristika celoživotního vzdělávání

1.1 Celoživotní vzdělávání v obecném pojetí

Učení je proces získávání nových informací, dovedností a schopností měnit se. Velmi důležitou součástí tohoto procesu je motivace. Člověk, který je zapojen do vzdělávacího procesu, by měl chápat, čemu se učí i proč se učí. Vzdělávací proces je efektivnější, jestliže potřeba učení vychází ze sebe sama. Vzdělávání má pro jednotlivce a tím i pro společnost význam, vede-li k viditelným a k trvalým pozitivním změnám v chování a jednání (18). Celoživotní vzdělávání¹ je záměrné působení na rozvoj osobnosti člověka, zejména na rozvoj jeho vzdělanosti a kvalifikace v průběhu celého jeho života. Záměrem je vytvářet vzdělávací příležitosti po celý život člověka, poskytovat mu možnost vzdělávat se v různých stádiích svého vývoje až do úrovně svých možností, v souladu s vlastními potřebami a potřebami společnosti, tedy mimo jiné i trhu práce.

Není správné, je-li někdy pojem celoživotní vzdělávání zaměňován s pojmem vzdělávání dospělých, přestože celoživotní vzdělávání postihuje i tuto životní fázi člověka. Pod pojmem vzdělávání dospělých je třeba vidět proces cílevědomého zprostředkování, osvojování a upevňování znalostí, dovedností a návyků, rozvoj schopností a pracovních i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a vstoupily na trh práce. Jedním z hlavních úkolů celoživotního vzdělávání je posílit a modernizovat vzdělávání dospělých, a to s ohledem na usnadnění přístupu ke vzdělání pro dospělé, zdokonalování a rozšiřování nabídky vzdělávání, rozvíjení spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli a v neposlední řadě ověřovat a potvrzovat nově získané kvalifikace (4).

V oblasti celoživotního vzdělávání (učení) existují tři základní kategorie učební činnosti:

- Formální vzdělávání - vzdělávání, které se realizuje ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíle, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Absolvování tohoto druhu vzdělávání je zpravidla

¹ Anglický termín „lifelong learning“

potvrzováno oficiálním dokladem o vzdělání, jeho výsledkem je daný stupeň vzdělání.

- Neformální vzdělávání¹ - veškeré vzdělávání, které nevede k ucelenému školskému vzdělání. Realizuje se mimo formální vzdělávací systém. Je zaměřené na určité skupiny populace a organizují jej různé instituce (podniky, kulturní zařízení, instituce zaměřené na vzdělávání dospělých, nadace, kluby, apod.). Pojem "non-formal adult education" dle výkladu UNESCO zahrnuje vzdělávací programy a kurzy, které nevyžadují, aby byli účastníci do tohoto kurzu oficiálně zapsáni.
- Informální vzdělávání - proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností a kontaktů. Jedná se o vzdělávání neinstitucionální, které probíhá v rodině, mezi vrstevníky, při práci, ve volném čase, při sledování televize či rozhlasu atp. Na rozdíl od formálního či neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Celoživotní vzdělávání s sebou nese také specifické, více či méně frekventované pojmy, které uvádím v této kapitole na tomto místě, neboť jsou nezbytnou součástí procesu celoživotního vzdělávání:

Andragog – je pojem velmi obecný a může zahrnovat všechny pracovníky, působící v oblasti andragogiky – učitele, ale i žáky andragogiky, praktiky i pracovníky z oblasti teorie a praxe vzdělávání dospělých.

Instruktor – odborný poradce, odborný vedoucí, který vede teoretickou, ale především praktickou přípravu v určitém oboru.

Konzultant – poradce, odborník, který v určitém oboru může poradit, dát vysvětlení, sdělit své odborné stanovisko v různých konkrétních otázkách.

Kouč – vzdělavatel v dalším vzdělávání, zabývající se vzdělávaným (vychovávaným) přímo na jeho pracovišti. Vzdělávání je prováděno průběžně při pracovním výkonu formou usměrňování činnosti vzdělávaného určeným koučem (liniový manažer, technik, mistr apod.). Výhodou je, že vzdělávaný pracovník bezprostředně spolupracuje

¹ Anglický termín „non-formal adult education“

se školitelem, vzdělávání je individuální a většinou cílené podle určené kariérové dráhy. Nevýhodou je, že vzdělávání probíhá pod tlakem pracovních úkolů.

Mentor - rádce, poradce, školitel, který pracuje se školeným na pracovišti. V rámci mentoringu svému svěřenci radí, motivuje jej, usměrňuje a předává mu své zkušenosti.

Moderátor – vzdělavatel ve vzdělávání dospělých, který pracuje komplexně pojatou interaktivní metodou skupinového vyučování. Moderační metoda je postavena na principu týmové práce, aktivního zapojení všech zúčastněných, sdělování informací pomocí názorné vizualizace a za podpory moderačních pomůcek. Optimalizuje skupinovou práci ve všech vzdělávacích formách – ve výuce, seminářích, workshopech, konferencích, apod. Všichni účastníci jsou přímo vtaženi do problému, přijímají odpovědnost a ovlivňují úspěšnost práce skupiny. Metoda je velmi účinná, ale i velmi náročná na didaktickou kvalifikovanost moderátora a je také náročná na přípravu celé vzdělávací akce.

Trenér – pracovník ve vzdělávání dospělých, který se zabývá způsobem vzdělávání (výuky) umožňujícího osvojení dovedností (intelektových, motorických a senzomotorických) až do úrovně žádoucích návyků a adekvátních postojů, norem chování a jednání. Trenéři tedy působí především ve výcvikových (interaktivních) kurzech. Opakovaným tréninkem vytváří návyky vedoucí k návykové aplikaci vědomostí či dovedností do praktického výkonu činnosti.

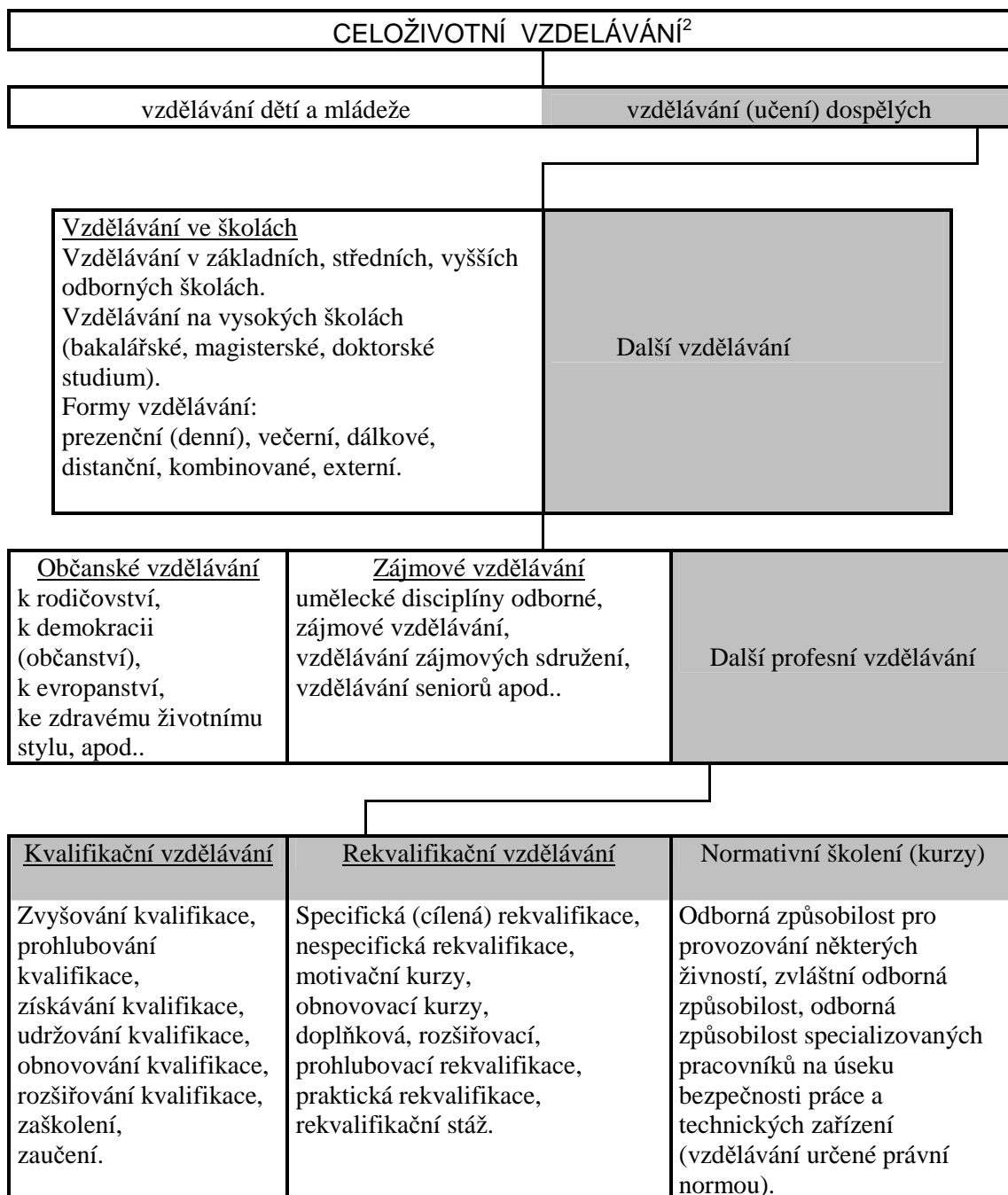
Lektor – vzdělavatel dospělých, který se podílí na přípravě vyučovacího procesu např. vytvořením plánu vzdělávací akce, stanovením pedagogických cílů, výběrem a použitím metod a pedagogických postupů, které jsou nejvhodnější pro stanovené cíle, použitím hodnotících nástrojů podle předem stanovených cílů, které umožní ověřit a kontrolovat učební výsledky a účinnost vzdělávání. V neposlední řadě se lektor podílí na vytvoření pedagogického vztahu, který usnadňuje výuku.

Tutor – poradce, pomocník studenta především v distančním vzdělávání, který pracuje individuálně se studentem (eventuelně s malou skupinou), orientuje jeho studijní cestu, hodnotí jeho úspěšnost, pomáhá při přípravě na zkoušky, poskytuje studentovi zpětnou vazbu, motivuje jej v dalším studiu.

Distanční vzdělávání – je multimediální forma řízeného studia, která poskytuje nové vzdělávací příležitosti a podpůrné vzdělávací služby pro zpravidla samostatně studující

dospělé účastníky, kde hlavní odpovědnost za průběh a výsledky vzdělávání spočívá na studujících, kteří jsou odděleni od vyučujících (tutorů).

Rekvalifikace – je taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, kterou získá nové znalosti a dovednosti, umožňující jeho pracovní uplatnění v jiném vhodném zaměstnání (profesi)¹.



¹ Přednáškový materiál PhDr. Zdeňka Palána, Ph.D. – použito se svolením autora

² Přednáškový materiál PhDr. Zdeňka Palána, Ph.D. – použito se svolením autora

Shrnutí

V současné době tedy již nevystačíme s přípravou na povolání, kterou jsme získali ve škole. Chceme-li být kvalifikačně a kompetentně vybaveni pro současný pohyb na trhu práce, pro realizaci svých záměrů a cílů, musíme se učit celý život. Z tohoto pohledu nelze opomenout nutnost a nezbytnost udržovat kvalifikační a kompetentní potenciál, který představuje disponibilitu znalostí, schopností a dovedností, jež jsou předpokladem pro realizaci konkrétní činnosti včetně připravenosti uplatnění tohoto potenciálu při seberealizaci člověka (4).

1.2 Informační gramotnost

Informační gramotnost je schopnost jedince rozeznat, kdy a k čemu potřebuje informace, jak je má vyhledávat, porovnávat, hodnotit a efektivně využívat. Tato gramotnost nesmí být pasivní, to znamená, že ji nelze omezit jen na požadavek, že někdo jiný musí informace poskytnout, abychom byli schopni jednat. Informační gramotnost se projevuje postojem k informacím ve všech oblastech života a společenských aktivit. Kriticky důležitou se stává u podnikatelů a manažerů v soukromé i veřejné sféře (20).

Informační gramotnost není evidentní a většina lidí si ji jako problém a potřebu ani neuvědomuje. Její nedostatek se však rychle projeví tam, kde se rozhoduje bez informací a analýz, například na základě povrchních doporučení, zavádějící reklamy nebo nepodložených slibů. K příkladům informační negramotnosti není nutno chodit daleko. Jsou na denním pořádku v celé naší společnosti a je až s podivem, že přesto, že se stáváme technicky velmi vyspělou společností, ztrácíme schopnost reálně uvažovat a hodnotit informace, které k nám přicházejí.

Rozvíjení informační gramotnosti patří mezi hlavní rysy dobrého školního vzdělání, které by vedle poskytování hotových a zpracovaných informací mělo vždy obsahovat silný prvek samostatné a tvořivé práce s informacemi, včetně rozvíjení moderních metod jejich sběru a zpracování.

Pro rozvoj společnosti a člověka jako primární jednotky je důležité, aby se problém informační gramotnosti nezužoval jen na ovládnutí moderních informačních a komunikačních technologií. S postupem k informační společnosti se ovšem význam celkové informační gramotnosti občanů, vystupujících jako výrobci i spotřebitelé, značně zvyšuje. V rozvíjení informační společnosti se v České republice podnikla řada opatření. Jedním z nich je přijatá „Státní informační politika ve vzdělávání“¹. Nutnou podmínkou, nikoliv však cílem vzniku informační společnosti je plošné vybavení informační a komunikační technologií a nediskriminačním přístupem občanů k ní. Vybavenost škol a vzdělávacích zařízení se postupně zlepšuje v souladu se záměry Státní informační politiky ve vzdělávání. Na všech úrovních vzdělávacího systému je třeba stále zvyšovat a aktualizovat informační gramotnost pedagogů, a to s ohledem k přístupu k cílové skupině vzdělávaných. Domníváme se, že by se měla ve větší míře rozvinout spolupráce státu a velkých firem v sektorech informačních technologií a telekomunikací za účelem vzdělávání populace. Postupným uvolňováním trhu práce v zemích Evropské unie, ale i pracovního uplatnění našich občanů v dalších zemích roste právě význam a potřeba informační gramotnosti. Právě s využitím všech dostupných informací a jejich analýzou lze učinit rozhodnutí, které povede k pracovnímu uplatnění v jiné zemi. Přínosem může být rovněž pochopení mentality toho kterého národa a zvládnutí tamějších životních a pracovních podmínek.

Zrychluje se tempo zavádění a využívání nových informačních technologií ve všech oblastech lidského života, které se dotýkají každého z nás. Oblast komunikace, která prodělala a stále prodělává obrovský vývoj je příkladem toho, jak byla společnost ve všech věkových a sociálních vrstvách nepřímo přinucena k zvládnutí této technologie, která je stále na počátku svých možností.

Vzhledem k tomu, že velká většina lidí se ještě v této problematice nedostatečně orientuje, bylo by vhodné, aby se stát postavil do role regulátora (např. v oblasti informační administrativy). Tím bude poskytnuta ochrana pro občany, kteří jsou denně záměrně zavalováni zkreslenými, zavádějícími či nepravdivými informacemi. Vysoká informační gramotnost poté vyúsťuje v umění učit se po celý život.

¹ Usnesení vlády České republiky ze dne 31.5.1999 č. 525 o Koncepci státní informační politiky ve vzdělávání (<http://www.fi.muni.cz/~smid/sipvevz1.html>)

Shrnutí

Pokud zvážíme obsah této podkapitoly je zřejmé, že celá problematika informační gramotnosti má přímý vztah k celoživotnímu vzdělávání, které v tomto případě má spíše podobu nutnosti, jež vede a do budoucna povede k přežití člověka v informační a komunikační společnosti.

1.3 Občanská gramotnost

Občanskou gramotnost chápeme jako umění orientovat se a žít v daném společenském prostředí, cítit se a skutečně být jeho platným členem, využívat jeho předností, realisticky chápat jeho možnosti a slabiny a být si plně vědom svých práv a povinností. Zejména v této oblasti platí, že se musíme i mnohému odnaučovat, protože tato gramotnost byla určitým způsobem deformována v minulé době (20). Ani současnost však nepřináší vyrovnaný postoj a nepřispívá k vyrovnaní této deformace, takže občanská gramotnost, která je předpokladem pro uznávání hodnot, dodržování obecných pravidel a zvyšování morálního kreditu jednotlivců, zůstává narušena.

Občanská gramotnost zahrnuje právní vědomí, orientaci na trhu práce, ale i schopnost a vůli klást si otázky smyslu a hodnoty lidské existence a soužití, být tolerantní k jiným společenským skupinám, vírám i rasám, definovat a uplatňovat morální zásady a životní hodnoty a cítit se spoluodpovědný za situaci a vývoj v užší i širší komunitě. Nesmírně škodlivá až nebezpečná je situace, kdy se jedinci zajímají a cítí odpovědní pouze sami za sebe a svoji rodinu a vše ostatní považují za plnou odpovědnost státních nebo jiných institucí.

Výchova a vzdělávání k občanské gramotnosti se musí dostat mezi vzdělávací priority a je třeba je aktualizovat tak, aby jednotlivé vzdělávací programy dokázaly interpretovat problémy současné české demokracie a přesvědčivě vysvětlit význam demokratické kultury a chování pro budoucnost společnosti. Školy by měly podporovat demokratické návyky např. formou samosprávy a stimulace žáků k přímé účasti v aktivitách v jejich bezprostředním okolí. V této souvislosti je nutné naučit děti

a mládež klást si svobodně a zodpovědně existenciální otázky o podstatě a smyslu lidského bytí a hledat na ně samostatně odpovědi. Učit se toleranci vůči různým světónázorovým koncepcím, tvořivě nahlížet do vlastní individuální i společenské budoucnosti, uvažovat samostatně o klíčových problémech moderní civilizace, plánovat vlastní budoucnost, včetně dlouhodobé profesní kariéry, učit se udržovat si zdravotní i duševní kondici, založenou na správné životosprávě a praktické výuce zdravotní a duševní kondici, založenou na správné životosprávě a praktické výuce zdravotní a duševní kondici. Pro starší generace je nutné promyslet a realizovat neformální programy zvyšování občanské gramotnosti s využitím organizací občanské společnosti, tisku, televize i jiných prostředků a usilovat o větší přímou občanskou i politickou angažovanost české veřejnosti. Do politiky je nutno začít rozhodně prosazovat etické normy a kulturu politického chování tak, aby volení a jiní vedoucí představitelé mohli sloužit jako vzory.

Shrnutí

Občanská gramotnost je v současné době velmi podceňovaná a málo rozvíjenou oblastí edukace. Přesto, pokud se jako občané i jako společnost nad touto oblastí pozastavíme a zamyslíme se, musíme cítit závažnost a důležitost tohoto problému. Tato oblast je mimořádně důležitá pro rozvíjení mezilidských vztahů spolupráce a navazování kontaktů mezi školami i mezi jedinci, vzdělávacími a informačními institucemi, zejména v Evropské unii, kde je občanská gramotnost pokládána za prioritní úkol.

1.4 Ekonomická gramotnost

Ekonomická gramotnost obsahuje znalosti a dovednosti daného hospodářského prostředí nutné pro zvládnání osobního i profesního života v různých funkcích, v nichž jedinec v tržní ekonomice současně působí – ve funkcích spotřebitele, zákazníka, výrobce, zaměstnance, zaměstnavatele, obchodníka, vlastníka, podnikatele, plátce daně, konkurenta, střadatele, investora, smluvního partnera atd. (20). Určitou míru ekonomické gramotnosti potřebuje každý, kdo pracuje a žije ve svobodném tržním systému a takřka každodenně stojí před výběrem z alternativ ekonomické povahy a důsledku. Důležitá je i schopnost širšího pohledu na českou ekonomiku jako na součást evropského i světového hospodářství.

Podobně jako u občanské gramotnosti odpovídá stav české ekonomické gramotnosti tomu, že naprostá většina české aktivní populace vyrůstala a vzdělávala se v netržní ekonomice. Je ovšem nepopíratelné, že za posledních deset let prošla podstatná část populace cennou a účinnou školou a leccos pochopila i za cenu osobních ztrát – například podceňování pojištění, které pokračovalo i po moravských povodních, nebo opakované historie lichvy a podvodů vůči důvěřivým střadatelům a investorům. Co však dříve tvořilo součást běžné rodinné a osobní zkušenosti, bylo za čtyřicet let silně vymazáno. Dnes však vidíme také, že se u nás informování a vzdělávání občanů o nových ekonomických vztazích, nástrojích, institucích a rizicích po roce 1989 silně podcenilo a zanedbalo.

Cílem ekonomické gramotnosti je dosáhnout, aby pokud možno celá populace získala co nejrychleji lepší znalosti o fungování a problémech světové a evropské ekonomiky, pravidlech konkurence, základech podnikání, účtování a zdanění, tvorbě rodinných i firemních rozpočtů, pojištění, možnostech investování a s nimi spojených rizik a jiných ekonomických kategoriích a vztazích. Důležité bude orientovat se nikoliv pouze na lepší informovanost, nýbrž na praktickou schopnost ekonomického rozhodování a jednání.

Vysoká úroveň ekonomické gramotnosti musí být cílem a posláním všech úrovní a typů škol, zejména však základního a sekundárního školství, výuka zaměřená na ekonomickou gramotnost se musí stát součástí kurikula těchto škol. Tato výuka by se měla zavést co nejrychleji, a to nejlépe již od druhého stupně základních škol. Pro střední generace je třeba připravit širší informační, osvětové a vzdělávací akce. Je třeba nabízet kurzy a příručky a podporovat sdělovací prostředky, jež se těmito tématy zabývají. Je žádoucí zapojit všechny významné zainteresované subjekty – zaměstnavatelské a podnikatelské svazy, odbory, hospodářské komory, finanční úřady, Českou národní banku i další banky, pojišťovny, školy apod.. Společným znakem všech aktivit na podporu ekonomické gramotnosti by měla být jejich praktičnost a učení akcí¹. Proto by měly obsahovat praktická cvičení a příklady, rozhodovací modely, podnikatelské hry, simulace, zakládání a provozování školních podniků, spolupráci

¹ Anglický termín „action learning“

s drobnými podniky a jiné formy, při nichž je možné dovednosti přímo procvičit a získat zpětnou vazbu, která ukáže též důsledky přijatých rozhodnutí.

Ekonomická gramotnost zahrnuje také systém znalostí o zákonitostech přírody, o vztazích člověka k prostředí o současných globálních regionálních problémech lidstva i o možnostech a způsobech jejich řešení prostředky ekonomickými, sociálně právními, vědeckými a technickými za aktivní účasti občanů a jejich vzájemné spolupráce na místní, regionální i globální úrovni. Ukazuje, jak je třeba a je možno promítat aspekty udržitelného rozvoje do ekonomiky a řízení státu, podniků, do jednání místních samospráv i každého jedince, objasňuje souvislosti mezi právy a povinnostmi občanů, učí vnášet zpětné vazby do myšlení i aktivit, podněcuje k odpovědným vztahům k budoucnosti, prosazuje pochopení mezi lokálními a globálními jevy a v neposlední řadě probouzí pocity vlastní aktivity. V minulosti byly vzdělávání a výchova v této oblasti podceňovány nebo byly chápány velmi jednostranně. Teprve v posledních deseti letech se postupně vyjasňuje strategie udržitelného rozvoje a zároveň i pojetí vzdělávání a výchovy v tomto smyslu. Zatímco ve státech Evropské unie byla otázkám gramotnosti k udržitelnému rozvoji věnována postupně se zvyšující pozornost, v naší republice to tak nebylo. Za důležitý pozitivní krok je možno pokládat především přijetí zákona 123/98 Sb., o právu na informace o životním prostředí a následující Státní program environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty přijatý usnesením vlády¹, prosazující komplexní přístupy ke vzdělávání a výchově v zájmu udržitelného rozvoje. Jiným příkladem jsou iniciativy v podnikové sféře zaměřené k zavádění moderních technologií a racionálních přístupů k hospodaření s přírodními zdroji nebo směřování zájmu občanů ke kulturním a přírodním hodnotám, k úctě k životu, k rodině, k vlasti od zcela jednostranných spotřebitelských návyků.

Shrnutí

My všichni jsme účastníky mikroekonomiky (na úrovni osobního ekonomického chování), makroekonomiky, státní ekonomiky, evropské ekonomiky a celosvětové ekonomiky a s tím souvisí nutnost držet krok s nejméně základním povědomím o ekonomickém chování a jeho vlivu na naši životní úroveň.

¹ Usnesení vlády České republiky ze dne 23. října 2000 č.1048 o Státním programu environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty v České republice (www.env.cz)

1.5 Lidské zdroje a jejich rozvoj

Lidské zdroje jsou všeobecně uznávaným rozhodujícím faktorem veškerého rozvoje. Jejich význam je v současné době zesilován jednak postupující globalizací a jednak zvyšováním úlohy znalostí v sociálně ekonomickém rozvoji každé země. Globalizace propojuje jednotlivé národní trhy, které mezi sebou soutěží o získání významných investic (1). Zesiluje se však nejenom konkurence mezi jednotlivými národními trhy práce, ale díky prostorovému pohybu pracovních sil se i jednotlivci musí vyrovnávat s vyšší konkurencí. Vzdělanost a vysoká flexibilita se tak stává konkurenční výhodou nejenom pro jednotlivce, ale i pro celou ekonomiku (18).

Zájem o vzdělávání bychom měli podporovat již u malých dětí. Je třeba postupně vytvářet prostředí, ve kterém je vzdělávání součástí životního stylu. Dále je třeba podpořit dostatečně kvalitní nabídku vzdělávacích příležitostí a motivovat lidi, aby tyto příležitosti využili. V případě podniků je třeba daňově více zvýhodnit firmy, které investují do dalšího vzdělávání svých zaměstnanců (19). Existuje například podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikací, která je zaměřena zejména na regiony s vysokou nezaměstnaností. Malé a střední podniky jsou významným zdrojem tvorby nových pracovních příležitostí, podílí se na zvyšování konkurenceschopnosti české ekonomiky a stát se pomocí všech dostupných prostředků snaží o jejich podporu. Vláda po dlouhém jednání schválila návrh zákona o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání¹ a následně schválila zákon č. 179/2006 Sb.,². Zákon řeší především uznávání dosažených znalostí a dovedností bez ohledu na způsob jejich nabytí. Každému budou moci být uznány určité znalosti a dovednosti, které získal praxí či samostudiem, bez nutnosti absolvovat několikaletou školní docházku. Základním cílem zákona je vytvořit prostředí motivující k účasti na dalším vzdělávání, zejména pro osoby s nižším vzděláním nebo s potřebou změnit svoji kvalifikaci.

Shrnutí

Lidské zdroje jsou jedním ze základních pilířů, na kterých stojí úspěch každé firmy. Základním předpokladem pro konkurenceschopnost podniku je schopnost

¹ Vládní návrh č. 1114 z roku 2005

² Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Platnost zákona je od 01.07.2007

přizpůsobit se změnám a reagovat na ně. Flexibilitu firmy dělají flexibilní lidé, kteří jsou na změny připraveni a jsou schopni se neustále rozvíjet. Významnou podporou pro rozvoj lidských zdrojů ve firmách jsou analýzy vzdělávacích potřeb pracovních kolektivů, které sledují výstupy z průzkumu sociálního klimatu příslušné firmy. Vzdělávání pracovníků je jedním z nejdůležitějších úkolů firem v oblasti řízení lidských zdrojů. Podle Zdeňka Palána: „Ekonomický přínos kvalifikovanosti je větší než cena, kterou je nutno zaplatit za nedostatek kvalifikovanosti“¹.

1.6 Závěr kapitoly

Oblast celoživotního vzdělávání ze všech výše uvedených pohledů je pouze náhledem do problematiky, která je mnohem širší a má mnohem hlubší kořeny v dalších oblastech, jež souvisí více či méně právě s celoživotním vzděláváním například v oblastech sociologie, psychologie, práva, ale také politiky, a to jak v rozměru příslušného státu, evropského trhu práce, tak v rozměru globálního trhu práce. Dále bych chtěl na tomto místě zdůraznit, že jakékoliv vzdělávání člověka kultivuje a kultivovaný člověk je adaptabilnější, kreativnější a má vyšší míru motivace.

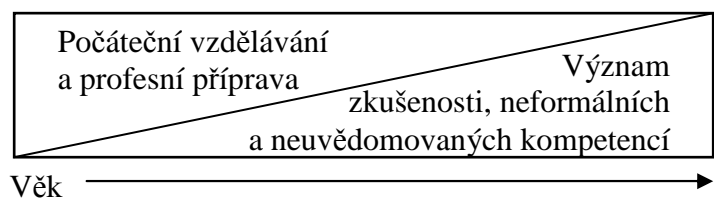
¹ Přednáškový materiál PhDr. Zdeňka Palána, Ph.D. – použito se svolením autora

2. Koncepce a současný stav celoživotního vzdělávání

2.1 Počáteční vzdělávání

Právě v konceptu celoživotního vzdělávání je kladen důraz na významnost počátečního vzdělávání. Jako zákonitost se projevuje skutečnost, že čím vyšší je počáteční vzdělání, tím větší je prospěch z dalšího vzdělávání během celého života (10). Stále platí zásada, že profesní příprava je významnou investicí do základů kvalifikace, nástrojem adekvátní úrovně zaměstnatelnosti, schopnosti orientovat se a přizpůsobovat se změnám v životě.

Počáteční odborné vzdělávání dává absolventům výchozí stav základních dovedností. Jedná se zejména o všeobecně použitelné dovednosti, čtení, psaní, počítání, umění se učit a organizovat vlastní činnosti. Důležité je, v kontextu s počátečním vzděláváním, získání a upevnění si takových vlastností, jako je dovednost, odpovědnost, snaha, cílevědomost, komunikativnost a jistě také schopnost spolupráce a týmové práce.



2.2 Vznik a vývoj koncepce CŽV

Vznik koncepce celoživotního vzdělávání je datován do 70. let minulého století, kdy se do té doby vzdělávání systematické a institucionalizované otevřelo novým formám vzdělávání a lidem bylo nabídnuto vzdělávání distanční. Pro účast v tomto distančním vzdělávání bylo předpokladem samostudium, umění se učit a interaktivně se podílet na získávání informací. Přesto 70. – 80. léta minulého století nebyla tím

¹ PhDr. Palán Z., Celoživotní učení, zaměstnanost a kompetence – použito se svolením autora

obdobím, které by výrazněji posunulo oblast celoživotního vzdělávání. Tato doba nastala až v 90. letech minulého století, kdy dochází k revizi koncepce celoživotního učení (vzdělávání) a její nové formulace. Celoživotní vzdělávání tak zaujímá postavení vzdělávání pro všechny (10). K této nové formulaci byla oblast celoživotního vzdělávání přivedena právě trhem práce. Začal se zvyšovat požadavek na konkurenceschopnost jednotlivců, firem a dalších subjektů trhu práce. Vzhledem k modernizaci a rozvoji výroby v těchto letech docházelo ve vztahu ke vzdělání k zvyšování tempa znehodnocování počátečních dovedností a vědomostí. Rozvoj výroby měl značný vliv na to, že trh práce začal upouštět od celoživotního pracovního setrvání jednotlivce u jednoho zaměstnavatele. Právě tyto změny vedly k zvyšování důrazu na požadavek konstruktivního učení se. V letech 1999 a 2000 proběhlo dotazníkové šetření pro konferenci Evropské rady, která se uskutečnila v Lisabonu ve dnech 17. a 18. března 2000¹. Z tohoto dotazníkového šetření vyplynuly požadavky na zlepšování nabídky vzdělávání, motivování žáků ke vzdělávání, a to již v době povinné školní docházky s ohledem na snižování školní neúspěšnosti, na zavádění nových informačních a komunikačních technologií do vzdělávání, zavádění nových forem a metod učení podněcujících zájem o vzdělávání, zvýšením intenzity spolupráce školy s rodinou v primárním stupni vzdělávání. V sekundárním stupni vzdělávání výsledky dotazníkového šetření poukazyvaly na požadavek zvyšování rozmanitosti nabídky a zavádění alternativních studijních možností, rozvíjení spolupráce škol s podnikatelskými subjekty a rozvíjení poradenské činnosti. Ve vztahu k vysokoškolskému vzdělávání vyvstal požadavek na přizpůsobování vysokoškolského vzdělávání poptávce s ohledem na upřednostňování modulárního uspořádání studia, zvětšování rozsahu poskytovaného studia zaváděním nepovinných kurzů. Oblast vzdělávání dospělých byla tomuto dotazníkovému šetření podrobena také a i zde vyplynuly požadavky na usnadňování přístupu ke vzdělávání pro dospělé, na zdokonalování a rozšiřování nabídky vzdělávání a zvýšení její transparentnosti, usnadnění přechodu mezi sekundárním vzděláváním a vzděláváním dospělých s posilováním vzájemné obsahové vazby (21). Obdobně jako v oblasti sekundárního vzdělávání i v oblasti vzdělávání dospělých (andragogiky) vyplynul požadavek na rozvíjení spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli, zdokonalování

¹ Lisabonská strategie byla schválena na zasedání Evropské rady v Lisabonu na jaře roku 2000 s desetiletým časovým horizontem do roku 2010. Jejím hlavním smyslem je podpora ekonomického růstu a konkurenceschopnosti EU. <http://www.mpo.cz/cz/eu-a-vnitri-trh/lisabonska-strategie/>

informační a poradenské služby a požadavku na potvrzování kvalifikací, které nepatří k oficiálně uznávaným specializacím (24).

Vzhledem k tomu, že pojem andragogika jako označení celé oblasti vzdělávání dospělých není v České republice tradiční, budeme mu věnovat větší pozornost. Veřejnost a často ani zástupci příbuzných oborů tento pojem prozatím příliš nezná. Ani v jiných zemích se pojem andragogika příliš neprosadil, používá se spíše vzdělávání dospělých, další vzdělávání apod. V České republice vedlo po roce 1989 k jeho zavedení hlavně rozhodnutí akreditační komise MŠMT, která potvrzuje systém studijních, doktorandských a habilitačních oborů na vysokých školách. Hlavním cílem přitom bylo odlišení od dřívějšího pojmu výchova a vzdělávání dospělých. Andragogika se vztahuje na:

- oblast společenské činnosti, ve které se realizuje vzdělávání dospělých;
- vědní obor, který se touto oblastí zabývá;
- studijní obor sloužící k přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.

Andragogika se rozvíjí jako sociální věda a jako soustava empiricky podložených vědeckých názorů. Očekává se od ní ale i přínos k řešení praktických otázek. Andragogika uznává účastníka vzdělávání dospělých jako autonomní osobnost, jako partnera ve vzdělávacím procesu. Andragogiku lze v současnosti chápat jako oblast služeb jednotlivcům, skupinám a institucím, která tvorbou vzdělávací nabídky slouží k uspokojování vzdělávacích zájmů a potřeb. V podstatě se jedná o synonymum k pojmům vzdělávání dospělých nebo další vzdělávání (5).

Dnes je již ověřeno, že právě celoživotním vzděláváním lze vytvořit předpoklady pro flexibilitu, pružnost, rychlé přizpůsobování chování novým požadavkům a situačním podmínkám, a tím schopnost reagovat na změny.

2.3 Mimoškolní vzdělávání a další vzdělávání

Celoživotní vzdělávání, z hlediska jeho účelnosti, můžeme chápat jako předávání vědomostí a vytváření dovedností, jež zajišťují přístup k pokračujícímu

vzdělávání. Další vzdělávání¹ lze chápat jako součást celoživotního vzdělávání, tedy jako vzdělávací proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně (tzn. po absolvování počátečního vzdělávání), eventuelně vzdělávání navazující na praxi. Další vzdělávání zahrnuje širokou škálu vzdělávacích aktivit, které doplňují, rozšiřují a aktualizují školní vzdělání v souladu s praktickými potřebami jednotlivců a organizací, kde jsou či mohou být zaměstnáni. V České republice se věnují lidé ve věku 16 až 65 let dalšímu vzdělávání průměrně 43 hodin ročně. V 19 evropských zemích byl zjištěn průměr 69 hodin a v některých z těchto zemí dokonce přes 90 hodin. Obecně by se dalo říci, že lidé s nízkou kvalifikací představují velmi malou část účastníků dalšího vzdělávání a zároveň velkou část nezaměstnaných, což platí i pro Českou republiku (3).

K ucelení obrazu o dalším vzdělávání je nutné se zmínit i o vzdělávání, které nemá bezprostřední vazbu na výkon povolání – o vzdělávání zájmovém². Je poskytováno nejrůznějšími institucemi a hradí ho zpravidla sám účastník. Přechod mezi zájmovým a profesním vzděláváním je někdy velmi nezřetelný – např. u některých oborů studovaných formou vzdělávání při zaměstnání, u části jazykového vzdělávání, ale i u užitého umění apod.. Velmi známou a rozvíjející se formou zájmového vzdělávání jsou univerzity třetího věku, jejímž prostřednictvím se vybraných kurzů vysokoškolského studia účastní senioři. Zájmové vzdělávání má nepochybný kulturní i morální význam. Představuje důležité obohacení aktivit volného času a může mít pozitivní vliv na šance účastníků v zaměstnání.

2.4 Závěr kapitoly

Klíčovým stadiem pro zavedení strategie celoživotního vzdělávání je uznání neformálního vzdělávání jako nedílné součásti vzdělávacího systému. Propojením formálního a neformálního vzdělávání by tak vznikl systém celoživotního vzdělávání, rozvíjející všechny oblasti života v různých etapách života. V takovémto případě by se nejednalo jen o předávání stále aktualizovaných znalostí a dovedností, ale znamenalo by to také nutnost zajistit dostupnost k tomuto vzdělávání všem vrstvám obyvatelstva. Stále více lidí v České republice cítí potřebu podílet se na rozvoji svého

¹ Anglický termín „continuing education“

² Zasahuje také do oblasti pedagogiky volného času

osobního růstu prostřednictvím dalšího vzdělávání. Dostupná nabídka však není pro všechny věkové kategorie stejná. Vzdělávání dospělých nevytvořilo čtvrtý subsystém vzdělávací soustavy (vedle všeobecného, odborného a vysokého školství) - to by vyžadovalo daleko větší angažovanost státu v této oblasti. Bohužel situace v této oblasti není doposud jasně a kompetenčně vyřešena .

3. Měnící se požadavky trhu práce

3.1 Další profesní vzdělávání

Posláním dalšího profesního vzdělávání je rozvíjení postojů, znalostí, schopností, kompetencí a dovedností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění se na trhu práce. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi tzv. kvalifikací subjektivní, odpovídající určité konkrétní profesi, a tzv. kvalifikací objektivní, jež v sobě nese stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.

Účast

na dalším vzdělávání je závislá na dosaženém vzdělání a kvalifikaci, na pohlaví, věku, charakteru práce, na tom, zda zaměstnanec vykonává manuální či nemanuální činnosti a na jiných faktorech. Vysoká kvalifikace je obvykle spojená i s vyšší účastí na dalším vzdělávání.

Další profesní vzdělávání je tedy součástí systému vzdělávání dospělých a zahrnuje:

- a) přípravu pracovníků k výkonu pracovní činnosti; zejména těch, kteří nezískali řádnou přípravu na povolání ve školském systému;
- b) prohlubování kvalifikace, kterou se rozumí získávání dalších vědomostí a dovedností potřebných k výkonu práce, včetně jejich udržování a obnovování. Jedná se většinou o vzdělávání v kratším časovém úseku, během něhož dochází k prohlubování kvalifikace, kdy zůstává zachován druh práce;
- c) zvyšování kvalifikace, která spočívá v iniciativě pracovníka nebo záměru zaměstnavatele, většinou daném plánem kariérového růstu s cílem zvýšit nebo rozšířit kvalifikaci pracovníka;
- d) rekvalifikace, kterou se rozumí jakákoliv změna kvalifikace, která umožní nové uplatnění pracovníka při změně pracovních podmínek v podniku nebo na trhu práce;
- e) příprava managerů jako specifický a významný druh vzdělávací činnosti.



1

Dále rozlišujeme:

1. Vzdělávání vrcholového managementu – zde jde zpravidla o rozvoj takových vlastností a schopností, jako je kreativita, strategické myšlení, zvládání konfliktů a stresů, management času, komunikační dovednosti apod. Tomu odpovídají i metody – hraní rolí, případové studie, diskuse, přednášky, cvičení, v poslední době i různé alternativní metody (meditace, zážitky v neobvyklých situacích atd.).
2. Vzdělávání nižšího a středního managementu a personálu (technici, pracovníci prodeje, distribuce, marketing, plánování, pracovníci finančních oddělení atd.). U těchto pracovníků se jedná především o zprostředkování odborných kompetencí nebo určité praxe, např. strategie prodeje, technické kurzy. Vzdelávání probíhá většinou formou krátkodobých a střednědobých kurzů.
3. Vzdělávání řadových zaměstnanců. Této skupině bývá zprostředkována zejména změna kvalifikace, a to za účelem přizpůsobení změnám v obsahu práce nebo zvýšení kvalifikace (např. školení mistrů). Dále se může jednat o kvalifikace bez konkrétních vztahů k pracovní činnosti, jako techniky uvolnění a zvládání stresů, rozvoj schopnosti týmové práce atd. Jako formy převládají školení, zaškolení a trénink přímo v procesu pracovní činnosti.

¹ PhDr. Palán Z., Základy andragogiky – Podnikové vzdělávání ovlivňuje celou řadu činností v podniku

4. Vzdělávání perspektivních zaměstnanců, většinou absolventů vysokých škol, kteří mají v budoucnosti převzít vedoucí pozice.

5. Nabídka pro všechny zaměstnance, např. jazykové kurzy. Nabídka dalšího vzdělávání závisí také na velikosti podniku a jeho oborové příslušnosti. O tom, jak a v jaké míře umožňuje firma další vzdělávání, rozhoduje výstup z analýzy vzdělávacích potřeb a personální strategie podniku¹.

Řada zaměstnavatelů využívá možnosti dalšího vzdělávání zaměstnanců jako formu určité zaměstnanecké výhody či bonusu. To chápou zejména lidé s vyšší kvalifikací. V mnoha případech se také absolvování dalšího vzdělávání a s tím spojené zvýšení kvalifikace promítne do příjmu zaměstnance, což je pro mnohé výrazným motivujícím prvkem. U dělnických profesí je další vzdělávání také předpokladem udržení se na trhu práce. Především jde o profesní vzdělávání, jako jsou svářečské kurzy, vzdělávání v oblasti řízení stavebních a speciálních strojů, rozšíření kvalifikace v oblasti elektro apod.. V mnoha oborech dělnických profesí se jedná o další vzdělávání, které je svým obsahem a zaměřením natolik speciální, že nelze volná či požadovaná pracovní místa obsadit osobami bez kvalifikace, ale naopak vyžadují zkoušky odborné způsobilosti.

3.2 Požadavky na flexibilitu ve vztahu k pracovnímu trhu

Změny v oblasti působení firem mají bezprostřední vliv na postavení člověka jako pracovníka, a tudíž i bezprostředně ovlivňují kvalifikační nároky, které má zaměstnavatel právo na pracovníkovi požadovat. Ale i postavení člověka ovlivňuje jeden zásadní problém existující mimo bezprostřední vztah člověka a firmy. Tím problémem je trh práce. Nároky na kvalifikaci a dovednosti spojené s integrací do evropského trhu práce a s potřebou posílit konkurenční schopnost stále rostou. S těmito nároky je nedílně spojen požadavek na flexibilitu pracovní síly (22). Aby mohli být lidé ve vztahu k požadavkům trhu práce flexibilnější, je zapotřebí zkvalitňovat a doplňovat jejich schopnosti a dovednosti, jež jim umožní bez větších problémů pohybovat se na trhu práce. Jedním ze základních nástrojů řešení tohoto problému je zapojení se do celoživotního vzdělávání a učení.

¹ Přednáškový materiál PhDr. Zdeňka Palána, Ph.D. – Další profesní vzdělávání – použito se svolením autora

3.3 Kvalifikační eroze

Pod pojmem kvalifikační eroze chápeme stav, kdy přestává být rozhodující pouze kvalifikace a začínají být rozhodující celkové schopnosti jedince, potřebné pro určité místo. Vysokoškolská kvalifikace „zastarává“ za 5 až 6 let, kvalifikace středně odborná a dělnická za 8 až 10 let (nehledě již na proces zapomínání). Kvalifikační eroze se projevuje taktéž u skupiny nezaměstnaných osob, a to specifickým způsobem: Čím jsou lidé déle nezaměstnaní, tím více se stávají nezaměstnatelnými. Dochází u nich ke změně pracovních postojů, návyků a stagnaci kvalifikace a následné kvalifikační erozi. Vývoj nových technologií ve všech oblastech lidské činnosti, od stavebnictví, přes strojírenský průmysl, zdravotnictví a další, je natolik intenzivní, že ke ztrátě příslušné odbornosti a kvalifikace dochází mnohem rychleji než v dřívějších dobách.

3.4 Závěr kapitoly

Žijeme v době, na kterou se bude v budoucnu pohlížet jako na dobu začátku rozvoje informačních technologií. Nejsou to však jen informační technologie, které zaznamenávají obrovský rozmach, jsou to nové technologie v obecném pojetí. Využívání těchto technologií vede ke zvyšování kvality, využívání standardů a ne jinak je tomu s kvalitou vzdělávání. Další profesní vzdělávání o němž jsem pojednal v kapitole 3.1, je příkladem zavádění kvality v dalším profesním vzdělávání. Kvalita je obvykle chápána jako splnění požadované úrovně nebo překročení požadavků odběratelů (posluchačů, podniků, státu apod.). Je tedy dána vzdělávacími cíli a stupněm jejich splnění a především výsledky, kterých bylo dosaženo ve vzdělávací činnosti. Kvalita je ovlivněna celou řadou komponent:

- definováním základní vzdělávací koncepce a strategie;
- kvalifikovaností vzdělavatelů, jejich výběrem a přípravou;
- motivací účastníků vzdělávacího procesu – vytvářením podmínek pro smysluplnost vzdělávacích aktivit pro dospělé (návaznost na praxi, na kariérový řád atp.);
- schopností zjistit skutečné vzdělávací potřeby;
- kvalitou certifikace institucí, certifikace lektorů a akreditace programů;

- tvorbou a výběrem přístupů, metod, forem a programů, které nejlépe odpovídají vzdělávacím a učebním cílům;
- hodnocením každé vzdělávací aktivity a schopností inovace.

Průběžné zvyšování, prohlubování, rozšiřování, kvalifikace ve vazbě na nové technologie, zejména informační technologie (ICT)¹, na nové odborné poznatky v řadě oborů, na trendy v oblasti řízení, obchodu, vývoje globální ekonomiky a demokratizace společnosti vyžadují nový přístup i k zajišťování kvality, a tím i efektivnosti vzdělávacích služeb. Vzniká řada nových kvalifikačních požadavků, nových povolání, řada profesí mění výrazně svůj obsah. Zvyšování výkonu a produktivity organizací vyžaduje nové formy práce a nové odborné a sociální kompetence zaměstnanců. Kvalitní nabídka vzdělávání dospělých by měla bezprostředně reagovat na aktuální požadavky, ale zároveň stimuluje a probouzí nové potřeby. Kvalita se tak stává akcelerátorem rozvoje lidských zdrojů.

Evropský statistický úřad – Eurostat² zveřejnil poslední údaje o nezaměstnanosti v Evropské unii. Míra nezaměstnanosti v roce 2004 v EU činila 8,5%, což je téměř o polovinu více, než činí míra nezaměstnanosti ve velkých světových ekonomikách, jako jsou Spojené státy či Japonsko (17).

¹ Anglický termín „Information Computer Technology“

² Eurostat je statistický úřad Evropské komise se sídlem v Lucemburku (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

4. Aplikace metody práce s nezaměstnanými

Úvodem této kapitoly bych chtěl osvětlit, co mě přivedlo k práci s nezaměstnanými a také jak a proč jsem se mohl podílet na vytvoření určitého systému práce s nezaměstnanými. Své pracovní zkušenosti jsem v prvním roce získával jako zprostředkovatel zaměstnání pro absolventy škol. Tato práce byla pro mě dobrou zkušeností a odrazovým můstkem pro mé další působení na úřadu práce. Abych zúročil dosavadní praktické zkušenosti získané v předcházejících zaměstnáních, začal jsem v roce 1995 pracovat v oblasti rekvalifikací a andragogiky. Při této práci jsem musel začít používat nové metody, takové, s kterými jsem se do té doby nesetkal. Byla to například analýza trhu práce a jeho dalšího rozvoje a potřeb v oblasti lidských zdrojů a s tím spojená práce analyzovat potřeby a možnosti v oblasti dalšího vzdělávání nezaměstnaných. Hledal jsem cesty a způsoby, jak oslovit nezaměstnané všech věkových kategorií a přesvědčit je o tom, že do budoucna není jiné cesty jak se udržet a uplatnit na trhu práce, než právě jejich účastí na celoživotním vzdělávání. Mým úkolem bylo také řádně analyzovat kvalitu vzdělávání nám nabízených služeb v oblasti rekvalifikací a provést selekci vzdělávacích zařízení, která by přinesla našim klientům co nejvyšší profit. To se mi postupem času podařilo a začal jsem přemýšlet o programech vzdělávání a formě vzdělávání pro různé skupiny klientů evidovaných na úřadu práce.

Snaha o úspěch v práci s těmito lidmi musí být založena na přístupu k těmto klientům z hlediska jejich dosavadního vzdělání, ale také z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce, věkové struktury, praktických zkušeností, demografické oblasti, mobility, zdravotního stavu a dalších. Každá skupina je tedy svým způsobem specifická a určitým způsobem handicapovaná na trhu práce. Komplikovanost práce je dána i tím, že tyto handicapy se různě prolínají a kumulují. Z tohoto pohledu je nutno soustředěně a individuálně provádět osobními pohovory, které vedou k analýze možností a potřeb dalšího vzdělávání klienta, a tím zvýšení jeho šancí a možnosti uplatnění se na trhu práce. Samozřejmostí před začátkem každé osobní analýzy je nutnost navodit u klienta pocit, že může danému pracovníkovi úřadu práce plně důvěřovat. Zde začíná cesta k tomu, aby bylo možno postupně řešit společně s klientem problém jeho dalšího uplatnění se na trhu práce.

Model programu (*viz příloha č. 1*), který se nám podařilo úspěšně uvést do praxe, je modelem, který lze uplatnit na jakoukoliv skupinu osob evidovaných na úřadě práce, tedy pro nezaměstnané se základním vzděláním, absolventy škol, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnané, lidi se zdravotním omezením, ženy nad 45 let, muži nad 50 let. Osobně jsme úspěšnost tohoto modelu ověřili v praxi u všech výše uvedených skupin, a také u lidí kteří byli handicapovanými například dlouhodobou evidencí v kombinaci s některým dalším handicapem např. zdravotním omezením, vyšším věkem apod.. Tento model je založen na postupné a plynulé práci s klientem a jeho znovuvvedením na trh práce.

HYPOTÉZA

Předpokládám, že praktické provádění a využití metody otevřeného kruhu zaujme klienty z řad cílové skupiny osob, uchazečů o zaměstnání do 25 let věku¹, kteří mohou být v evidenci úřadu práce i déle než 6 měsíců a povede k jejich uplatnění se na trhu práce formou získání zaměstnání.

4.1 Popis navrženého modelu

Krok první – individuální akční plán

Krok druhý – bilanční diagnostika

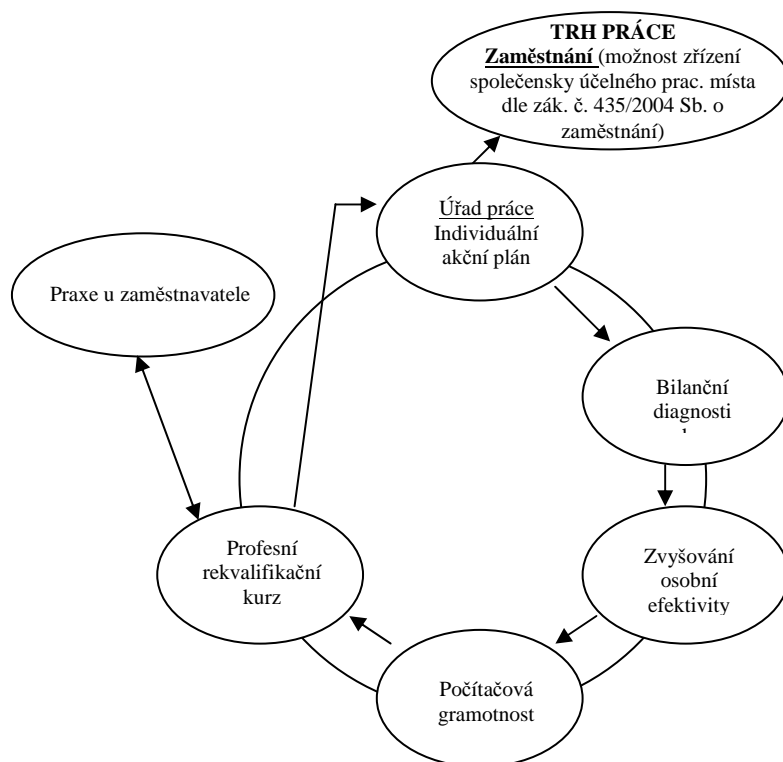
Krok třetí – zvyšování osobní efektivity

Krok čtvrtý – počítačová gramotnost

Krok pátý – profesní rekvalifikační kurz

Krok šestý – úřad práce a možnost podpory nově vytvořených

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání



Krok první - individuální akční plán

Vlastní práce v rámci modelu začíná sestavením tzv. Individuálního akčního plánu. Individuální akční plán (IAP)¹ (viz. příloha č.4) je jednou z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit, který může obsahovat analýzu individuálního potenciálu, rekvalifikace, motivační programy, bilanční diagnostiku, psychologické poradenství atd., směřujících k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro to, aby mohl za sebe převzít větší odpovědnost při sebeuplatnění se na trhu práce. Při sestavování individuálního akčního plánu dochází ke konfrontaci nezaměstnaného s jeho vlastními představami o svém dalším uplatnění. Tyto představy jsou mnohdy velmi zkreslené, neodpovídají osobnostním možnostem, dosavadnímu vzdělání nezaměstnaného, kvalifikačním předpokladům a velmi často jsou nereálné ve vztahu k aktuálním možnostem trhu práce. V této fázi hraje nezastupitelnou roli osobnost zprostředkovatele se svými vědomostmi, schopnostmi a uměním práce s lidmi, popř. dalších pracovníků úřadu práce, s nimiž přichází nezaměstnaný do styku a s nimiž vytváří určitou reálnou

¹ Dle § 33 odst. 2) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

představu o svém budoucím životě. Zodpovědně a kvalifikovaně sestavený individuální akční plán s nezaměstnaným je prvním krokem na cestě k možnému úspěchu.

Krok druhý – bilanční diagnostika

Druhým krokem tohoto modelu je bilanční diagnostika. Bilanční diagnostika je souhrnný název pro psychologické poradenství v oblasti pracovního uplatnění, které používá také psychologických diagnostických metod (testy, dotazníky). Zaměřuje se na možnosti člověka, které jsou významné pro pracovní uplatnění. Nejde o posouzení vhodnosti konkrétního klienta pro konkrétní profesi, ale o způsob řešení klientovy situace se zpracováním návrhu dalšího postupu pro návrat do profesního života.

Z výše uvedeného vyplývá, že bilanční diagnostika je proces, při kterém se speciální poradci (psychologové) snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho nejoptimálnější začlenění do pracovních aktivit s ohledem na možnosti konkrétního trhu práce. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při použití psychologických metod lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce při jeho relativním uspokojení s navrženým řešením – kariérovým plánem.

Při poradenském procesu bilanční diagnostiky se předpokládá motivace klienta podstoupit tyto aktivity a současně se řídit navrženými postupy kariérového plánu. I tady je třeba respektovat základní definici poradenství: „Poradenství je pomoc ke svépomoci“. Bilanční diagnostika se tedy z obecného pohledu jeví jako programové posouzení klientovy potenciality, včetně jeho zaměření na následné aktivity směřující k jeho optimálnímu uplatnění.

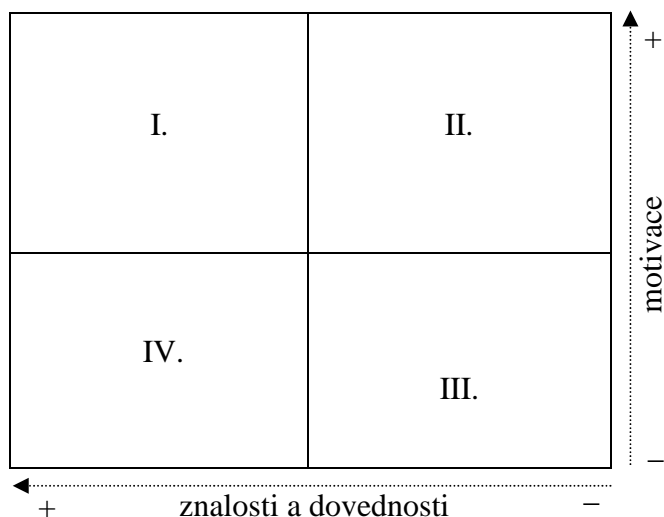
Pro koho je bilanční diagnostika vhodná ?

- Bilanční diagnostika je vhodná pro dlouhodobě nezaměstnané ke zjištění jejich osobnostního potenciálu a k podpoře jejich rozvoje. Těmto klientům je obvykle nutné věnovat více pozornosti. Podpořit nebo obnovit pracovní kompetence formou motivačního kurzu ještě před rekvalifikací.

- Bilanční diagnostika je vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kteří se potřebují rekvalifikovat na jinou profesi. Lze vybrat obor, který je v souladu se schopnostmi uchazeče.
- Bilanční diagnostika je vhodná také pro nezaměstnané, kteří se nedokáží orientovat v nové situaci, obávají se změn.

Zařazení bilanční diagnostiky do systému poradenských služeb na ÚP

Úřady práce poskytují svým klientům poradenské služby rozmanitého charakteru. Při zařazení bilanční diagnostiky do systému poradenských služeb je třeba vycházet z jednoho společného východiska a tím je právě klient těchto služeb. Pro snadnější orientaci v problému nám může posloužit následující model:



Kvalifikace člověka spočívá ve dvou základních složkách. Jsou to znalosti a dovednosti pro výkon určité činnosti, tedy to, co člověk **zná a umí** (vodorovná osa) a jeho motivace, zda **chce** pracovat (svislá osa). Obě složky jsou stejně důležité pro komplexní hodnocení kvalifikace. Obě složky se také mění plynule od minima k maximu, tedy od úrovně, kdy osoba „neumí“ nic, až po velmi vysokou úroveň. Stejně tak motivace od záporného pólu, kdy motivace zcela chybí, až po výrazně vysokou motivaci k výkonu.

Model nám vyjadřuje čtyři možnosti kombinací těchto dvou faktorů:

- I. Kvadrant představuje lidi vysoce motivované s vysokou úrovní znalostí a dovedností. Jde o klienty, se kterými se často neseťkáváme, neboť zpravidla

nepotřebují a ani nepožadují poradenské služby. Pro tyto klienty zpravidla plně postačí informování o možnostech a spolupráce při realizaci.

- II. Ve druhém kvadrantu jsou klienti, kteří jsou vysoce motivovaní, ale chybí jim druhá popsaná složka kvalifikace. Tento typ klienta vyžaduje pouze doplnění chybějící složky, např. formou rekvalifikace nebo doškolení. Samozřejmě podle dalších doplňujících hledisek (intelekt, osobní charakteristiky aj.). Pokud přijmeme tezi, že „Hledání práce je práce sama o sobě“, pak do tohoto kvadrantu můžeme zařadit i aktivity, které jsou trénovány v Job klubech¹.
- III. Ve třetím kvadrantu jsou klienti, jejichž problémy se jeví jako nejobtížněji zvládnutelné. Tedy ti, kteří nic neumí a nic dělat nechtějí. Pro ně jsou organizovány různé tzv. „složené“ aktivity (kurzy). Tyto kurzy obsahují jak část motivační, tak i část k získání určité kvalifikace. Obě složky se vzájemně doplňují.
- IV. Ve čtvrtém kvadrantu jsou klienti, kteří mají určitou kvalifikaci, ale postrádají z jakýchkoliv důvodů motivaci k výkonu práce. Zde je většinou využíván model motivačních kurzů nebo kurzů s převahou motivační složky.

Na model musíme nahlížet jako na celek, potom můžeme celkem přesně identifikovat cestu klienta jednotlivými aktivitami.

Využívání bilanční diagnostiky je podle tohoto modelu zřejmé, neboť bilanční diagnostika je hledáním optimální cesty klienta, uplatní se zde jak složka motivační (která je dle našich zkušeností v bilanční diagnostice velmi vysoká), tak i oblast porozumění vlastním možnostem. Vyústěním je v optimálním případě reálný akční plán s krátko i dlouhodobými cíli.

Pokud budeme uvažovat o potřebách klienta a efektivitě poradenského procesu, je nejvýhodnější využití bilanční diagnostiky co nejdříve po vstupu klienta do evidence úřadu práce. Je tedy zřejmé, že je nutno co nejdříve identifikovat potřeby klienta již při prvních kontaktech.

¹ Job kluby realizují preventivní programy pro nezaměstnané na úřadech práce

Metodika práce při bilanční diagnostice

Bilanční diagnostika je proces poměrně časově náročný. Sestává ze skupinových a individuálních konzultací, sběru dat, analýzy a syntézy potřebných poznatků. Pověštinou se opírá o psychologickou diagnostiku, ale i o poznatky z oblasti lidských zdrojů, analýzy a prognózy regionálního trhu práce a dalších potřebných údajů.

Informativní vstupní část

Tato část má za úkol vysvětlit klientovi, čeho se bilanční diagnostika týká, co pro něj může znamenat, jaké postupné kroky budou po sobě následovat, jaké očekávané výsledky může klient využít. Součástí tohoto vstupního bloku je i působení na motivační složku klienta, na jeho iniciativu, aktivitu a osobní zangažovanost klienta.

Sběr dat

Jedná se o posouzení jak subjektivně vnímaných, tak i objektivně zjištěných údajů o klientovi, většinou získaných písemnou formou při využití skupinových aktivit :

- sebehodnocení,
- test schopností,
- osobnostní dotazníky,
- výkonové testy,
- projektivní techniky.

Individuální rozhovor

Slouží k doplnění potřebných údajů o klientovi, zjištění jeho postojů, kompetencí, profesních zkušeností, rodinného zázemí atd.. I v průběhu individuálního rozhovoru je znovu třeba působit na klientovu motivaci, posilovat jeho sebevědomí, vytvářet podmínky k pozitivnímu náhledu na jeho zaměstnatelnost. Může zde být i prostor pro orientaci v prvních návrzích možných „projektů“ řešení individuální situace klienta.

Návrh způsobu řešení situace klienta

Poradce na základě zjištěných údajů o klientovi svou diagnostickou úvahou vytváří prioritní projekty pro klienta.

Závěrečný individuální rozhovor

Konzultace nad navrženými projekty je finální fází bilanční diagnostiky. S těmito variantami řešení by se měl klient plně identifikovat. Musí mít pocit, že vytipované prioritní oblasti vycházejí z něho, jsou produktem jeho myšlení, jeho rozhodnutí.

Celý proces bilanční diagnostiky by měl být shrnut do přibližně 30 hodin včetně vyhodnocování, interpretací a příprav konkrétních projektů. Z tohoto časového prostoru se počítá přibližně s 1/3 podílu skupinové práce s klientem.

Výstupy bilanční diagnostiky

Výstupem poradenského procesu bilanční diagnostiky je „Závěrečná zpráva bilanční diagnostiky“ (*viz. příloha č.5*), která je pro klienta dokumentem, jež mu má usnadnit orientaci v jeho předpokladech, silných stránkách osobnosti, případně vhodných postupech k nalezení pracovní příležitosti. Umožní mu však i orientaci v jeho případných nedostatcích, rezervách, či nevhodných řešení další profesní dráhy. Závěrečnou zprávu může klient využít i pro eventuální doložení své způsobilosti pro poptávanou pracovní pozici při jednání s konkrétním zaměstnavatelem nebo účasti na výběrovém řízení.

Výsledky bilanční diagnostiky jsou doporučujícího charakteru a orientují klienta na činnosti, pro které má největší předpoklady. Komplexní závěrečná zpráva o bilanční diagnostice je vlastnictvím pouze a jenom klienta.

Úřad práce, který je zadavatelem poradenského procesu bilanční diagnostiky, dostává k dispozici taktéž „Závěrečnou zprávu“ (*viz. příloha č. 6*), která obsahuje všechna tvrdá data o klientovi (anamnestické a profesní údaje, rámcově zdravotní stav, vzdělání a kvalifikace) plus závěrečná doporučení a směry, kterými se má klient, ale i poradenský pracovník úřadu práce řídit.

Na základě těchto doporučení může poté ÚP využívat další poradenské aktivity, jako jsou :

- intenzivní individuální poradenský proces,
- účast na Job klubových aktivitách,
- rekvalifikační aktivity,
- zvýšení či rozšíření nové kvalifikace formou dalšího studia.

Bilanční diagnostika v sobě nese velmi vysoký motivační náboj a výrazně navozuje očekávání dalšího postupu a změn. Tohoto náboje je třeba využít pro aktivizování klienta, pro jeho snahy sám odpovídat za své postupné kroky při realizaci individuálního kariérového plánu. Je proto žádoucí po skončení procesu bilanční diagnostiky udržovat klientovu aktivitu a jeho osobní zainteresovanost.

Krok třetí – zvyšování osobní efektivity

Klienti, kteří absolvovali první dva kroky, následně přechází, a to bez zbytečné prodlevy do kurzu „Zvyšování osobní efektivity pro evidované uchazeče“, zaměřeného na ty schopnosti profesního uplatnění, které vyplynuly z bilanční diagnostiky a které byly relevantní k situaci na trhu práce. Zde je nutno podotknout, že výuka v tomto kurzu musí probíhat jako denní studium, aby bylo dosaženo maximálního úspěchu.

Profil absolventa kurzu „Zvyšování osobní efektivity pro evidované uchazeče“ (ZOE)

Absolvent kurzu (klient) bude připraven pro vhodné zařazení na trh práce. Cílem této aktivity je motivovat klienta k aktivnímu hledání pracovního uplatnění ve vhodných profesích, případně k dalšímu studiu a dosáhnout toho, aby klient začal v maximální možné míře spolupracovat a pracovat na svém znovuzачlenění a uplatnění se na trhu práce.

Vstupní předpoklady účastníka ZOE

Kurz je určen klientům, kteří potřebují zvýšit sebedůvěru na straně jedné a zájem o zaměstnání (další studium) na straně druhé.

Způsob a metody výuky

Výuka je ryze interaktivní, zaměřená na vytváření postojů a motivace k růstu sociálních kompetencí. Neoddělitelnou součástí kurzu jsou interaktivní psychologické nástroje a pohovor s každým účastníkem. Každý výklad je doplněn praktickým procvičováním látky a diskusí k danému tématu.

Způsob a formy ověření získaných znalostí a dovedností

Pohovorem a diagnostickými nástroji je zjištěna úroveň řešení konkrétních situací (kvalita životopisu, nácvik zvládnání přijímacího pohovoru, metodika vyhledávání pracovního místa, znalosti uplatnění PC v systému volných míst atp.)

Učební plán

Program je rozdělen do následujících tematických celků:

- seznamovací aktivity, identifikace potřeb účastníků, analýza problémů, sebereflexe a hodnotová orientace, komunikace, konflikt a jeho zvládnání, stres a jeho zvládnání,
- osobní motivace, sebepojetí, sebedůvěra, motivace, profesionální a životní cíle a jejich dosahování,
- aktivní přístup, základy asertivity, kreativní myšlení, testování,
- individuální pohovor s každým účastníkem.

V závěru kurzu ZOE je každému absolventovi této aktivity doporučen odborným lektorem postup k dalšímu profesnímu vzdělávání. Toto doporučení vychází z individuálního akčního plánu uzavřeného klientem (uchazečem o zaměstnání) před vstupem do celého programu, je v souladu s výsledky a doporučeními obou předcházejících aktivit a bere na zřetel aktuální popřípadě budoucí možnosti trhu práce.

Krok čtvrtý – počítačová gramotnost

Počítačová gramotnost, která je nedílnou součástí dnešní moderní společnosti, má i zde své nezastupitelné místo. Tato vzdělávací část je vedena certifikovaným lektorem, který provádí výuku v souladu s individuálním akčním plánem klientů a podle výsledků předešlých aktivit klientů. Výuka v oblasti počítačové gramotnosti je svým obsahem specifická pro různé znalostní úrovně klientů. Zařadit lze základní výuku vhodnou pro úplné začátečníky, popř. ty klienty, kteří s počítačem nepracovali již delší dobu a pro něž je absolvování tohoto kurzu předpokladem pro další nástavbové, rozšiřující kurzy počítačové gramotnosti. Tento akreditovaný rekvalifikační kurz se jmenuje „Základy práce s počítačem“ a jeho hodinová dotace je v tomto případě 72 vyučovacích hodin. Dalším typem kurzu je kurz „Základy obsluhy PC dle osnov

ECDL“ akreditovaný pro společnost CC Systems a.s. v rozsahu 156 vyučovacích hodin a 7 vyučovacích hodin závěrečných testů, který končí získáním celoevropsky platného certifikátu ECDL¹. Právě tento certifikát a znalosti počítačové gramotnosti na této úrovni by se v budoucnu měly stát součástí primárního vzdělání.

Krok pátý – profesní rekvalifikační kurz

V této části programu klient přechází do konkrétního odborného profesního rekvalifikačního kurzu. Vzhledem k uplatnitelnosti klienta na trhu práce po ukončení celého programu je velmi důležité, aby tyto rekvalifikační kurzy² byly akreditovány MŠMT ČR³, popřípadě výstupem ze vzdělávací aktivity byl certifikát s mezinárodní platností.

Rekvalifikační kurzy probíhají v denním režimu po dobu jednoho až šesti měsíců v rozsahu od 40 do 1338 vyučovacích hodin. Součástí těchto profesních rekvalifikačních kurzů je teorie a praxe. Teorie probíhá v prostorách vzdělávacího institutu naší akciové společnosti a praxe je klientům zajišťována vzdělávacím institutem přímo u zaměstnavatelů. Aby celý tento program naplnil svůj hlavní cíl a účel, tedy uplatnit účastníka tohoto programu na trhu práce, jeví se účast na praxi jako nezbytná. Délka praxe hraje významnou úlohu v rozhodování zaměstnavatele poskytujícího praxi, zda účastníku praxe nabídne po ukončení celého programu pracovní místo. Nástupu klienta na praxi předchází sepsání „Dohody o účasti na praxi“ mezi vzdělávacím institutem a zaměstnavatelem. Průběh praxe monitoruje pověřený pracovník vzdělávacího institutu a z každé kontroly u zaměstnavatele ve vztahu k účastníkům praxe pořizuje „Zápis o kontrole“.

V průběhu praxe vzdělávací institut informuje příslušné pracovníky úřadu práce o umístění klientů na praxi ke konkrétním zaměstnavatelům. Zde nastává prostor pro to, aby pracovníci úřadu práce zhruba po jednom měsíci praxe navázali kontakt se zaměstnavateli, u kterých jsou klienti na praxi a informovali je o možnostech získání

¹ ECDL je mezinárodně uznávaná, objektivní, standardizovaná metoda pro ověření počítačové gramotnosti. Zjišťuje pomocí praktických testů, zda je uchazeč schopen efektivně využívat základní informační technologie. (www.ecdl.cz)

² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, hlava III. § 108

³ Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pro-zadatele-8>)

finančního příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v případě, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče, který absolvoval rekvalifikaci.

Profit z absolvované praxe u zaměstnavatelů mají obě strany. Tedy rekvalifikovaný klient i zaměstnavatel.

Profitem pro rekvalifikovaného klienta je, že si své odborné dovednosti nacvičuje přímo v praxi pod dohledem odborníků a ne v simulovaných podmínkách vzdělávacího či školského zařízení. Je konfrontován se skutečným plněním pracovních úkolů včetně komunikace s pracovníky a vedoucími zaměstnanci (mistry, dílvedoucími, technology, vedoucími oddělení atd.). Tímto si osvojuje či upevňuje základní pracovní návyky (dodržování pracovní doby, dodržování bezpečnostních předpisů, provozního řádu atd.). Přidanou hodnotou je, že klient, který absolvuje praktickou část, získává závěrečné pracovní hodnocení. Toto pracovní hodnocení je pro něj velkou akvizicí k jeho dalšímu uplatnění na trhu práce. Jedná se o dokument, který mu poskytuje před jinými uchazeči o zaměstnání významnou a mnohdy rozhodující výhodu. Pro zaměstnavatele je právě v rozhodování o přijetí či nepřijetí do zaměstnání tím, co převáží mísky vah ve prospěch klienta tohoto programu.

Profitem pro zaměstnavatele, který uzavře se vzdělávacím institutem dohodu o zabezpečení rekvalifikace pro daného klienta je, že po dobu praxe má možnost ověřit si vlastnosti, schopnosti a dovednosti tohoto rekvalifikanta. Po ukončení praxe zaměstnavatel podává vzdělávacímu institutu zprávu ve formě závěrečného hodnocení odborné praxe.

Odborný profesní rekvalifikační kurz končí závěrečnou zkouškou, po jejímž úspěšném vykonání obdrží klient „Osvědčení“ o absolvování daného profesního rekvalifikačního kurzu. K závěrečné zkoušce je pozván zástupce úřadu práce a zástupce zaměstnavatele, který poskytl praxi.

Krok šestý – úřad práce a možnost podpory nově vytvořených pracovních míst

V tomto kroku dochází k jednání mezi úřadem práce a zaměstnavatelem o možnostech využití finančních příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti¹. Zaměstnavatel může využít možnosti zřídit či vyhradit tzv. společensky účelné pracovní místo, na něž umístí uchazeče o zaměstnání, který absolvoval profesní rekvalifikační kurz. V případě zřízení společensky účelného pracovního místa zaměstnavatel vybavuje nově vzniklé pracovní místo pracovními prostředky, v případě vyhrazení pracovního místa dostává zaměstnavatel příspěvek do mzdy nově přijatého zaměstnance (*viz. příloha č.8*).

Shrnutí

Úřad práce jako objednatel služby tohoto programu sleduje úspěšnost programu, a to v průběhu tří měsíců po jeho ukončení, kdy provádí statistická šetření, kolik absolventů programu bylo vyřazeno z evidence úřadu práce do pracovního poměru nebo k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Výsledky těchto šetření (*viz. příloha č. 10*) prokazují úspěšnost programu a nabízí možnost aplikovat jej jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti i na jiných úřadech práce v České republice.

4.2 Praktická aplikace modelu

Konkrétní příklad aplikace:

Projekt s názvem „Asistenční služby pro podporu nalezení práce“², který byl sestaven v duchu výše uvedeného programu, je v současné době realizován společností CC Systems a.s ve čtyřech krajích a jejich 11 okresech. Projekt byl vybrán hodnotící komisí MPSV ČR a schválen k financování v letošním roce. Vzhledem k tomu, že se jedná o projekt nadregionální, zasahující do čtyř krajů a jedenácti okresů, musela být tomuto přizpůsobena i řídicí struktura realizačního týmu (*viz. příloha č.1*). Obsahem projektu je prostřednictvím nově vytvořené asistenční služby pro podporu nalezení

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá

² Číslo projektu CZ.04.1.03/1.1.15.1/0006

práce zprostředkovat trvalé zaměstnání maximálnímu počtu osob z cílové skupiny (uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kteří mohou být evidováni na ÚP i déle než šest měsíců). Vzhledem k vzdělávacím aktivitám, které absolvují účastníci projektu a na základě výsledků bilanční diagnostiky bude mít část účastníků projektu možnost získat zaměstnání přímo v naší akciové společnosti a zbývající část s využitím vzniklé asistenční služby zvýší své šance na uplatnění se na trhu práce.

Počty osob, jichž se projekt týká

- 1100 osob – oslovení cílové skupiny
- 440 osob – motivovat pro účast v projektu, sepsání dohod o účasti v projektu
- 440 osob – absolvuje Bilanční diagnostiku
- 220 osob – absolvuje Zvyšování osobní efektivity
- 220 osob – absolvuje profesní vzdělávání
- 220 osob – zajistit praxe, sepsání dohod se zaměstnavateli
- 220 osob – pohovor před nástupem do zaměstnání

Realizační tým a jeho struktura

- 20 pozic - Schéma realizačního týmu (*viz. příloha č. 2*).

Rozpočet projektu

20.723 000,-Kč

Harmonogram realizace projektu

Realizace jednotlivých aktivit je dána harmonogramem (*viz. příloha č. 3*).

Řízení a monitoring projektu

Pravidelné porady projektového týmu jsou organizovány jedenkrát měsíčně v prostorách určených pro potřeby projektu (učebny).

Jednání s partnery.

Jednání s dodavateli.

Vyhodnocování postupu projektu, sledování časového harmonogramu a čerpání finančních prostředků.

Zpracování průběžných technických a finančních zpráv dle pokynu zadavatele.

I. fáze - Organizační zabezpečení aktivit projektu, zajištění pracovního týmu projektu

Koordinace aktivit, vypracování závazného časového harmonogramu a organizačního zabezpečení jednotlivých etap projektu.

Projednání projektu s partnery, koordinační schůzky.

Příprava a podepsání dohod mezi partnery (stanovení kompetencí a odpovědností).

Předběžná analýza potřeb vzdělávacích aktivit a analýza místně příslušného trhu práce ve vztahu k regionu a s tím související analýza vzdělávacích potřeb.

Příprava na výběr dodavatelů služeb – nákup vybavení, nákup služeb psychologů.

Materiálové a technické zabezpečení projektu.

Zřízení webových stránek projektu.

Zajištění prostor pro realizaci projektu - poskytování asistenčních služeb.

Zajištění výběrového řízení - veřejné zakázky.

Materiální vybavení prostor pro realizaci projektu.

II. fáze - Vstupní publicita projektu a předběžný výběr účastníků

Vstupní publicita se zaměřením na cílovou skupinu bude zajištěna:

- prostřednictvím partnerů projektu,
- inzercí v místním tisku a zveřejněním v kabelové televizi,
- seznamováním budoucích účastníků s možnostmi zapojení do projektu prostřednictvím informačních letáku,
- propagací projektu na domovských www stránkách.

Ve spolupráci s partnery projektu, úřady práce (v projektem určených regionech) sestavit seznam účastníků projektu se zaměřením na cílovou skupinu.

III. fáze - Úvodní seminář pro vybrané účastníky projektu

Je to postup zahájení vzdělávacích aktivit projektu. Účastníci vybraní v předchozím kroku budou seznámeni s konkrétním programem a termíny vzdělávacích aktivit.

Účastníci budou informováni o složení realizačního týmu projektu a jeho pracovních náplních ve vztahu k účastníkům projektu.

Bude vysvětlen postup dalších aktivit, které následují po ukončení vzdělávání včetně fungování asistenčních služeb.

IV. fáze - Bilanční diagnostika a neprofesní vzdělávání

Na základě výsledku bilanční diagnostiky a krátkého pohovoru, který zjistí motivaci účastníků k sebevzdělávání, dojde k zúžení původního počtu 20 osob na okres (11 okresů) na 10 a tyto budou dále pokračovat ve kurzu Zvyšování osobní efektivity .

V. fáze – Profesní vzdělávání

Stanovení přesného časového harmonogramu jednotlivých vzdělávacích aktivit. Zajištění lektorů – interní, externí. Uzavření smluv či dohod s lektory.

VI. fáze - Výběr účastníků pro poskytování asistenčních služeb

Před podepsáním pracovní smlouvy bude uskutečněn pohovor s vybraným účastníkem za přítomnosti partnera projektu tak, aby bylo dosaženo dohody o podstatných náležitostech smlouvy. Tento pohovor bude vycházet ze souboru standardních otázek. Postup přijímacího řízení je stanoven u realizátora normou ISO 9001:2000. Konečný seznam účastníků projektu navrhovaných pro pracovní poměr musí být potvrzen oprávněným zástupcem úřadu práce. Na tomto základě bude podepsána pracovní smlouva mezi realizátorem projektu a zaměstnancem.

VII. fáze - Závěrečné vyhodnocení projektu

Vyhodnocení všech aktivit projektu.

Provedení účetního auditu.

Vypracování závěrečné zprávy.

Seznámení s výsledky projektu partnery.

Publicita - závěrečné krajské konference (4 x).

Zveřejnění závěrečné zprávy na www stránkách projektu (realizátorem).

Závěr kapitoly

V současné době projekt končí svoji první etapu a jsou hodnoceny a přehodnocovány finanční možnosti, tedy rozpočet projektu, a dále jsou vyhodnocovány výsledky I. etapy vztahující se k uplatnitelnosti absolventů projektu na trhu práce. Nyní je vytvořeno 22 pracovních míst pro absolventy I. etapy projektu přímo v akciové společnosti CC Systems, 6 absolventů projektu nastoupilo do dalšího vzdělávání (VŠ,VOŠ) a dalších 40 absolventů I. etapy projektu odchází na pracovní místa vytvořená nebo uvolněná zaměstnavateli v příslušných regionech, a to převážně k zaměstnavatelům u nichž vykonávali praxi (*viz. příloha č. 9*).

Závěr

V úvodu této práce byly vytyčeny cíle – společenský, teoretický a praktický. Můžeme konstatovat, že k naplnění společenského cíle – poukázat na osobní odpovědnost každého z nás ve smyslu pracovního i občanského uplatnění v souvislosti s celoživotním vzděláváním - došlo právě výběrem jednotlivých témat 1. kapitoly. Tato témata mají evokovat u čtenáře myšlenku, že jakékoliv vzdělávání člověka kultivuje a kultivovaný člověk je adaptabilnější, kreativnější, má vyšší míru motivace a eliminuje tak zatížení v oblasti občanského i pracovního života. Vzdělanější člověk je schopnější, a to i z osobnostního hlediska více čelit problémům a zátěžím v průběhu života.

Teoretický cíl – vypracovat charakteristiku celoživotního vzdělávání s ohledem na měnící se požadavky na trhu práce – byl naplněn v kapitolách 2. a 3.. Zde je nutno konstatovat, že k naplnění tohoto cíle došlo pouze částečně, a to ve vazbě k povinnému rozsahu bakalářské práce. Celoživotní vzdělávání je natolik obsáhlé a živé téma, že již dnes jsou mu věnovány tisíce listů knih, publikací, zpráv, statistických šetření apod..

K naplnění praktického cíle práce došlo právě zpracováním modelu programu v práci s nezaměstnanými. Tato část práce prezentovaná v kapitole 4 přesvědčuje svými výsledky o úspěšnosti tohoto řešení. Těmito výsledky se naplnila a potvrdila i hypotéza uvedená v této práci, a to že použití tohoto přístupu povede k uplatnění absolventů projektu na trhu práce.

Práce si nekladla za cíl vyčerpávajícím způsobem řešit problematiku celoživotního vzdělávání a trhu práce, ale představit konkrétní implementaci úspěšné metodiky řešení stavu.

RESUMÉ

Obsahem bakalářské práce „Celoživotní vzdělávání, krok z bludného kruhu nezaměstnanosti“ jsou čtyři kapitoly. První kapitola je věnována charakteristice celoživotního vzdělávání v obecném pojetí a seznamuje s rozdělením dle požadavků na znalostní společnost. Druhá kapitola je zaměřena na současný stav a celoživotního vzdělávání. Třetí kapitola obsahuje informace týkající se celoživotního vzdělávání v kontextu měnících se podmínek a požadavků současného trhu práce. Čtvrtá kapitola je speciálně zaměřena na jednu z metod práce s nezaměstnanými a zabývá se bilanční diagnostikou, zvyšováním osobní efektivity nezaměstnaných osob, počítačovou gramotností a specifickou rekvalifikací s nezbytnou praxí u zaměstnavatelů. Druhá část čtvrté kapitoly je speciální částí práce, která obsahuje popis realizace projektu „Asistenční služby pro podporu nalezení práce“.

ANOTACE

Bakalářská práce „Celoživotní vzdělávání, krok z bludného kruhu nezaměstnanosti“ je zaměřena na celoživotní vzdělávání jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který umožňuje lidem získat novou kvalifikaci, posílit jejich kompetence a vrátit se či vytrvat na trhu práce. Práce představuje jeden model, který využívá pedagogicko – psychologické prostředky, které vedou ke zvýšení zaměstnatelnosti.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, lidské zdroje, kvalifikační eroze, metoda otevřeného kruhu

ANNOTATION

This dissertation called „Lifelong learning, the step out of the vicious circle of unemployment“ is focused on the lifelong learning as a tool of the active employment policy. This tool enables people to gain new qualifications, boost their competences and return or persist in the labour market. The dissertation represents a model, which uses pedagogical – psychological resources leading to the increase in the ability to get a job.

Keywords: lifelong learning, human resources, erosion of qualification, method of an open circle

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BLATNÍKOVÁ, M., CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. *Lidské zdroje v České Republice*. Praha: Národní vzdělávací fond. ISBN 80-86728-06-4
2. BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8
3. KOUDELKA, F. *Analýza vzdělávacích potřeb*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000.
4. PALÁN, Z. *Sociologicko-ekonomické základy vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000.
5. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8
6. PIKÁLKOVÁ, S. *Sekundární analýza materiálů zabývajících se celoživotním vzděláváním*. Praha: 2002.
7. POKORNÁ D. *Projektování vzdělávacích aktivit*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000.
8. PRUSÁKOVÁ, V. *Metodika vzdelávania dospelých*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000.
9. SIROVÁTKA, T., KOFROŇOVÁ, O., KOTÍKOVÁ, J., WINKLER, J.. *Problémy trhu práce a politiky nezaměstnanosti*. Brno a Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, NVF, MU Brno, 2003.
10. ŠŤASTNOVÁ, P. *Pojetí celoživotního vzdělávání*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2002.
11. VYKOPALOVÁ, H. *Management řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0281-5
12. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politik*. Praha: MPSV ČR, 2003. ISBN 80-86552-57-8
13. *Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006*. Praha: MPSV ČR, 2004.
14. *Pravidelné předvídání vzdělávacích potřeb*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003.
15. *Předvídání kvalifikačních potřeb*. Praha: Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce. ISBN 80-238-7549-3

16. *Regionální aspekty rozvoje lidských zdroj.* Praha: Národní vzdělávací fond, 2000.
ISBN 80-238-6368-1
17. *Ročenka deníku Hospodářské novin.* Praha, : Economia a.s., 2005.
ISBN 80-85378-23-X
18. *Rozvoj lidských zdrojů v podnikatelské sféře.* Praha: Národní vzdělávací fond,
2001. ISBN 80-238-6369-X
19. *Rozvoj lidských zdrojů v malých a středních podnicích,* Praha: Národní vzdělávací
fond, 2001. ISBN 80-238-6367-3
20. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.* Praha: Úřad vlády ČR,
MPSV ČR, 2003. ISBN 80-86734-02-1
21. *Vzdelávanie dospelých.* Bratislava: Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR,
č. 1, Berlách Print spol., 2004. ISBN 80-215-0216-9
22. *Vzdelávanie dospelých.* Bratislava: Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR,
č. 2, Berlách Print spol., 2004. ISBN 80-215-0216-9
23. *Vzdelávanie dospelých.* Bratislava: Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR,
č. 4, Berlách Print spol., 2004. ISBN 80-215-0216-9
24. *Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení.* Praha: NVF, 2004.

Internet:

1. *Distanční vzdělávání,* <http://interval.cz/clanky/distancni-vzdelavani-cisco-networking-academy/>
2. *Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé,* www.univ.nuov.cz
3. www.mpsv.cz
4. www.msmt.cz
5. www.gov.cz
6. www.nvf.cz
7. www.nuov.cz
8. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
9. <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>

SEZNAM PŘÍLOH

- 1.** Model metody otevřeného kruhu
- 2.** Schéma realizačního týmu projektu
- 3.** Harmonogram realizace
- 4.** Individuální akční plán
- 5.** Závěrečná zpráva bilanční diagnostiky
- 6.** Závěrečná zpráva bilanční diagnostiky pro úřad práce
- 7.** Podmínky pro získání akreditace
- 8.** Žádost o zřízení a vyhrazení společensky účelného pracovního místa
- 9.** Statistické údaje – výsledky projektu
- 10.** Statistické šetření Úřadu práce v Hodoníně

Model metody otevřeného kruhu

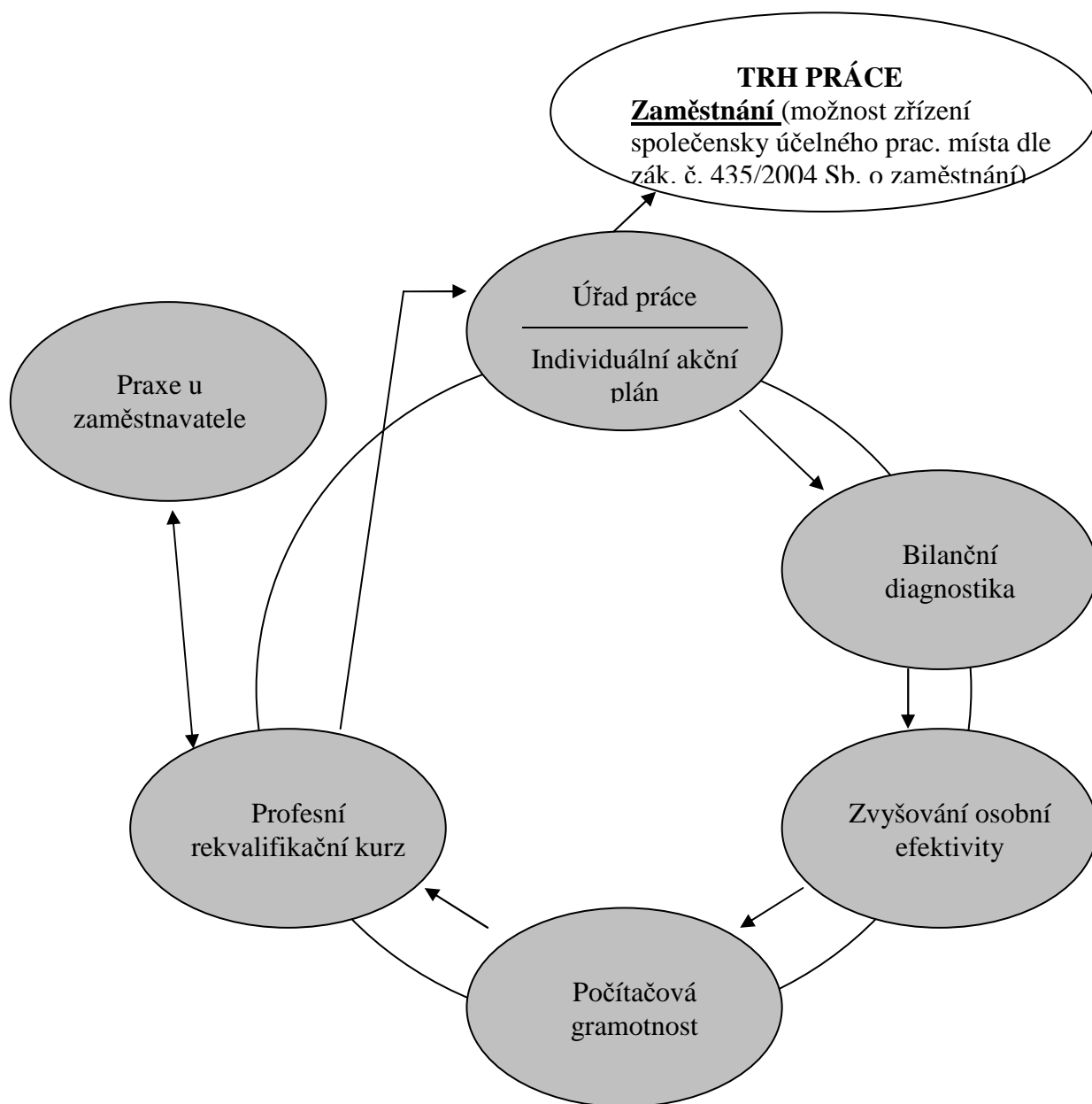
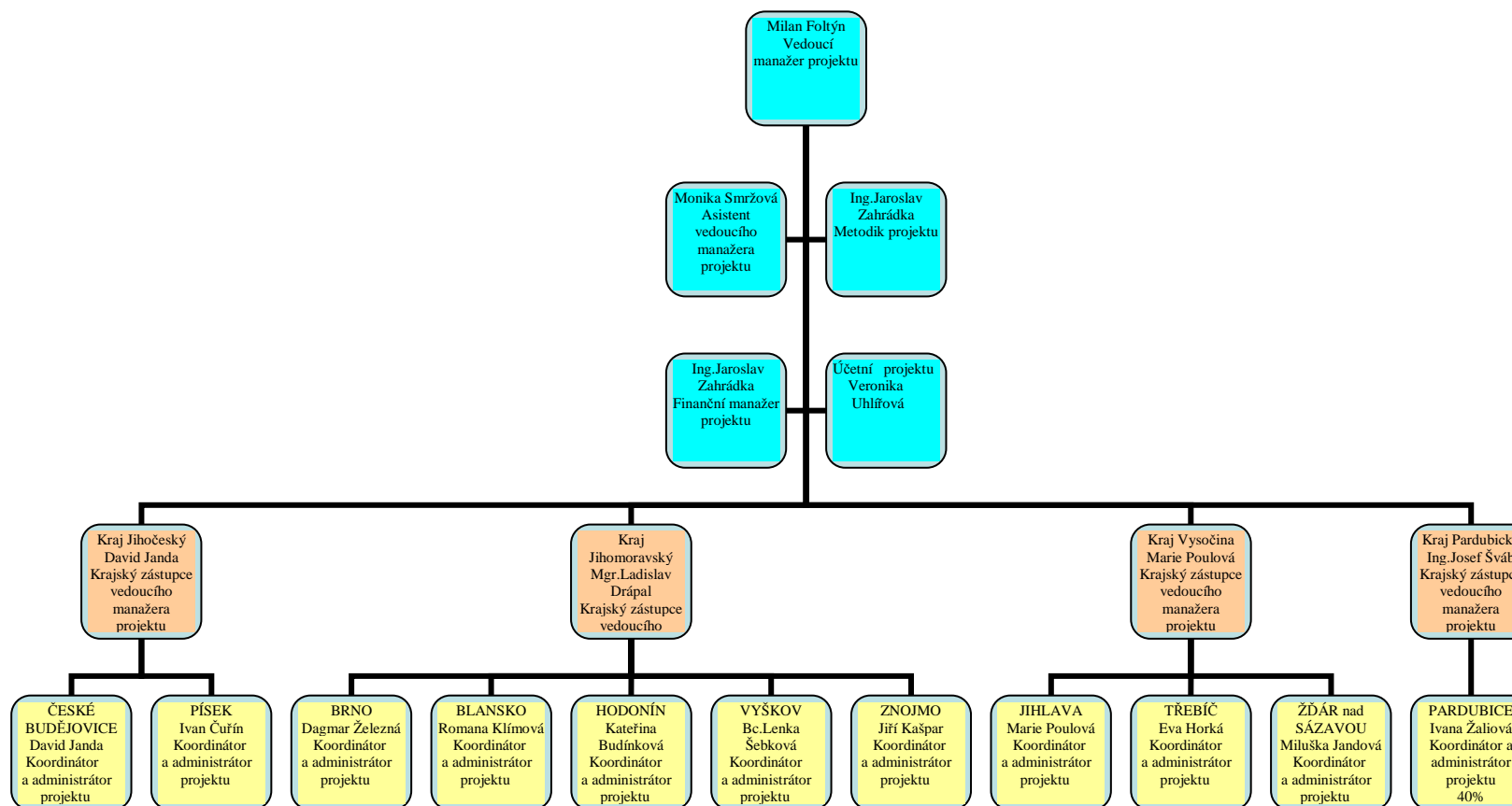


Schéma realizačního týmu¹



¹ Členové realizačního týmu souhlasí s uveřejněním.

Harmonogram realizace projektu

Klíčová aktivita	Rok 2005											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Organizační zabezpečení aktivit projektu.												x
Materiál.a technické zabezpečení projektu.												x
Vstupní publicita projektu a předběžný výběr účastníků.												x
Úvodní seminář pro vybrané účastníky projektu.												
Bilanční diagnostika a neprofesní vzdělávání												
Profesní vzdělávání.												
Individuální podpora a poradenství.												
Výběr účastníků pro poskytování asistenčních služeb.												
Poskytování asistenčních služeb pro podporu nalezení zaměstnání												
Publicita projektu.												x
Řízení a monitoring projektu.												x
Závěrečné vyhodnocení projektu.												
Klíčová aktivita	Rok 2006											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Organizační zabezpečení aktivit projektu.								x				
Materiál.a technické zabezpečení projektu.	x	x	x					x				
Vstupní publicita projektu a předběžný.výběr účastníků.	x							x	x			
Úvodní seminář pro vybrané účastníky projektu.	x	x							x	x		
Bilanční diagnostika a neprofesní vzdělávání		x	x	x						x	x	x
Profesní vzdělávání.				x	x	x	x					
Individuální podpora a poradenství.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Výběr účastníků pro poskytování .asistenčních služeb.								x	x			
Poskytování asistenčních služeb pro podporu nalezení zaměstnání										x	x	x
Publicita projektu.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Řízení a monitoring projektu.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Závěrečné vyhodnocení projektu.												
Klíčová aktivita	Rok 2007											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Organizační zabezpečení aktivit projektu.												
Materiál.a technické zabezpečení projektu.												
Vstupní publicita projektu a předběžný výběr účastníků.												
Úvodní seminář pro vybrané účastníky projektu.												
Bilanční diagnostika a neprofesní vzdělávání	x											
Profesní vzdělávání.	x	x	x	x	x	x	x					
Individuální podpora a poradenství.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Výběr účastníků pro poskytování asistenčních služeb.												
Poskytování .asistenčních služeb pro podporu nalezení zaměstnání	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Publicita projektu.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Řízení a monitoring projektu.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Závěrečné vyhodnocení projektu.								x	x	x	x	

Individuální akční plán

Úřad práce v

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem/uchazečkou o zaměstnání

panem/paní
bytem

Datum narození:

vypracoval

Individuální akční plán

(dále jen „I A P“)

Č.j.:

směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

I. Obecné informace

Úřad práce v rámci IAP

- a) konzultuje s uchazečem o zaměstnání
 - aktivity směřující k jeho uplatnění na trhu práce
 - postup a výsledky jeho prezentace u zaměstnavatele
 - sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání
- b) projednává možnosti zařazení uchazeče o zaměstnání do některé z následujících aktivit:
 - individuálních poradenských služeb
 - skupinových poradenských služeb
 - programů směřujících k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci
- c) posuzuje možnost poskytnutí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání v rámci IAP

- a) sděluje vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jeho uplatnění
- b) sleduje nabídku a poptávku pracovních příležitostí, aktivně si vyhledává vhodné pracovní uplatnění a o výsledku informuje úřad práce
- c) neprodleně informuje o překážkách, které mu brání v naplňování záměrů a cílů tohoto IAP
- d) je průběžně v aktivním kontaktu s úřadem práce

Úřad práce a uchazeče o zaměstnání k naplnění cíle IAP

- a) aktivně spolupracují

- b) průběžně sledují a společně vyhodnocují plnění IAP
- c) společně vyhodnotí IAP a stanoví další postup spolupráce

II. Představa uchazeče o zaměstnání o jeho uplatnění na trhu práce:

III. Aktivity uchazeče o zaměstnání směřující k naplnění této představy:

IV. Přijatá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce včetně stanovení postupu, případně časového harmonogramu jejich plnění:

Tento IAP je vypracován na období od do

V dne

.....
za úřad práce

.....
uchazeč o zaměstnání

Úřad práce v

panem/paní
bytem

Datum narození:

Závěrečné hodnocení k IAP č.j.:

Datum ukončení IAP:

Důvod ukončení IAP:

Vyjádření uchazeče o zaměstnání:

Vyjádření úřadu práce:

Doporučení dalšího postupu:

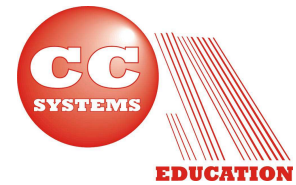
V dne

.....
za úřad práce

.....
uchazeč o zaměstnání



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem České republiky



ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z BILANČNÍ DIAGNOSTIKY¹

Jméno a příjmení : xxxxxx xxxxxxxx

Rok narození: 1981

Osobní anamnestické a profesní údaje:

Klient je registrován v evidenci uchazečů o zaměstnání od června 2005. Za hlavní důvod své současné nezaměstnanosti považuje nedostatečnou praxi ve vztahu ke svému studiu na VUT FSI v Brně.

Klient je svobodný, bezdětný, žije ve společné domácnosti se svými rodiči.

Dosažené vzdělání: Střední průmyslová škola potravinářská, obor – analýza potravin

Dosavadní praxe: pouze při studiu

Znalosti a dovednosti:

ŘP – sk.B

Jazyky:

AJ – mírně pokročilé znalosti

NJ – základní znalosti

Počítačová gramotnost: uživatelská znalost (MS Office, AutoCAD, internet,...)

Preference typu práce: klient je ochoten za prací dojíždět mimo své bydliště, k práci na směny i přesčas. Klient již absolvoval výběrové řízení na pozici – správce počítačové sítě a mzdový výpočtář. Klient upřednostňuje takové pracovní pozice, kde by mohl využít svých znalostí a dovedností obsluhy PC.

Angažovanost při hledání zaměstnání: klient využívá nabídek ÚP, spoléhá i na přímé oslovení potenciálního zaměstnavatele a kontakty od známých.

Koníčky a zájmy: práce na počítači

Zdravotní stav:

Klient neudává žádná závažná zdravotní omezení – pouze alergie.

Profil osobnosti:

Projevují se tendence k situačnímu klidu – vyhledává spíše klidné prostředí, snaží se předcházet konfliktům a stresogenním podnětům. Je spíše obezřetný a předvídavý typ, snaží se promyslet si možné důsledky svého jednání.

Aktuálně převládá pesimistické ladění osobnosti a snížená víra ve vlastní schopnosti, což však nejsou rysy osobnosti. Projevují se známky zvýšené emocionality, která může vést k vyšší míře úzkostnosti.

Pan xxxxxx je schopen podávat kvalitní pracovní výkon s dobrou úrovní koncentrace pozornosti a při minimální míře chybovosti při časovém zatížení.

Do popředí vstupuje snaha odvést kvalitní a bezchybný výsledek. Výkon v testu struktury inteligence dosahuje orientačně pásma nadprůměru ve všech subtestech.

¹ Závěrečná zpráva je autentická a je použita se svolením vlastníka této zprávy

Závěr a konkrétní doporučení:

Klient plánuje v tomto roce úspěšně ukončit svá studia na VUT FSI v Brně. Poté by si rád našel uplatnění v oboru (např. správce počítačové sítě, programátor, atd.). V interpersonálním styku působí pan xxxxxx ze začátku mírně rezervovaně, později se jeví jako kooperativní a nekonfliktní. Klient disponuje dobrou úrovní komunikačních i sociálních dovedností. Je schopen podávat stabilní pracovní výkon, při kvalitní úrovni koncentrace pozornosti a minimální míře chybovosti.

Jeho intelektové schopnosti plně korespondují s jeho vzděláním.

Mezi své silné stránky považuje klient loajálnost, upřímnost a spolehlivost.

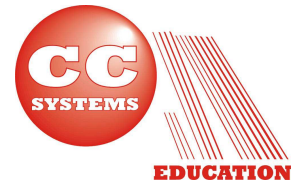
Klient má kvalitní předpoklady pro výkon činností řemeslně – technického i ekonomicko – správního charakteru.

Datum vyhotovení zprávy: 20.2.2006

.....
Zpracoval



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem České republiky



ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z BILANČNÍ DIAGNOSTIKY¹ (PRO POTŘEBY ÚŘADU PRÁCE)

Jméno a příjmení : xxxxxx xxxxxxxx

Rok narození: 1981

Iniciátor bilanční diagnostiky: CC Systems a.s., projekt „Asistenční služby pro podporu nalezení práce“

Osobní anamnestické a profesní údaje:

Klient je registrován v evidenci uchazečů o zaměstnání od června 2005. Za hlavní důvod své současné nezaměstnanosti považuje nedostatečnou praxi ve vztahu ke svému studiu na VUT FSI v Brně.

Klient je svobodný, bezdětný, žije ve společné domácnosti se svými rodiči.

Dosažené vzdělání: Střední průmyslová škola potravinářská, obor – analýza potravin

Dosavadní praxe: pouze při studiu

Znalosti a dovednosti:

ŘP – sk.B

Jazyky:

AJ – mírně pokročilé znalosti

NJ – základní znalosti

Počítačová gramotnost: uživatelská znalost (MS Office, AutoCAD, internet,...)

Preference typu práce: klient je ochoten za práci dojíždět mimo své bydliště, k práci na směny i přesčas. Klient již absolvoval výběrové řízení na pozici – správce počítačové sítě a mzdový výpočtář. Klient upřednostňuje takové pracovní pozice, kde by mohl využít svých znalostí a dovedností obsluhy PC.

Angažovanost při hledání zaměstnání: klient využívá nabídek ÚP, spoléhá i na přímé oslovení potenciálního zaměstnavatele a kontakty od známých.

Koníčky a zájmy: práce na počítači

Zdravotní stav:

Klient neudává žádná závažná zdravotní omezení – pouze alergie.

Závěr a konkrétní doporučení:

Klient plánuje v tomto roce úspěšně ukončit svá studia na VUT FSI v Brně. Poté by si rád našel uplatnění v oboru (např. správce počítačové sítě, programátor, atd.). V interpersonálním styku působí pan xxxxxx ze začátku mírně rezervovaně, později se jeví jako kooperativní a nekonfliktní.

¹ Závěrečná zpráva pro potřeby úřadu práce je autentická a je použita se svolením vlastníka této zprávy

Klient disponuje dobrou úrovní komunikačních i sociálních dovedností. Je schopen podávat stabilní pracovní výkon, při kvalitní úrovni koncentrace pozornosti a minimální míře chybovosti.

Jeho intelektové schopnosti plně korespondují s jeho vzděláním.

Mezi své silné stránky považuje klient loajálnost, upřímnost a spolehlivost.

Klient má kvalitní předpoklady pro výkon činností řemeslně – technického i ekonomicko – správního charakteru.

Datum vyhotovení: 20.2.2006

Zpracoval

Podmínky pro získání akreditace¹

- 1) podání žádosti o akreditaci na MŠMT ČR se správnými a úplnými údaji právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou, které mají v předmětu podnikání nebo v předmětu činnosti poskytování vzdělávacích služeb,
- 2) doložení odpovídajícího personálního, prostorového, materiálního a technického zabezpečení vzdělávacího programu,
- 3) doložení vhodností vzdělávacího programu z hlediska stanovení výsledků vzdělávání, vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, volby forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.

Žádost o akreditaci obsahuje

- a) identifikační údaje,
- b) průkaz živnostenského oprávnění, budou-li vzdělávací služby poskytovány jako živnost, nebo jiný doklad, z něhož vyplývá, že předmětem činnosti zařízení je poskytování vzdělávacích služeb,
- c) uvedení pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace zabezpečována,
- d) jméno, popř. jména, příjmení a datum narození fyzické osoby, která bude odpovídat za odbornou úroveň rekvalifikace, a doložení její kvalifikace a odborné praxe²,
- e) název vzdělávacího programu
- f) profil absolventa, ve kterém budou srozumitelně, konkrétně a jednoznačně uvedeny ověřitelné výsledky vzdělávání, popř. pracovní činnosti, pro něž je rekvalifikace určena,
- g) podmínky (vstupní předpoklady) pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu,
- h) organizační formy a metody výuky, včetně rámcového rozvrhu hodin výukového dne, jedná-li se o prezenční výuku,
- i) uvedení způsobu a forem ověření získaných znalostí a dovedností,

¹ Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pro-zadatele-8>)


² zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace, ve znění pozdějších předpisů

- j)** učební plán, jehož obsahem je seznam vzdělávacích předmětů s určenou hodinovou dotací, s celkovým součtem hodin výuky rozčleněným na počet hodin teoretické přípravy, počet hodin praktické přípravy a počet hodin zkoušek,
- k)** učební osnovy, které zahrnují obsah učebního plánu rozpracovaný v podrobnostech tak, aby bylo zřejmé, co je obsahem výuky u jednotlivých hesel učebního plánu, a dále konkretizované výsledky vzdělávání v jednotlivých oblastech, popřípadě blocích nebo modulech, pokud je do nich vzdělávací program členěn,
- l)** seznam literatury používané v programu a doporučené literatury, u distanční formy výuky vzorový studijní materiál,
- m)** vzor osvědčení o rekvalifikaci, které bude vydáváno po úspěšném ukončení vzdělávacího programu, s uvedením názvu vzdělávacího programu, pracovní činnosti, na kterou byla rekvalifikace prováděna, a hodinové dotace výuky podle jednotlivých předmětů,
- n)** údaje o odbornosti, kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi lektorů pro výuku jednotlivých předmětů,
- o)** informaci o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu,
- p)** doklad o zaplacení správního poplatku¹.

Akreditace se uděluje na dobu 3 let.

¹ Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů

Žádost o zřízení a vyhrazení společensky účelného pracovního místa

	<h3>SÚPM – zřízená</h3> <p>Tiskopis vyplňte, prosím, strojem nebo hůlkovým písmem</p>	Registrační číslo ÚP
---	---	----------------------

Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání

§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	<input type="text"/>		
IČ ²⁾ :	<input type="text"/>	Rodné číslo ³⁾ :	<input type="text"/>
		Státní občanství ³⁾ :	<input type="text"/>

Adresa sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele⁴⁾:

Obec:	<input type="text"/>	Část obce:	<input type="text"/>
Ulice:	<input type="text"/>	Č. p.:	<input type="text"/>
		Č. orient.:	<input type="text"/>
		PSČ:	<input type="text"/>
Telefon:	<input type="text"/>	Fax:	<input type="text"/>
		E-mail:	<input type="text"/>

B. Adresa pracoviště zaměstnavatele⁵⁾ a předmět podnikání⁶⁾:

Obec:	<input type="text"/>	Část obce:	<input type="text"/>
Ulice:	<input type="text"/>	Č. p.:	<input type="text"/>
		Č. orient.:	<input type="text"/>
		PSČ:	<input type="text"/>
Telefon:	<input type="text"/>	Fax:	<input type="text"/>
		E-mail:	<input type="text"/>
Předmět podnikání:	<input type="text"/>		

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	<input type="text"/>	Jméno:	<input type="text"/>
Telefon:	<input type="text"/>	Fax:	<input type="text"/>
		E-mail:	<input type="text"/>

1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.

2) Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.

3) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

4) Vyplňte adresu sídla, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo místa podnikání, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

5) Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

6) Uveďte předmět podnikání vztahující se k profesi zřizovaných pracovních míst.

K žádosti, prosím, doložte:

1. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele.⁹⁾
2. Potvrzení⁹⁾, že zaměstnavatel
 - nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
 - nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění,
 - nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V případech, kdy zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek, lze příspěvek poskytnout. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

3. Čestné prohlášení, že zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a penále na veřejném zdravotním pojištění u ostatních zdravotních pojišťoven.
4. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E.
5. Charakteristiku zřizovaných pracovních míst.
6. Podnikatelský záměr.

Potvrzení požadovaná podle bodu 2 nemohou být starší 1 měsíce.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce.

Počet příloh:

¹ Další žádosti jsou uvedeny na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>

Příloha č. 9

Statistické údaje – výsledky I. etapy projektu „Asistenční služby pro podporu nalezení práce“

Lokalita	Prezentace projektu na ÚP dle prezenční listiny	Výklad zákona o zaměstnanosti	Bilanční diagnostika		ZOE		ECDL Start			Personální manager		Individuální podpora a poradenství	Nastoupilo do zaměstnání
			Vstoupilo	Dokončilo	Vstoupilo	Dokončilo	Vstoupilo	ECDL	Osvědčení	Vstoupilo	Dokončilo		
Hodonín	64	10	20	20	10	10	10	10	10	10	10	60	3
Blansko	27	7	19	19	8	7	7	6	7	7	5	17	5
Vyškov	39	9	10	10	10	9	10	9	10	10	4	7	2 škola 8 zaměst.
Brno	60	12	20	20	12	12	12	12	12	12	11	38	1 škola 6 zaměst.
Písek	33	10	20	20	10	10	10	9	9	9	7	12	6
České Budějovice	39	9	22	22	10	9	10	9	10	10	7	149	1 škola 4 zaměst.
Pardubice	36	10	19	19	10	10	10	9	10	10	3 teorii 7 praxi	39	1 škola 4 zaměst.
Znojmo	33	10	20	20	10	10	10	10	10	10	8	9	1 škola 6 zaměst.
Třebíč	55	10	19	19	10	10	10	10	10	10	8	99	5
Žďár nad Sázavou	33	11	20	17	11	11	10	10	10	9	5	8	6
Jihlava	83	13	21	20	13	13	13	12	12	11	8	136	9
CELKEM	502	111	210	206	114	111	112	105	110	108	80	574	62 zaměst. 6 škola

Statistické šetření Úřadu práce v Hodoníně

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ V REKVALIFIKACI*

Délka evidence po ukončení rekvalifikace	Počet UoZ	Úspěšnost rekvalifikace
méně než 30 dnů	154	22,95%
30 až 89 dnů	163	24,29%
90 a více dnů	117	17,44%
neukončená evidence k 31.10.2006	237	0%
Celkem	671	64,68%

*s ukončením rekvalifikace v období od 1.1.2006 do 31.10.2006

pozn.: v případě absolvování více kurzů v rámci jedné evidence zohledněno pouze datum ukončení posledního kurzu