

Kompetence ve vzdělávání dospělých nezaměstnaných do 30 let věku, vedených na Úřadu Práce ve Zlíně

Iva Pavlovská

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Iva PAVLOVSKÁ
Osobní číslo: H10774
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
**Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: kombinovaná

**Téma práce: Kompetence ve vzdělávání dospělých
nezaměstnaných do 30 let věku, vedených na Úřadu
práce ve Zlíně**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti kompetencí ve vzdělávání dospělých
nezaměstnaných do 30 let věku, vedených na Úřadu práce ve Zlíně.**

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu metodou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. Kapitoly z andragogiky 2. Olomouc: Univerzita Palackého, 2008. ISBN 80-244-1193-8.

BELZ, HORST a MARCO SIEGRIST. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. 2001. ISBN 80-7178-479-6.

MUŽÍK, Jaroslav. Didaktika profesního vzdělávání dospělých. Plzeň: Fraus, 2006. ISBN 80-7238-220-9.

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

VETEŠKA, Jaroslav. Kompetence ve vzdělávání dospělých. Univerzita Jana Amose Komenského, Praha, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jan Šmahaj

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

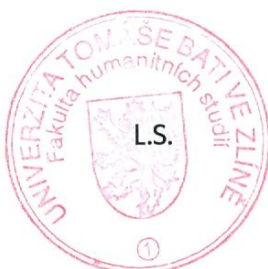
3. května 2013

Ve Zlíně dne 12. února 2013



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.

děkanka





Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 2. 5. 2013


.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací.

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis

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

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

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

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá kompetencemi ve vzdělávání nezaměstnaných osob do 30 let věku, které se chtějí uplatnit na trhu práce a potřebují nově získat nebo si prohloubit některé znalosti, dovednosti a schopnosti. Nalezneme zde obecné pojednání o nezaměstnanosti, o kompetencích důležitých pro uplatnění se na trhu práce, o profesním a celoživotním vzdělávání. Specifický pohled na rozvoj kompetencí potřebných pro získání zaměstnání nám přinese praktická část této práce, zaměřující se na zjištění požadavků na další vzdělávání a získávání kompetencí skupiny osob do 30 let věku. Cílem kvantitativního šetření je zjistit, které konkrétní kompetence respondenti požadují a mají zájem je rozvinout.

Klíčová slova: nezaměstnanost, kompetence, klíčové kompetence, vzdělávání, profesní vzdělávání, celoživotní vzdělávání, osoby do 30 let věku.

ABSTRACT

This dissertation is dealing with the issue of a competence in education of unemployed people below the age of 30, who need to acquire or deepen some knowledge or skills in order to join the labour market. Here we will find general treatise about unemployment, competences important for entering the labour market, professional and lifelong education. The practical part is examining specific point of view on development of particular qualifications which are necessary in order to gain employment. It is focused on finding out the type of demand for further education and acquiring competences for group of people below the age of 30. The aim of this quantitative investigation is to find out which concrete competence is required by particular respondent in order to develop it further.

Keywords: unemployment, competence, key competence, education, professional education, lifelong education, people below the age 30.

Poděkování:

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Janu Šmahajovi Ph.D. za odborné vedení práce, za poskytnutí cenných rad a připomínek v průběhu jejího vypracování. Svým nejbližším děkuji za pochopení a trpělivost, které mi projevili při studiu a zejména při vypracování této práce.

Motto: „Chováme-li se k lidem podle toho, jací jsou, činíme je horšími. Chováme-li se k nim tak, jako by byli tím, čím je chceme mít, dovedeme je tam, kam je máme dovést.

J. W. Goethe

Prohlášení:

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

Ve Zlíně, 1. května 2013

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY A NEZAMĚSTNANOST	11
1.1 ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA VE ZLÍNĚ	12
1.1.1 Organizační struktura	13
1.1.2 Klíčová oddělení úřadu práce.....	14
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	16
1.2.1 Vliv nezaměstnanosti na člověka	18
1.2.2 Ohrožené skupiny z hlediska nezaměstnanosti	18
1.2.3 Skupina osob do 30 let věku	19
2 VZDĚLÁVÁNÍ, KOMPETENCE A KLÍČOVÉ KOMPETENCE	22
2.1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	22
2.2 KOMPETENCE	23
2.2.1 Klíčové kompetence	24
2.2.2 Proč klíčové kompetence?.....	26
2.2.3 Jak získávat klíčové kompetence	27
2.3 ROZVOJ A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ PODLE KOMPETENCÍ	27
3 PROFESNÍ A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	29
3.1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	29
3.2 REKVALIFIKAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ JAKO JEDEN Z NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	30
3.2.1 Rekvalifikační vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně	32
3.3 INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN JAKO PROSTŘEDEK KE ZVÝŠENÍ KOMPETENCÍ	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMU	36
4.1 METODY A TECHNIKY ZKOUMÁNÍ.....	36
4.2 PŘEDVÝZKUM	37
4.3 VÝZKUMNÝ VZOREK A JEHO POPIS	38
4.4 VERIFIKACE STANOVENÝCH HYPOTÉZ.....	39
4.5 ZJIŠTĚNÍ DÍLČÍCH CÍLŮ	46
5 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT	50
5.1 DOPORUČENÍ.....	52
ZÁVĚR	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	57
SEZNAM OBRÁZKŮ	58
SEZNAM TABULEK	59
SEZNAM GRAFŮ	60
SEZNAM PŘÍLOH	61

ÚVOD

Současná společnost se stále rychleji vyvíjí a tento vývoj přináší s sebou mnoho změn. Záleží jen na nás, jak se k těmto změnám postavíme, jak se s nimi vyrovnáme a dokážeme se jim přizpůsobit. Aby člověk udržel krok nejen se současným vývojem celé společnosti, ale i s rychlým vývojem na trhu práce, je v podstatě nutností se neustále vzdělávat. A to jak zvyšováním své dosavadní kvalifikace, tak i rekvalifikací do zcela nově vytvářených profesí. Někteří lidé se změnám a tempu vývoje přizpůsobují snadno a rychle, někteří se s nimi neumějí vyrovnat a potřebují pomoc. Jednou z rizikových skupin na trhu práce z hlediska ohrožení nezaměstnaností jsou mladí lidé do 30 let věku. Tato skupina zahrnuje jak osoby bez vzdělání, tak se základním vzděláním, vyučené nebo absolventy středních a vysokých škol. Velmi problémovou skupinou jsou mladiství bez vzdělání a se základním vzděláním, kteří předčasně ukončili studium a nemají zájem dokončit si vzdělání.

Problematika profesního vzdělávání a získávání nových kompetencí pro výkon zaměstnání skupiny osob do 30 let věku je velice aktuální. Je to jeden z důvodů, proč se stala tématem této bakalářské práce. Další důvod je ryze osobní. Jako referentka zaměstnanosti na Úřadu práce České republiky – Kontaktního pracoviště ve Zlíně se na svém pracovišti denně setkávám právě s touto skupinou osob. Jsem obeznámena s potížemi, které tuto skupinu osob provází při vstupu na trh práce. Ráda bych proto tímto způsobem poskytla náhled na požadavky v oblasti dalšího vzdělávání a prohlubování či zvyšování kompetencí požadovaných trhem práce u této skupiny osob.

Bakalářská práce je složena ze dvou částí. Část teoretická, rozdělená do 3 kapitol nás seznámí s vymezením působnosti Úřadu práce České republiky a nezaměstnaností skupiny osob do 30 let věku. V druhé kapitole se budeme zabývat vzděláváním, kompetencemi a klíčovými kompetencemi dospělých. Závěrečná kapitola teoretické části se zaměří na profesní a celoživotní vzdělávání dospělých. V navazující praktické části budeme zjišťovat požadované kompetence ve vzdělávání dospělých nezaměstnaných osob do 30 let věku, vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky – Kontaktním pracovišti ve Zlíně. Cílem bakalářské práce je zjištění právě těchto kompetencí a také získání poznatků z výzkumného šetření pro praktické využití pracovníky rekvalifikačního oddělení a poradenského oddělení Úřadu práce ČR – Kontaktního pracoviště ve Zlíně v rámci zkvalitnění obsahového rámce nabídky profesního vzdělávání, jednotlivých rekvalifikačních kurzů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY A NEZAMĚSTNANOST

„Úřad práce byl zřízen základní listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce, ke dni 25. 9. 1990 jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku.

Úřad práce České republiky (dále jen ČR) byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce ČR. Sídlem úřadu práce je Praha a řídí jej generální ředitel. Krajskou pobočku řídí ředitel krajské pobočky.

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce ČR řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. Plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a
- f) pomoci v hmotné nouzi,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.

Organizačně je Úřad práce členěn na *generální ředitelství a krajské pobočky*. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Jako jedna ze 14 krajských poboček vznikla i Krajská pobočka ve Zlíně. Bližší podmínky organizačního uspořádání Úřadu práce ČR

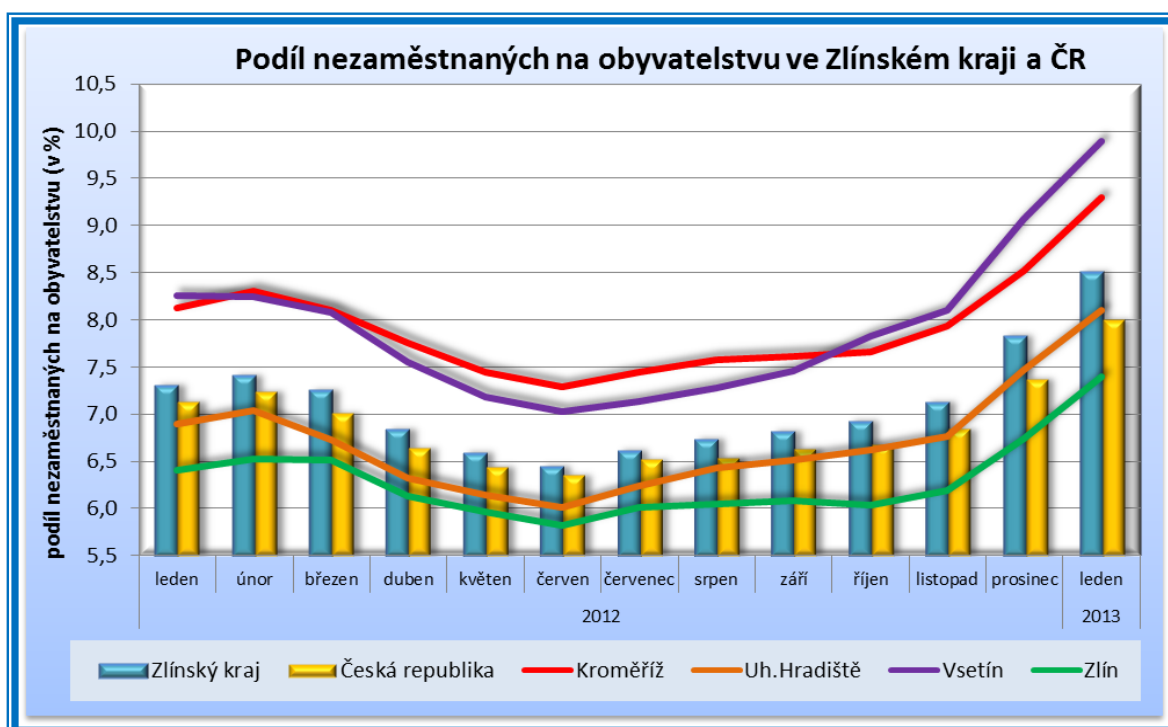
stanoví statut a organizační řád; statut a organizační řád vydává generální ředitel s předchozím písemným souhlasem ministra práce a sociálních věcí.“ (Integrovaný portál MPSV)

1.1 Úřad práce ČR – Krajská pobočka ve Zlíně

Úřad práce ve Zlíně byl založen 1. října 1995. Jak již bylo v předchozí kapitole zmíněno, součástí Úřadu práce České republiky se stal 1. dubna 2011. Správním obvodem krajské pobočky ve Zlíně je území Zlínského kraje (území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín).

Ze statistiky Úřadu práce ČR – Krajského pobočky (dále jen KrP) ve Zlíně vyplývá, že k 31. 1. 2013 dosahovala míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji 8,5 %. Z následujícího obrázku (Obr. 1.) je patrný podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji, v jeho jednotlivých okresech a České republice.

Obr. 1. Informace o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji k 31. 1. 2013

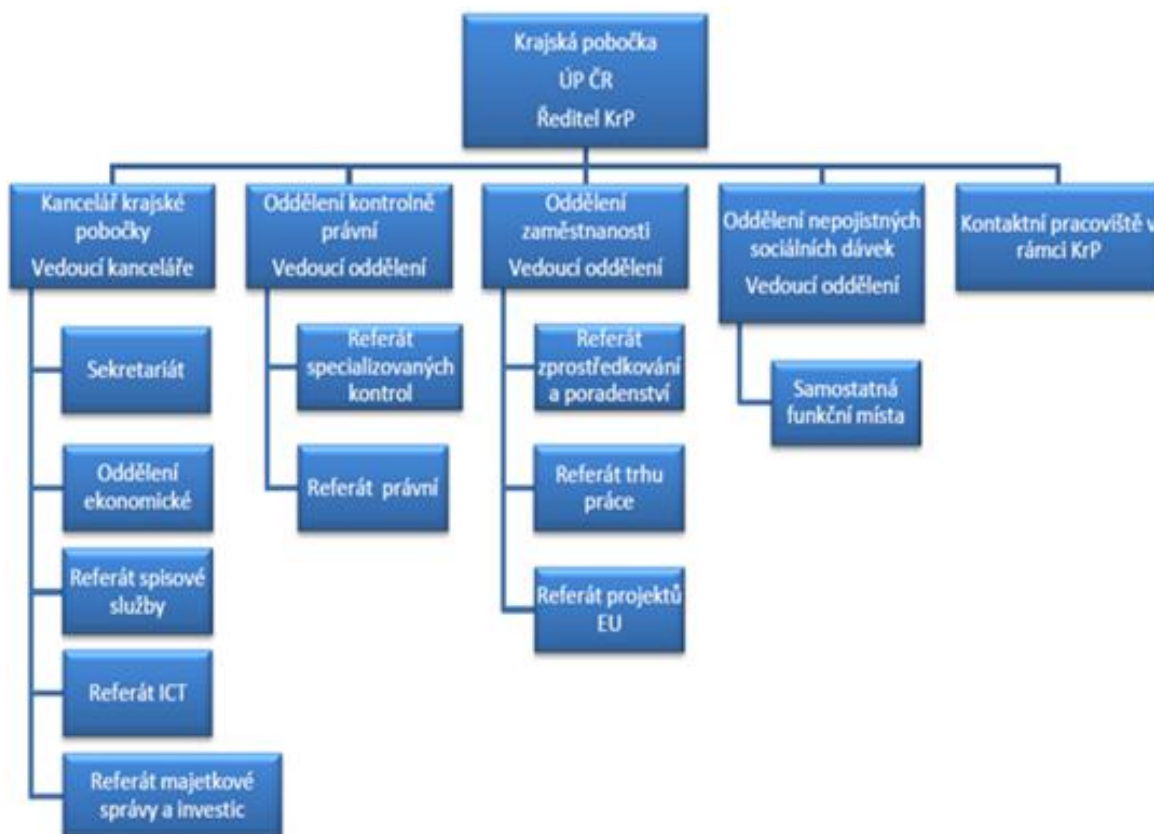


Jak uvádí Mareš (1994, s. 22), je logická snaha nezaměstnanost měřit a to zejména z praktických důvodů. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat.

1.1.1 Organizační struktura

Na následujícím obrázku (Obr. 2.) je přehledně zobrazena organizační struktura Úřadu práce ČR – KrP ve Zlíně.

Obr. 2. Krajská pobočka Úřadu práce – organizační struktura (Integrovaný portál MPSV)



Kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR v rámci KrP ve Zlíně pro okres Zlín jsou: Zlín, Otrokovice, Slavičín, Valašské Klobouky. Pro okres Kroměříž: Kroměříž, Bystřice pod Hostýnem, Holešov. Pro okres Uherské Hradiště: Uherské Hradiště, Uherský Brod. Pro okres Vsetín: Vsetín, Karolinka, Rožnov pod Radhoštěm, Valašské Meziříčí.

1.1.2 Klíčová oddělení úřadu práce

Úřad práce ČR – KrP ve Zlíně je dle interního zdroje rozdělen na jednotlivá oddělení a referáty. Oblastí vzdělávání uchazečů o zaměstnání se zabývá Oddělení zaměstnanosti, konkrétně tyto referáty:

- Referát zprostředkování a poradenství,
- Referát trhu práce,
- Referát projektů Evropské unie.

Referát zprostředkování a poradenství

Referát zprostředkování a poradenství je rozdělen na referát poradenství pro zprostředkování, referát evidence a podpory, referát speciálního poradenství a rekvalifikace a EURES poradenství. Činnost všech referátů spolu úzce spolupracuje za účelem pomoci uchazečům o zaměstnání při nalezení vhodného zaměstnání a získání nové kvalifikace.

- *Referát speciálního poradenství a rekvalifikace*
Zajišťuje individuální psychologické poradenství, individuální i skupinové poradenství. Vykonává individuální a skupinové poradenství pro žáky, rodiče a mladistvé v oblasti přípravy na budoucí povolání na státních i soukromých školských zařízeních v kraji i celé republice. Zabezpečuje poradenství pro uchazeče se zájmem o rekvalifikační kurzy a následně zajišťuje realizaci rekvalifikačních kurzů a s nimi související administrativní činnost. Dále spolupracuje se vzdělávacími středisky ve Zlínském kraji i celé České republice.
- *EURES poradenství*
Na Úřadu práce ČR – KrP ve Zlíně pracuje EURES poradce, který poskytuje informace o volných pracovních místech v členských zemích Evropské unie, o přechodných obdobích a trzích práce zemí Evropské unie. Nabízí asistenční služby při hledání zaměstnání, pracuje s databází volných pracovních míst a životopisů uchazečů o zaměstnání. Poskytuje poradenské služby pro klienty

v příhraničních oblastech. Zaměstnavatelům poskytuje pomoc při hledání vhodných pracovníků ze zahraničí.

Referát trhu práce

Referát trhu práce vypracovává statistické přehledy a analýzy trhu práce ve Zlínském kraji. Zabezpečuje realizaci a zpracovává rozpočet pro Aktivní politiku zaměstnanosti. Vede agendu zaměstnávání cizinců ve Zlínském kraji a na území České republiky. Provádí evidenci zaměstnaných občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska na území České republiky. Realizuje monitoring trhu práce.

Referát projektů Evropské unie

Referát projektů Evropské unie zajišťuje agendu využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Zpracovává grantová schémata, národní, regionální a systémové projekty. Organizuje a realizuje ve spolupráci s externími vzdělávacími středisky jednotlivé vzdělávací projekty.

Úřad práce ČR – KoP ve Zlíně je dle interního zdroje rozdělen na 2 referáty, které zajišťují prvotní kontakt s uchazeči o zaměstnání:

- *Referát zprostředkování*

Referát poradenství pro zprostředkování zařazuje na základě žádosti o zprostředkování, vede a vyřazuje uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce. Vyhledává a vede agendu volných míst. Spolupracuje se zaměstnavateli, pořádá výběrová řízení pro firmy a zprostředkovává vhodné zaměstnání nezaměstnaným uchazečům. Koná individuální a skupinová poradenství s uchazeči o zaměstnání. Vyřizuje administrativní agendu uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání na základě výkonu práce na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, kterým nevznikl nebo již skončil nárok na podporu v nezaměstnanosti.

- *Referát podpory*

Přebírá žádosti o podporu v nezaměstnanosti, zahajuje správní řízení a rozhoduje o přiznání, nepřiznání, odejmutí, zastavení či vrácení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Eviduje vydaná rozhodnutí v knize správních rozhodnutí. Kontroluje podklady, které jsou součástí spisů uchazečů. Dále spolupracuje na systému sociálního zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie. Vyřizuje administrativní agendu uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání na základě výkonu práce na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti.

1.2 Nezaměstnanost

V současné společnosti je problematika nezaměstnanosti stále diskutovanějším tématem a je brána jako významný ekonomický, politický a sociální problém. Stabilita trhu práce je totiž jednou z priorit všech zemí s tržní ekonomikou.

Mareš (1994, s. 12-13) zastává stanovisko, že problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovází a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám.

Jak uvádí Buchtová (2002, s. 129), nezaměstnanost je stav, ve kterém jedinec schopný práce, práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít. Aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí si odměňovanou práci skutečně hledat a zároveň být aktivní pracovní silou.

Ze stanoviska Mareše (1994, s. 13) vyplývá, že nezaměstnanost není primárně výsledkem individuální lenosti, nepředvídatelnosti nebo morální netečnosti nezaměstnaných, ale výsledkem mocných sil vymykajících se kontrole. Neboť jak konstatuje *Toffler* (1980), špatná distribuce bohatství, krátkozraké investice, spekulace, stupidní obchodní politika, neschopná vláda jsou dnes příčinami nezaměstnanosti spíše než osobní nedostatečnost nezaměstnaných.

Jak uvádí Vendel (2008, s. 189), mnoho lidí dnes v důsledku privatizace a „zeštíhlování“ přichází o dosavadní zaměstnání a musí si hledat nové. V budoucnu lze podle něj očekávat častější stěhování za prací – i do zahraničí. V České republice se v současné době stěhují za prací v rámci republiky i mimo ni především mladší osoby, které nejsou vázány žádnými osobními či rodinnými závazky ani majetkem.

Od 50.let minulého století lze podle Belze a Siegrista (2001, s. 24) nezaměstnanost rozlišit na: frikční, konjunkturální, strukturální a sezónní.

Frikční nezaměstnanost je dočasná. Jedná se pouze o krátký časový úsek, který člověk potřebuje mezi ukončení původního zaměstnání a nástupem na nové pracovní místo, odpovídající jeho schopnostem. Dá se jí čelit větší transparentností trhu práce.

Konjunkturální nezaměstnanost je závislá na rozsahu poptávky po pracovních silách, na využití kapacit podniků. Vyvíjí se paralelně s cyklickými ekonomickými výkyvy v různém rozsahu podle hloubky recese. Ale i v hospodářsky příznivých obdobích projevují podniky stále větší zdrženlivost v přijímání nezaměstnaných. Narůstá tak podezření, že své zisky neinvestují do nových pracovních míst, ale využívají je jinak.

Strukturální nezaměstnanost souvisí se zaváděním nových technologií. Mění se tak obrazy povolání a některé profese se stávají zbytečnými. Příčinou je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil ať už je podmíněn místně, profesně, nebo kvalifikačně.

Sezonní nezaměstnanost se odvíjí především od ročních období. V zimních měsících se některé činnosti nedají provozovat, zejména v oblasti zemědělství a lesnictví, v oblasti turistického ruchu i stavebnictví.

Mareš (1994, s. 20) hovoří i o tzv. *skryté nezaměstnanosti*. Jedná se o nezaměstnané, kteří nejsou jako nezaměstnaní nikde registrováni, i když zaměstnání nemají a ani si je nehledají. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství.

Dále hovoří o *neúplné zaměstnanosti*, kdy osoby pracují na zkrácený úvazek či sdílí pracovní místo s jinou osobou a dělí se s ní i o příjem z něj. Tento druh nezaměstnanosti využívají především matky po rodičovské dovolené, které se chtějí vrátit zpět na trh práce, ale nemohou si dovolit vzhledem k péči o dítě pracovat na plný úvazek.

Nepravá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které práci nehledají, případně ji i odmítají. Snaží se spíše v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Řadíme sem i osoby vykonávající nelegální práci.

Za *dlouhodobou nezaměstnanost* označujeme soustavnou evidenci na úřadu práce delší než 5 měsíců.

1.2.1 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Pro samotného člověka znamená nezaměstnanost obrovskou psychickou zátěž a její důsledky se mohou negativně odrazit na zdraví i chování jedince, i na jeho roli v rodině. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace a tím i možnosti opětovně najít zaměstnání.

Vágnerová (2000, s. 398) zastává názor, že společnost nahlíží na nezaměstnaného jako na výjimečného jedince, který se nachází mimo obvyklou společenskou normu. Jako největší změny u člověka z důvodu ztráty zaměstnání vidí:

- změny kognitivních a afektivních procesů (negativní způsob sebehodnocení, citlivější prožívání, psychické napětí, úzkost, strach, deprese),
- změny uspokojování potřeb (nedostatečná motivace, ztráta potřeby stimulace, narušení denního režimu, neuspokojení potřeby aktivit, nenaplněná potřeba smysluplného učení, narušená potřeba citové jistoty a bezpečí, což má za následek stagnaci osobnosti a její následný úpadek),
- změny v chování (vznik syndromu naučené bezmocnosti),
- změna životního stylu,
- změny zdravotního stavu (psychosomatické potíže, riziko sebevražedného jednání),
- změny sociálního statusu (omezení sociálních kontaktů, sociální izolace).

Práce má v životě člověka důležité postavení. Přináší mu prospěch nejen materiální, ale dává mu pocit důležitosti, užitečnosti a seberealizace. Neočekávaná ztráta zaměstnání se stává hlubokým osobním otřesem pro každého jedince. I samotná obava z této ztráty je zdrojem frustrací s vážným dopadem na zdraví člověka. Následkem dlouhodobé nezaměstnanosti se vytrácí smysl života, člověk pochybuje o svých schopnostech, má strach z budoucnosti. Pomalu stoupá tlak na nezaměstnaného jedince i ze strany okolí – rodiny, přátel. Klesá jeho životní úroveň a postupně se zmenšuje i okruh jeho přátel.

1.2.2 Ohrožené skupiny z hlediska nezaměstnanosti

Z hlediska nezaměstnanosti nejsou ohroženi všichni lidé stejně. Některým osobám, hrozí ztráta zaměstnání více než jiným. Vágnerová (2000, s. 407-410) poukazuje na rizikové faktory, které zvyšují pravděpodobnost nezaměstnanosti. Těmito faktory jsou především:

- *vzdělání*: Lidé s nízkou kvalifikací a úrovní vzdělanosti jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání.
- *věk*: Lidé mladší 25 let a lidé nad 50 let věku jsou ohroženi nezaměstnaností více než jiní. Mladší lidé jsou znevýhodněni nedostatečnou praxí. Starší ročníky mají omezenější šanci získat zaměstnání například ze zdravotních důvodů.
- *pohlaví*: Ženy jsou ohroženy nezaměstnaností více než muži. Z důvodu přerušení pracovního procesu či ztráty kvalifikace odchodem na mateřskou, rodičovskou dovolenou, péčí o děti, atd. Buchtová (2002, s. 100) zastává názor, že pohlaví má na ztrátu zaměstnání psychologický i sociální význam. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny. Rodina podle některých autorů představuje pro ženu alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž nezaměstnanosti.
- *sociální kategorie*: Lidé se změněnou pracovní schopností, invalidním důchodem, osoby z nejnižších sociálních vrstev, příslušníci minorit a přistěhovalci.

Dle § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ČESKO, 2004), při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Dle kritérií Aktivní politiky zaměstnanosti rozlišujeme tyto ohrožené skupiny:

- osoby dlouhodobě nezaměstnané (délka evidence nad 5 měsíců),
- fyzické osoby pečující o děti do 10 let,
- osoby mladé do 25 let,
- osoby starší 55 let,
- zdravotně postižené osoby a osoby, které přišly o status „osoby zdravotně znevýhodněné v roce 2013,
- osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti apod.).

1.2.3 Skupina osob do 30 let věku

Bližší se budeme věnovat skupině nezaměstnaných osob do 30 let věku. Do této kategorie spadají jak osoby bez vzdělání, se základním vzděláním, vyučené, tak i absolventi středních a vysokých škol.

Mnozí z této kategorie si zvolili špatný obor vzdělání. Jak míní Vendel (2008, s. 74), předpokladem volby profese je dobře se seznámit se světem práce. Ti, kteří poskytují pomoc při rozmisťování a plánování dráhy žáků základních škol, studentů středních a vysokých škol, ale i dospělých, potřebují smysluplně prezentovat celý svět práce, aby se mohli orientovat ve velkém množství informací potřebných pro poradce i klienta.

Velmi důležitá je nejen otázka správné volby studijního oboru či odvětví, ale především celková motivace a aktivní přístup jedince k získání zaměstnání a úspěšnému uplatnění se na trhu práce. Vendel (2008, s. 190) uvádí, že studenty je třeba vést nejen k poznání, že kariérní vývoj je celoživotní proces, ale že v něm budou muset být při dosahování svých osobních kariérních cílů aktivní, vytrvale za nimi jít a převzít osobní zodpovědnost za své pracovní uplatnění v budoucnosti.

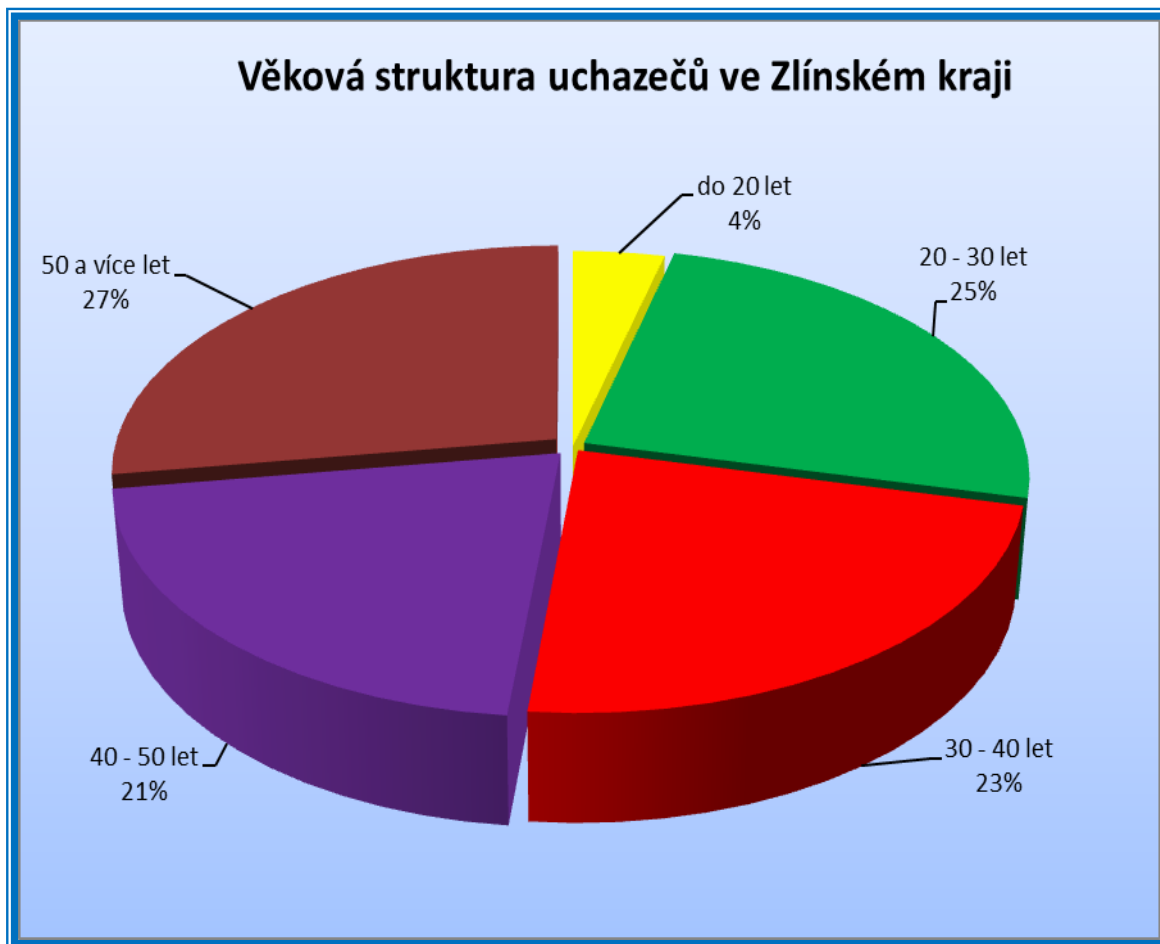
Většina absolventů škol se potýká s minimální či nedostatečnou praxí. To bývá často kritériem, které jim znemožňuje uplatnění na trhu práce. Dalším jejich problémem je špatná orientace na trhu práce, negativní zkušenost s hledáním zaměstnání a někdy i neochota přizpůsobit se současným požadavkům trhu práce. Kompetence, které zaměstnavatelé požadují pro výkon nabízeného zaměstnání se neustále mění a vyvíjí podle aktuálních změn trhu práce. Někdy zaměstnavatelé ani nedokáží přesně definovat svůj požadavek.

Ne každý mladý člověk je ochoten si své znalosti, vědomosti a dovednosti – čili kompetence – dále prohlubovat a zvyšovat. Někteří si myslí, že ukončením oficiálního vzdělávání tento proces končí a zvyšovat si dále kvalifikaci není třeba. Z praxe ale víme, že je hodně nezaměstnaných osob, které mají zájem o další vzdělávání i po ukončení studia. Někteří cítí, že jejich nabyté kompetence nejsou v souladu s tím, jakou úroveň znalostí potřebují na konkrétním místě a jakou skutečně mají.

Z analýzy Ryšky a Zelenky (2011, s. 107) vyplývá, že skutečný problém nastává tam, kde je v zaměstnání požadována nejvyšší úroveň kompetencí. Jedná se o absolventy vysokých škol, kteří pracují na expertních místech a právě oni vnímají, že jejich připravenost není dostatečná. I do budoucna s masifikací terciární úrovně vzdělávání je možné tento jev vnímat jako jednu z významných hrozeb, tj. že budou chybět odborníci s nejvyšší úrovní požadovaných kompetencí.

Z následujícího obrázku (Obr. 3.) vyplývá, že ve Zlínském kraji byl počet nezaměstnaných osob do 30 let věku k 31. 1. 2013 o 2 % vyšší (29 %), než u osob nad 50 let věku (27 %).

Obr. 3. Věková struktura uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 1. 2013 (Interní zdroj)



V současné době úřady práce i veřejnost věnují velkou pozornost uchazečům o zaměstnání nad 50 let věku. Jak je ale zřejmé z předchozího obrázku, skupina osob do 30 let věku si zaslouží pozornost ve stejné míře.

2 VZDĚLÁVÁNÍ, KOMPETENCE A KLÍČOVÉ KOMPETENCE

Vzdělání můžeme považovat za souhrn znalostí, které získáváme pomocí vzdělávání, výuky a studia specifických vědomostí. Vzdělávání samotné začíná po narození a pokračuje během života. Některým lidem poskytuje vykonané úsilí a úspěchy v pracovním životě mnohem více informací a poznatků, než samotné školní vzdělání. V současné společnosti je ale mnoho takových, co mají zájem o další vzdělávání, o prohloubení svých znalostí, dovedností a kompetencí. Na tuto poptávku úspěšně reagují nejen organizace v rámci MŠMT, ale mnoho soukromých společností či personálních agentur nabízejících nejrůznější kurzy a školení. Významnou roli ve vzdělávání dospělých zastávají také úřady práce. Můžeme tedy konstatovat, že nabídka vzdělávacích aktivit pro dospělé se neustále rozšiřuje a roste, a i pro osoby bez zaměstnání (a finančních prostředků) je tak díky úřadům práce možno získat novou kvalifikaci a rozšířit tak své kompetence.

Důležitou roli ve vzdělávání zastávají motivační faktory k učení a schopnost každého jedince se učit. Jak konstatuje Mužík (2005, s. 5), komplex motivů činností člověka, spojený s potřebami, zájmy, postoji a vlohami, projevuje současně s určitými emocemi velký vliv na zahájení, průběh i výsledky učení dospělého. Dospělí lidé se učit mohou, ale nemusí. Sebmotivace dospělého člověka probouzí energii k učení, ale žádná motivace není tak úspěšná jako úspěch.

2.1 Vzdělávání

Důležitou roli v životě člověka hraje vzdělávání. Především úřady práce jsou institucemi, které mají poměrně širokou škálu možností, jak pomoci nezaměstnaným lidem ve zvyšování jejich kvalifikace tak, aby se stali lépe vybavenými pro trh práce.

Vzdělávání dospělých je dle Palána (2001, s. 37) disciplínou stejně starou jako lidstvo. Kdyby se lidstvo nevzdělávalo, nemohlo by dojít k jakékoliv změně a tudíž ani k jakémukoliv pokroku. Pouze v poznání je pohyb.

Dále Palán (2002, s. 12) udává, že vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity a to jak realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání), tak i jako další vzdělávání.

Bednaříková (2008, s. 55) definuje vzdělávání dospělých podobně jako Palán - jako obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, realizované jako školní vzdělávání dospělých, jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů.

„Vzdělávání bývá primárně zaměřeno na přímou kultivaci znalostí nebo dovedností. Pokud mění i postoje vzdělávaného člověka (což je možné a často to od vzdělávání skutečně požadujeme), činí tak spíše nepřímou, tedy spolu s nabízením určitých znalostí a dovedností.“ (Plamínek, 2010, s. 32)

2.2 Kompetence

Termín kompetence pochází z anglického slova *competence*. V českém překladu můžeme tedy tento termín chápat jako *oprávnění, pravomoc, obratnost* či *způsobilost*.

Kompetence ve vzdělávání definoval Veteška jako: „jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.“ (Veteška, 2008, s. 21)

V oblasti trhu práce se dají kompetence definovat jako soubor požadavků zaměstnavatele na vykonavatele práce. Tento soubor obsahuje nejen to, co by měl zaměstnanec znát a umět, ale také jak by měl se chovat, jednat a vystupovat. Prusáková (2005, s. 40) chápe kompetenci (způsobilost) resp. kompetentnost jako komplexní schopnost vykonávat určité odborné pracovní činnosti, vytvářené na základě osvojení si teoretických vědomostí, praktických zručností, sociálních kompetencí a postojů jako i jiných kvalit osobnosti.

Jednotlivé kompetence jsou vzájemně velmi úzce propojeny. Vyhnánková (2007) uvádí strukturu kompetence jako soubor faktických a teoretických znalostí, souhrnně pojmenovaných vědomostí, procedurálních a praktických znalostí pojmenovaných jako dovednosti a zkušenostní znalosti. Kompetence je dle této autorky souhrnem znalostí a psychických vlastností.

2.2.1 Klíčové kompetence

Klíčové kompetence jsou velice důležité pro osobní rozvoj každého jedince a jeho následné uplatnění se ve společnosti. Můžeme je chápat jako souhrn dovedností, vědomostí, schopností, postojů a hodnot, které nám pomáhají nejen při procesu vzdělávání, ale také přispívají k plnohodnotnému a úspěšnému životu. Ať už pracovnímu či osobnímu.

Belz a Siegrist (2001, s. 174) charakterizují klíčové kompetence jako takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které vyúsťují v kompetence, s jejichž pomocí je možno v daném okamžiku zastávat velký počet pozic a funkcí a které jsou vhodné ke zvládnutí problémů celé řady většinou nepředvídatelně se měnících požadavků v průběhu života. Schopnost řešit problémy, kreativita, schopnost myslet a učit se, zdůvodňovat a hodnotit, kooperovat a komunikovat, schopnost nést odpovědnost, samostatnost a výkonnost nestojí vedle sebe izolovaně. Mnohonásobně se dle těchto autorů různým způsobem protínají a musejí být chápány vždy jen jako součásti celého procesu vzdělávání a dalšího školení, který slouží k dalšímu vlastnímu rozvoji. Obrázek (Obr. 4.) níže udává strukturu kompetencí dle Belze a Siegrista (2001, s. 166-167).

Obr. 4. Struktura kompetencí dle Belze a Siegrista

Struktura kompetencí dle Belze a Siegrista	
Sociální kompetence	schopnost týmové práce
	kooperativnost
	schopnost čelit konfliktním situacím
	komunikativnost
Kompetence ve vztahu k vlastní osobě	kompetentní zacházení se sebou samým tj. nakládání s vlastní hodnotou
	být svým vlastním manažerem
	schopnost reflexe vůči sobě samému
	vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu
	vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu
	schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet
Kompetence v oblasti metod	plánovitě, se zaměřením na cíl uplatňovat odborné znalosti, tzn. analyzovat (postupovat systematicky)
	vypracovávat tvořivé, neortodoxní řešení (jít mimo vyšlapané cesty)
	strukturovat a klasifikovat nové informace
	dávat věci do kontextu, poznávat souvislosti
	kriticky přezkoumávat v zájmu dosažení inovací
	zvažovat šance a rizika

Sestavení klíčových kompetencí by mělo vycházet vždy z představ společnosti o tom, které dovednosti, postoje, hodnoty, atd., jsou považovány za prioritní a přispívají ke spokojenějšímu a úspěšnějšímu životu. Nabyté klíčové kompetence je nutné v průběhu života neustále zdokonalovat, rozvíjet a pracovat s nimi. Získávají tak na nové kvalitě a jsou pak mnohem lépe využitelnější v širších oblastech života, ale také v procesu učení. Osvojování a prohlubování klíčových kompetencí je tedy celoživotní proces a začíná již v předškolním věku dítě. Má velký vliv při přípravě na budoucí povolání a také následném přechodu na trh práce. Právě podle Vetešky a Tureckiové (2008, s. 44-45) představuje pojem klíčové kompetence orientaci na trh práce a osobnostní předpoklady (orientaci na tvořivý rozvoj osobnosti). Zavedením pojmu klíčové kompetence došlo k dalšímu posunu. Vytváření a rozvíjení klíčových kompetencí souvisí jak s uplatněním jednotlivců na trhu práce (zaměstnanosti a zaměstnatelnosti), tak také s problematikou nezaměstnanosti (a potřebou rekvalifikace) a problematikou krizí v lidském životě. Klíčové kompetence nemají dle těchto autorů přímý vztah ke konkrétnímu pracovnímu místu, představují jakési „obecnější kvalifikace“ bez nároku na konkrétní pracovní místo.

Národní ústav odborného vzdělávání klasifikuje klíčové kompetence takto:

Obr. 5. Struktura kompetencí dle Národního ústavu odborného vzdělávání (Národní ústav odborného vzdělávání)

Klíčové kompetence dle Národního ústavu odborného vzdělávání	
1. Komunikativnost	dovednost diskutovat, znázorňovat a vysvětlovat, zpracovávat a připravovat písemné materiály, číst s porozuměním a odpovídat na písemné materiály, včetně vlastní interpretace
2. Znalost cizích jazyků	
3. Rozvoj schopnosti učit se	schopnost sebepoznávání a zjišťování vlastních schopností, navrhování cílů směřujících k vlastnímu rozvoji, vyhledávání zpětné vazby, zvyšování efektivity učení a zdokonalování vlastní výkonnosti
4. Schopnost práce v týmu	schopnost chápat význam podílu jedince na určování společných cílů, na rozdělování odpovědnosti při týmové práci, při volbě pracovních metod, při sledování pokroku při práci na splnění společného úkolu
5. Řešení problémů	umět analyzovat různě složité problémy, identifikovat jejich podstatu, hledat přístup k jejich řešení, umět plánovat, realizovat a hodnotit efektivitu řešení
6. Numerické aplikace	umět používat aritmetické a základní statistické techniky při řešení konkrétních praktických situací
7. Informační technologie	umět vyhledávat, vybírat, zpracovávat a ukládat textové, grafické i numerické informace za účelem jejich dalšího využívání

Tím, že jsou klíčové kompetence vzájemně propojeny, mohou nám pomoci lépe zvládat nejen náročné osobní situace, ale také úkoly a povinnosti v oblasti pracovního života. Můžeme říci, že společně s požadovaným odborným vzděláním a praxí, jsou právě klíčové kompetence tím, co zaměstnavatelé od svých zaměstnanců vyžadují. Zaměstnavatelé však neumějí požadované klíčové kompetence často správně definovat.

„Klíčové kompetence – rozšířený koncept klíčových kvalifikací, který vznikl v 80.–90. letech 20.stol. Rozlišuje se 5 kategorií:

1. Odborné kompetence k provádění specifické činnosti, které se získávají zejména v průběhu odborného vzdělávání v rámci výcviku na pracovišti.
2. Vlastní odpovědnost (participativní kompetence) má podporovat samostatně řízené učení a odpovědný výkon práce. Také schopnost rozhodovat a přejímat odpovědnost.
3. Schopnost týmové spolupráce (sociální kompetence) – sociální jednání a práce, spolupráce, komunikace v určitém týmu nebo skupině.
4. Systémová (metodická) kompetence – chápání souvislostí mezi příčinou a následkem, organizování projektů a pracovních úkolů, schopnost řízení.
5. Kompetence k reflexivitě má podněcovat ke kritickému zkoumání vlastní práce s cílem zvyšovat její kvalitu a podněcovat ke schopnosti inovace.“ (Palán, 2002, s. 95)

2.2.2 Proč klíčové kompetence?

Dnešní svět je ve znamení rychlého vývoje a neustálých změn. Společnost klade na jedince stále vyšší nároky. Člověk je donucen se těmto nárokům přizpůsobit a osvojit si velké množství znalostí a dovedností ve stále kratším čase. Jak uvádí Belz a Siegrist (2001, s. 174), rychlé změny v naší době kladou na lidi stále vyšší nároky. Jednou získané odborné znalosti zastarávají po stále kratším čase. Zvláště v oblasti elektroniky a techniky budou změny nastávat stále rychleji. Klíčové kompetence mají tedy pomoci nakládat s odbornými znalostmi a v zájmu řešení problémů, tzn. se zaměřením na budoucnost. Kompetence, které jsou zaměřeny na jednu konkrétní situaci, rychle zastarávají až k úplné ztrátě užitečnosti.

Oblast techniky či informačních technologií však není jedinou, ve které se člověk musí zdokonalovat a udržovat krok s dobou. Čím dál větší roli hraje také znalost cizích jazyků,

komunikační schopnosti a schopnost učit se novému. Dále pak schopnost aktivně pracovat v týmu, dokázat konstruktivně řešit problémy, užívat numerické aplikace v konkrétních situacích, aj. Je tedy patrné, že díky rychlému vývoji a proměnlivosti společnosti (a pracovního trhu), význam klíčových kompetencí, v našich životech zastává mnohem důležitější roli, než tomu bylo dříve.

2.2.3 Jak získávat klíčové kompetence

Osvojení si klíčových kompetencí je dlouhodobý proces a nutně souvisí i se schopností člověka učit se po celý život. Podle Belze a Siegrista (2001, s. 175), znamená být připraven k učení:

- těšit se na nové poznatky,
- kriticky zkoumat vlastní obraz,
- reflektovat způsoby vlastního jednání a popř. je modifikovat.

Plamínek (2004) udává, že úspěch lidské práce se může zrodit teprve tehdy, když se sejde potřebný potenciál (tedy zdroje) se skutečným výkonem (tedy prací). Z této úvahy dle něj vychází představa a pojem kompetence (způsobilosti) lidí. Způsobilý člověk je „člověkem na svém místě“, dosahuje úspěchu, protože má předpoklady k výkonu (dostatečné zdroje) a skutečně je k výkonu využívá (pracuje).

2.3 Rozvoj a řízení lidských zdrojů podle kompetencí

Z andragogického hlediska je velmi důležité vzdělávání, učení a rozvoj lidských zdrojů, ať už jednotlivců nebo týmů, v rámci organizací i mimo ně. V rámci organizací se od 2. poloviny 90. let 20. století o lidech mluví nejen jako zdrojích, ale také jako o kapitálu a od konce 90. let se postupně, jak uvádí Tureckiová (2009), v rámci koncepce řízení lidských zdrojů začíná uplatňovat nový model – řízení lidských zdrojů podle kompetencí.

„Řízení podle kompetencí (nazývané rovněž řízení lidských zdrojů podle kompetencí, „competency-based /HR/ management“, dále též CBM), za jehož předpoklad lze považovat i rozvoj lidských zdrojů vedoucí k osvojování a především rozvíjení různých typů kompetencí („competency-based /HR/ development“, dále též CBD), je v současnosti považováno z nejprogresivnější systém, nástroj a způsob personální práce v organizacích.

Podílejí se na něm v různé míře všichni členové organizace (pracovníci). Často za přispění externích konzultantů z institucí specializujících se na vytváření modelů kompetencí a na jejich implementaci do organizací společně s dalšími externími subjekty, zajišťujícími některý segment personální práce.“ (Tureckiová, 2009, s. 35)

3 PROFESNÍ A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V dnešní rychle se vyvíjející společnosti si žádný člověk po dobu aktivního života nevystačí pouze se vzděláním, které absolvoval v rámci školského systému. V rámci pracovního procesu je nucen se neustále učit novým věcem.

Jak udává Rabušicová a Rabušic (2008, s. 292), první jasné vymezení role poradenství ve vztahu ke vzdělávání dospělých můžeme najít až v *Memorandu o celoživotním učení (2011)*. V tomto dokumentu je poradenství uvedeno jako jeden z šesti klíčových bodů pro implementaci celoživotního učení do praxe. Institucionální zázemí poradenských služeb v rámci služeb zaměstnanosti tvoří prioritně úřady práce. Úřady práce jsou z hlediska jednotlivců zaměřeny na nezaměstnané a na ty, kteří hledají zaměstnání. Prioritní činnost úřadů práce je spojena se zaměstnaností nikoli se vzděláváním dospělých, ale potenciál poradensky pracovat s nezaměstnanými v rovině doplňování a rozvíjení dovedností, tzv. kariérového managementu, jistě existuje.

3.1 Vzdělávání dospělých a profesní vzdělávání

Významnou roli v oblasti celoživotního vzdělávání a učení dospělých zastává v rámci vědního oboru andragogiky profesní vzdělávání.

Lze jen souhlasit s Bednaříkovou (2006, s. 11-12), že v neustále se měnících sociálních podmínkách patří učení ke schopnosti, která člověku zaručuje existenci a aktivní přizpůsobení. Za výsledek učení je považována poměrně trvalá změna v chování jedince. Pro rozvoj osobnosti má význam učení pojímané jako cílevědomá a záměrná činnost, cílem které je jak osvojení vědomostí, dovedností a návyků, tak i rozvoj poznávacích schopností, charakterových a volných vlastností, postojů, zájmů, apod.

Jak uvádí Kopecký (2004, s. 13), praxe vzdělávání dospělých se od sedmdesátých let dvacátého století stále více zaměřuje na profesní vzdělávání. Dnešní podoba profesního vzdělávání se zaměřuje především na podporu zaměstnatelnosti, na schopnost reagovat na proměnlivé požadavky trhu práce.

Veteška a Tureckiová (2008, s. 13) zastávají stanovisko, že celoživotní učení je v dnešní době vnímáno jako nezbytný proces vedoucí k aktivní zaměstnanosti a uplatnění se jedince na trhu práce. Celoživotní učení jako proces adaptace na měnící se podmínky ekonomiky,

techniky a společnosti se stává předpokladem pro trvalý rozvoj osobnosti a zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání.

Bednaříková (2008, s. 56) rozlišuje vzdělávání dospělých na tyto kategorie:

Školní vzdělávání se nabývá většinou v mládí. Zahrnuje základní vzdělání, vyučení, středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské bakalářské, magisterské i doktorandské vzdělání. Lze jej realizovat i při zaměstnání formou večerního, dálkového, externího, distančního nebo kombinovaného studia.

Další profesní vzdělávání souvisí s povoláním a požadavky na jeho výkon. Cílem je udržovat soulad mezi nároky na výkon určité profese a kvalifikací jedince.

Občanské vzdělávání usiluje o kultivaci člověka v roli občana v oblasti etické, estetické, právní, ekologické, všeobecně-vzdělávací, zdravotní tělovýchovné, filozofické, náboženské, politické, občanské a sociální.

Zájmové vzdělávání pomáhá naplňovat volný čas dospělé populace v rámci sdružování v zájmových organizacích, svazech, klubech.

Celoživotní vzdělávání a s ním spojené profesní vzdělávání přímo souvisí s uplatněním člověka na trhu práce. Profesním vzděláváním se úřad práce snaží zajišťovat zvyšování kvalifikace, rozšiřování kvalifikace a také rekvalifikace.

Skupina uchazečů o zaměstnání do 30 let věku patří stejně jako osoby zdravotně postižené, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby nad 50 let či osoby pečující o dítě mezi ohrožené skupiny na trhu práce.

3.2 Rekvalifikační vzdělávání jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souhrn opatření, které směřují k zajištění maximální možné míry zaměstnanosti. Je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí, Úřadem práce ČR a jeho krajskými pobočkami s možnou spoluprací dalších subjektů, např. zaměstnavatelů. S hlavním cílem: rozšíření kompetencí jedince za účelem úspěšného uplatnění se na trhu práce.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou dle § 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti zejména:

- „a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (ČESKO, 2004)

My se budeme blíže zabývat nástrojem rekvalifikace, která patří k nejznámějším nástrojům APZ. Rozlišujeme 2 typy rekvalifikací – standardní a zvolenou rekvalifikaci.

Standardní rekvalifikace je pořádána úřadem práce v oblasti technické, výpočetní, ekonomicko hospodářských činností, sociálních služeb a řízení vozidel. Při splnění podmínek daných § 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vzniká uchazečům, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečované Krajskou pobočkou Úřadu práce, nárok na podporu při rekvalifikaci.

Zvolenou rekvalifikaci si od 1. 1. 2012 mohou uchazeči i zájemci o zaměstnání podle svého uvážení sami vybrat z vybraného odvětví dle klasifikace ekonomických odvětví CZ-NACE a zvolit si tak druh činnosti, v níž mají zájem získat nebo prohloubit svou kvalifikaci. Samostatně si také vyberou rekvalifikační zařízení, akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Uchazeči mohou absolvovat více než jeden rekvalifikační kurz do celkové výše 50.000,- Kč v průběhu 3 let.

Na rekvalifikaci není právní nárok, záleží na posouzení konkrétní situace žadatele o rekvalifikaci a aktuálního stavu na trhu práce. Veškeré rekvalifikační kurzy jsou hrazeny ze státního rozpočtu České republiky a také z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu lidské zdroje.

Cílem rekvalifikace, jak uvádí Mareš (1994, s. 107), je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility a flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám na trhu práce.

3.2.1 Rekvalifikační vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně

Rekvalifikační vzdělávání zastává významnou roli v oblasti vzdělávání dospělých a je považováno za další profesní vzdělávání.

Rekvalifikací se podle § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. I získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala, lze považovat za rekvalifikaci. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Úřad práce ČR – KrP ve Zlíně zajišťuje rekvalifikační kurzy uchazečům či zájemcům o zaměstnání evidovaným v rámci Úřadu práce ČR – KrP ve Zlíně na jeho kontaktních pracovištích.

V první polovině roku 2013 došlo k rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů poskytovaných Úřadem práce ČR – KrP ve Zlíně. Jejich podrobný přehled je uveden v Příloze II.

3.3 Individuální akční plán jako prostředek ke zvýšení kompetencí

Podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (ČESKO, 2004): „Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské

pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.“

Dle interního zdroje Úřadu práce ČR – KoP ve Zlíně je 5 měsíců nepřetržitě evidence považováno za dlouhodobou nezaměstnanost, kdy u uchazečů o zaměstnání dochází k postupné ztrátě pracovních návyků, k poklesu pracovní výkonnosti a ke snížení možností potenciálního pracovního uplatnění.

Individuální akční plán (dále jen IAP) provází uchazeče o zaměstnání po celou dobu jeho evidence na úřadu práce. Jeho cílem je zvýšení možností uplatnění se na trhu práce prostřednictvím intenzivní aktivizace klienta za působení poradenských činností úřadu práce. Pro uchazeče o zaměstnání vyplývá z uzavření tohoto plánu větší odpovědnost, spolupráce s úřadem práce, větší šance spočívající v intenzitě spolupráce, nové šance a příležitosti (změnit stávající profesi, začít podnikat, vzdělávat se, zaměřit se jiným směrem), samozřejmě musí projevit více úsilí a práce a s tím souvisí hrozba větší možnosti vzniku stresové a zátěžové situace.

V rámci tohoto plánu v současné době nabízí Úřad práce ČR – KoP ve Zlíně následující aktivity: účast na výběrových řízeních pro zaměstnavatele pořádané úřadem práce, v rámci interního skupinového poradenství je to Job klub a Motivační program Sebe prezentace a změny v zákonech. V rámci interního individuálního poradenství nabízí úřad práce zpracování dokumentace potřebné k přijímacímu pohovoru, kariérní poradenství, poradenství k tvorbě e-mailové adresy a komunikace se zaměstnavateli, poradenství ke studiu a informace o všech stupních vzdělání, Bilanční diagnostiku, psychologické poradenství a v předchozí kapitole již zmiňované rekvalifikace.

Job klub je skupinový poradenský program spojený s nácvikem komunikačních dovedností a technik při vyhledávání zaměstnání k posílení sebedůvěry uchazečů o zaměstnání ve vlastní potenciál a jeho využití na trhu práce.

Motivační program Sebe prezentace a změny v zákonech obsahuje poradenství zaměřené na umění prezentace u zaměstnavatele, zpracování vhodné osobní dokumentace, vyhledávání pracovních míst a upozornění na novely zákonů.

Zpracování dokumentace potřebné k přijímacímu pohovoru znamená pomoc při vypracování životopisu vypracování konceptu motivačního dopisu.

Kariérní poradenství značí individuální pohovor k uplatnění v zaměstnání při využití možností a schopností uchazeče, doplněný doporučením dalšího postupu.

Cílem *Bilanční diagnostiky* je zajistit pomocí odborných psychodiagnostických metod komplexní analýzu schopností a možností uchazeče, zjistit jeho zájmovou orientaci a pracovní motivaci a doporučit další řešení. Je určena pro uchazeče, kteří jsou motivováni ke změně, ale nevědí, jakým směrem a jak tuto změnu realizovat.

Z důvodu rozšíření nabídky aktivit a možnosti zapojit do těchto programů co nejvíce uchazečů o zaměstnání, nabízí úřad práce v rámci externího poradenství formou nakupovaných programů tyto poradenské aktivity: Portál MPSV – Hledej práci efektivně, Poznej svůj potenciál, Bilanční diagnostiku, Individuální pohovory, Řešení pro vaše finance.

Portál MPSV – Hledej práci efektivně je zaměřen na přípravu uchazečů na jednání se zaměstnavatelem, aby dokázali komunikovat s firmami na PC, zpracovali si portfolio osobní dokumentace a dokázali vyhledávat zdroje volných pracovních míst.

Poznej svůj potenciál obsahuje přípravu uchazečů o zaměstnání na jednání se zaměstnavatelem, motivuje je k převzetí osobní zodpovědnosti při uplatnění se na trhu práce. Zpracování portfolio osobní dokumentace na PC a nácvik komunikačních technik je rovněž náplní tohoto programu.

Bilanční diagnostika v rámci externího poradenství zajišťuje stejnou náplň jako přes úřad práce.

Cílem programu *Individuální pohovory* je prostřednictvím individuálního přístupu řešit problémy účastníka kurzu a zjistit překážky, které mu brání v úspěšném zařazení na trh práce.

Náplní programu *Řešení pro vaše finance* je motivovat uchazeče k vytváření osobní finanční strategie s ohledem na řešení jejich aktuální životní situace v období hledání nového pracovního uplatnění.

Průběžně se tyto aktivity mění, jsou doplňovány o nové možnosti podle aktuálních změn na trhu práce. O nových aktivitách jsou uchazeči o zaměstnání informováni na kontaktních schůzkách a na vývěsních tabulích v budově úřadu práce. Rovněž na internetových stránkách MPSV si mohou zaměstnané i nezaměstnané osoby vyhledat požadované informace a seznámit se s novinkami ve vzdělávacích programech, rekvalifikacích apod.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMU

Praktická část bakalářské práce se věnuje vyhodnocení výzkumného šetření zaměřeného na zjištění kompetencí ve vzdělávání dospělých nezaměstnaných do 30 let věku, vedených na Úřadu práce ČR - KoP ve Zlíně.

Dílčím cílem provedeného dotazníkového šetření jsou odpovědi na tyto otázky:

- 1. Zjistit, o jaký druh rekvalifikačního kurzu mají osoby s nižším vzděláním a vyšším vzděláním nejvíce zájem.
- 2. Zjistit, kolik respondentů do 30 let věku má zájem absolvovat rekvalifikaci *Základy podnikání* a využít dotací k zahájení podnikatelské činnosti – OSVČ.
- 3. Zjistit, jaká je spokojenost s dosavadní nabídkou rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce ČR - KoP ve Zlíně a nabídkou projektů ESF a skutečnými vzdělávacími potřebami mezi ženami a muži do 30 let věku.
- 4. Zjistit, zda mají osoby do 30 let věku zájem o projekty ESF.
- 5. Verifikovat stanovené hypotézy.

Záměrem výzkumného šetření je také zjistit vzdělávací potřeby a kompetence z hlediska pohlaví respondentů a z hlediska dosaženého vzdělání. Dále pak odhalit úroveň jejich počítačové gramotnosti, míru zájmu o jazykové kurzy či započítí podnikání.

Výstupem celé bakalářské práce je získat poznatky z výzkumného šetření pro praktické využití pracovníky rekvalifikačního oddělení a poradenského oddělení Úřadu práce ČR – KoP ve Zlíně v rámci zkvalitnění obsahového rámce nabídky profesního vzdělávání, jednotlivých rekvalifikačních kurzů.

4.1 Metody a techniky zkoumání

Výzkumné šetření je kvantitativně orientováno. Hlavní metodou byla zvolena metoda dotazníku. Dotazník tvoří 17 otázek vlastní konstrukce, zaměřených na zjištění základních údajů o respondentovi, jeho zájem o profesní vzdělávání a zájem o konkrétní rekvalifikační kurzy. Dotazník je jednorázový a zcela anonymní. Převažují otázky s možností uzavřených odpovědí.

Jak uvádí Grecmanová (2002, s. 227), otázky jsou složeny tak, že obsahují jasné pokyny k vyplňování a samotný dotazník je utvořený tak, aby umožnil snadné zpracování.

Před samotným výzkumným šetřením byly stanoveny věcné hypotézy:

H₁: Ženy do 30 let věku budou mít statisticky signifikantně větší zájem o další profesní vzdělávání (např. rekvalifikační kurzy, projekty ESF, jazykové kurzy) jako muži do 30 let věku.

H₂: Muži do 30 let věku budou mít statisticky signifikantně menší zájem o jazykové kurzy jako ženy do 30 let věku.

H₃: Skupiny osob bez vzdělání, se základním vzděláním, s vyučením, budou mít statisticky signifikantně větší zájem o další profesní vzdělávání jako lidé se středoškolským, s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním.

H₄: Skupiny osob bez vzdělání, se základním vzděláním a s vyučením budou mít statisticky signifikantně větší zájem o počítačové kurzy jako lidé se středoškolským, s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním.

Cílem těchto hypotéz je zjistit na základě přijetí nulové hypotézy (H₀) nebo alternativní hypotézy (H_A), jsou-li mezi jednotlivými jevy statisticky významné rozdíly či nikoliv. Výpočty jsou provedeny na základě Testu dobré shody chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Jak udává Chrástka (2003, s. 80-81), u této kategorie testů významnosti se ověřuje, zda četnosti, které byly získány měřením v pedagogické realitě, se významně odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze. Jestliže výsledek výzkumu je statisticky významný, znamená to, že je velmi nepravděpodobné, že by byl způsoben pouhou náhodou (jinak řečeno, statisticky významný výsledek, již nelze připsat na vrub náhody). Testovým kritériem u dobré shody chí-kvadrát je hodnota X^2 . Tuto hodnotu získáme na základě výpočtu dle vzorce:
$$X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

4.2 Předvýzkum

Za výzkumný vzorek bylo v prosinci 2012 zvoleno 15 respondentů evidovaných na Úřadu práce ČR – KoP ve Zlíně. Tito byli požádáni o vyplnění dotazníku v rámci pilotního výzkumu. Na základě poznatků, které z tohoto předvýzkumu vplynuly, byly upraveny formulace některých otázek. Konečná podoba dotazníku je přílohou P I této práce.

4.3 Výzkumný vzorek a jeho popis

Metoda výběru respondentů byla v tomto výzkumném šetření záměrná. Osloveno bylo 108 osob evidovaných na Úřadu práce ČR – KoP ve Zlíně, jež musely splňovat podmínku věku do 30 let. Z hlediska věku se jednalo o skupinu homogenní. Z hlediska stupně dosaženého vzdělání, pohlaví a délky evidence se jednalo o skupinu heterogenní. Samotný výzkum byl realizován v prosinci 2012, lednu a únoru 2013 na Úřadu práce ČR - KoP ve Zlíně, a to během běžných kontaktních schůzek na referátu zaměstnanosti. Tím byla zajištěna jejich 100% návratnost. Po prozkoumání a odstranění neúplných dotazníků bylo k dalšímu výzkumu použito 100 kompletních dotazníků. Z toho 50 respondentů tvořili muži, 50 ženy.

Z následující tabulky (Tab. 1.) vyplývá, že největší míru zastoupení v rámci výzkumného šetření z hlediska vzdělanosti měly osoby se středoškolským vzděláním (45 respondentů).

Tab. 1. Vzdělanostní struktura respondentů

Vzdělání	Respondenti		Ženy		Muži	
	četnost	%	četnost	%	četnost	%
Bez vzdělání	1	1	0	0	1	2
Základní vzdělání	9	9	4	8	5	10
Vyučení	27	27	9	18	18	36
Středoškolské vzdělání	45	45	27	54	18	36
Vyšší odborné vzdělání	1	1	1	2	0	0
Vysokoškolské vzdělání	17	17	9	18	8	16
Celkem	100	100	50	100	50	100

V tabulce (Tab. 2.) poukazujeme na větší zastoupení respondentů vedených na Úřadu práce ČR - KoP ve Zlíně do 5 měsíců (59 respondentů).

Tab. 2. Struktura délky evidence respondentů

Délka evidence	(N = 100)	Ženy	Muži	Nižší vzdělání	Vyšší vzdělání
Do 5 měsíců	59	29	30	21	38
Nad 5 měsíců	41	21	20	17	24
Celkem	100	50	50	38	62

4.4 Verifikace stanovených hypotéz

Cílem výzkumného šetření bylo především ověření stanovených hypotéz. Zajímalo nás, zda skupina uchazečů o zaměstnání do 30 let věku jeví zájem o další profesní vzdělávání a tudíž o zvyšování úrovně svých kompetencí. Především z důvodu, že někteří z nich teprve před nedávnem ukončili vzdělávání ve školském systému.

Zajímavé bylo i zjištění, zda tato skupina osob jeví zájem o rekvalifikační kurz cizího jazyka. Tento kurz totiž nepatří do běžné nabídky Úřadu práce ČR. U některých rekvalifikací je ale její součástí, např. u rekvalifikace *Administrativní pracovník se zaměřením na obchodní činnost*. V případě této rekvalifikace jde o obchodní angličtinu a předpokladem k nástupu do tohoto kurzu je znalost angličtiny na středoškolské úrovni.

Z profesního hlediska jsme chtěli dále zjistit, zda se liší zájem o další profesní vzdělávání u osob s nižším a vyšším vzděláním. Vzhledem k tomu, že v současné době je ovládání počítačové techniky nutností téměř v každé profesi, zajímalo nás, zda počítačové kurzy jsou preferovány spíše u osob s nižším, či vyšším vzděláním.

Add H_1 :

H_0 Mezi četností žen do 30 let věku a mužů do 30 let věku a jejich zájmem o další profesní vzdělávání nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A Mezi četností žen do 30 let věku a mužů do 30 let věku a jejich zájmem o další profesní vzdělávání jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce:
$$X^2 = \sum \frac{(p-o)^2}{o}$$

Tab. 3. Zájem žen a mužů o další profesní vzdělávání

	Zájem o další profesní vzdělávání	Nezájem o další profesní vzdělávání	Σ
Ženy	39 (38,5)	11 (11,5)	50
Muži	38 (38,5)	12 (11,5)	50
Σ	77	23	100

$$X^2 = 6,494 + 6,494 + 0,022 + 0,022 = 13,032$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X^2_{0,05}(1) = 3,841$

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu s hodnotou kritickou, zjistíme, že vypočítaná hodnota je vyšší. Zamítáme proto nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. Mezi ženami do 30 let věku a muži do 30 let věku a jejich zájmem o profesní vzdělávání jsou statisticky významné rozdíly.

Add H_2 :

H_0 : Mezi četnostmi mužů do 30 let věku a žen do 30 let věku a jejich zájmem o jazykové kurzy nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A : Mezi četnostmi mužů do 30 let věku a žen do 30 let věku a jejich zájmem o jazykové kurzy jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce: $X^2 = \sum \frac{(p-o)^2}{o}$

Tab. 4. Zájem o rekvalifikační kurzy cizího jazyka

	Zájem o jazykové rekvalifikační kur- zy	Nezájem o jazyko- vé rekvalifikační kurzy	Σ
Ženy	30 (24,5)	20 (25,5)	50
Muži	19 (24,5)	31 (25,5)	50
Σ	49	51	100

$$X^2 = 1,235 + 1,186 + 1,235 + 1,186 = 4,842$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

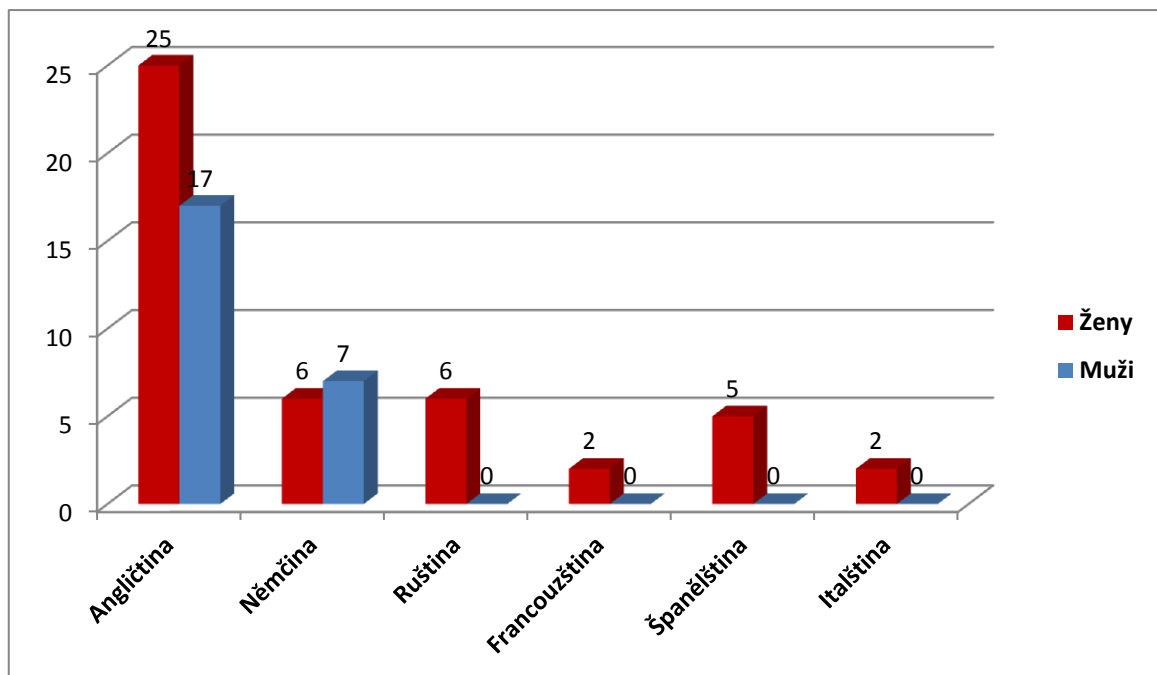
Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X^2_{0,05}(1) = 3,841$

Vypočítaná hodnota je vyšší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát, proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. Mezi ženami do 30 let věku a muži do 30 let věku a jejich zájmem o jazykové kurzy jsou statisticky významné rozdíly. Jak vyplývá z tabulky 4, zájem o rekvalifikační kurz cizího jazyka projevilo 49 z dotázaných respondentů, z toho 19 mužů a 30 žen. Ženy tedy projevily větší zájem o kurzy cizích jazyků než muži.

Z následujícího grafu (Graf 1.) je patrné, že největší zájem mají respondenti o kurzy anglického jazyka. Dále projevili zájem o kurzy německého a ruského jazyka.

Graf 1. Cizí jazyky, o které respondenti projevili zájem



Add H_3 :

H_0 : Mezi četnostmi skupiny osob bez vzdělání, se základním vzděláním a vyučením a skupiny osob se středoškolským, s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním a jejich zájmem o další profesní vzdělávání nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A : Mezi četnostmi skupiny osob bez vzdělání, se základním vzděláním a vyučením a skupiny osob se středoškolským, s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním a jejich zájmem o další profesní vzdělávání jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce:
$$X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

Tab. 5. Rozdíl v zájmu o další profesní vzdělávání vzhledem ke vzdělání

	Zájem o další profesní vzdělávání	Nezájem o další profesní vzdělávání	Σ
Osoby s nižším vzděláním	31 (29,26)	7 (8,74)	38
Osoby s vyšším vzděláním	46 (47,74)	16 (14,26)	62
Σ	77	23	100

$$X^2 = 0,103 + 0,063 + 0,346 + 0,212 = 0,724$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X^2_{0,05}(1) = 3,841$

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu s hodnotou kritickou, zjistíme, že vypočítaná hodnota je nižší. Můžeme proto přijmout nulovou hypotézu a odmítnout hypotézu alternativní. Mezi kategorií osob s nižším vzděláním a kategorií osob s vyšším vzděláním nejsou v rámci zájmu o další profesní vzdělávání statisticky významné rozdíly.

Prvním dílčím cílem výzkumného šetření bylo zjistit, o jaký druh rekvalifikace mají osoby z těchto dvou skupin zájem. Která z kompetencí je pro ně žádoucí. Odpověď na tuto otázku nám poskytlo vyhodnocení odpovědí respondentů z dotazníku na otázku č. 12 (viz příloha P I). Zaškrtnout mohli více než 1 z možností. Z tabulky (Tab. 6.) je patrné, že největší zájem měli respondenti o kurz Administrativního pracovníka, následně o Účetnictví a daňovou evidenci, mzdové účetnictví, Řidičské průkazy sk. C, C+E, D a kurz Pracovníka v sociálních službách. Větší zájem o rekvalifikační kurzy projevíly osoby s vyšším vzděláním (ženy o 53 kurzů, muži o 41 kurzů, 3 ženy a 3 muži neměli zájem o žádný kurz) než osoby s nižším vzděláním (ženy o 17 kurzů, muži o 50 kurzů, 2 ženy neměly zájem o žádný kurz).

Tab. 6. Četnosti zájmu o druhy rekvalifikačních kurzů

Druh rekvalifikace	Nižší vzdělání*		Vyšší vzdělání*		Celkem
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
Administrativní pracovník	3	2	20	1	26
Účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví	3	3	13	2	21
Skladový logistik	1	4	1	4	10
Projektový manažer	0	0	3	3	6
Základy podnikání	4	5	6	3	18
Řidičské průkazy sk. C, C+E, D	1	11	0	6	18
Profesní průkazy pro sk. C, C+E, D	0	7	0	3	10
Pracovníci v sociálních službách	5	2	10	3	20
Obsluha motovozíku a elektrovozíku	0	6	0	3	9
Seřizovač CNC strojů	0	1	0	4	5
Obsluha CNC strojů	0	1	0	2	3
Obráběč kovů	0	0	0	0	0
Zámečnické práce	0	1	0	1	2
Svářeč	0	4	0	3	7
Montér suchých staveb	0	2	0	1	3
Údržbářské práce	0	1	0	1	2
Základní kurz obsluhy stavebních strojů	0	0	0	1	1
Bez zájmu o rekvalifikaci či projekt ESF	2	0	3	3	8
Celkem	19	50	56	44	169

* Nižší vzdělání – bez vzdělání, základní vzdělání, vyučení

*Vyšší vzdělání – středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské

Add H_4 :

H_0 : Mezi četnostmi skupiny osob bez vzdělání, se základním vzděláním a s vyučením a skupiny osob se středoškolským, s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním a jejich zájmem o počítačové kurzy nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A : Mezi četnostmi skupiny osob bez vzdělání, se základním vzděláním a s vyučením a skupiny osob se středoškolským, s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním a jejich zájmem o počítačové kurzy jsou statisticky významné rozdíly.

Tab. 7. Přehled zájmu o počítačové kurzy

	Zájem o počítačové kurzy	Nezájem o počítačové kurzy	Σ
Osoby s nižším vzděláním	18 (15,2)	20 (22,8)	38
Osoby s vyšším vzděláním	22 (24,8)	40 (37,2)	62
Σ	40	60	100

$$X^2 = 0,516 + 0,344 + 0,316 + 0,211 = 1,387$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X^2_{0,05}(1) = 3,841$

Vypočítaná hodnota je menší než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát, proto můžeme přijmout nulovou hypotézu a odmítnout hypotézu alternativní. Mezi skupinou osob s nižším dosaženým vzděláním a skupinou osob s vyšším dosaženým vzděláním a jejich zájmem o počítačové kurzy nejsou statisticky významné rozdíly.

Zajímavým zjištěním bylo, o jaké konkrétní počítačové kurzy projeví respondenti zájem. Z předchozí tabulky (Tab. 7.) vyplývá, že zájem o počítačové kurzy projevilo 18 osob s nižším vzděláním a 22 osob s vyšším vzděláním. Z odpovědí na otázku č. 10 v dotazníku (viz příloha P I) byla vytvořena tabulka č. 8 o četnosti zájmu o druhy počítačových kurzů. Vyplývá z ní, že největší zájem všech respondentů bez rozlišení stupně vzdělání byl o *Oprávnění dle osnov ECDL*, následoval program *Excel* a *Word*. Osoby s nižším vzděláním měli největší zájem o *Word* a *pokročilou znalost práce na PC*. Touto je myšlena např. znalost kreslicího programu *AutoCad*, *správce počítačové sítě*, *administrátor www stránek*, aj. Osoby s vyšším vzděláním zajímal především *Excel* a stejně jako v případě osob s nižším vzděláním *pokročilá znalost práce na PC*.

Tab. 8. Četnosti zájmu o druhy počítačových kurzů

Druh počítačového kurzu	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání		Celkem
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
Word	5	1	3	0	9
Excel	3	0	7	0	10
Internet	3	1	0	0	4
Oprávnění dle osnov ECDL	3	3	5	1	12
Prezentační programy	1	1	3	0	5
Grafické programy	1	3	3	0	7
Pokročilá znalost práce na PC	0	5	3	6	14
Jiný PC kurz	0	0	0	1	1
Celkem	16	14	24	8	62

4.5 Zjištění dílčích cílů

V rámci výzkumného šetření byly stanoveny i čtyři dílčí cíle.

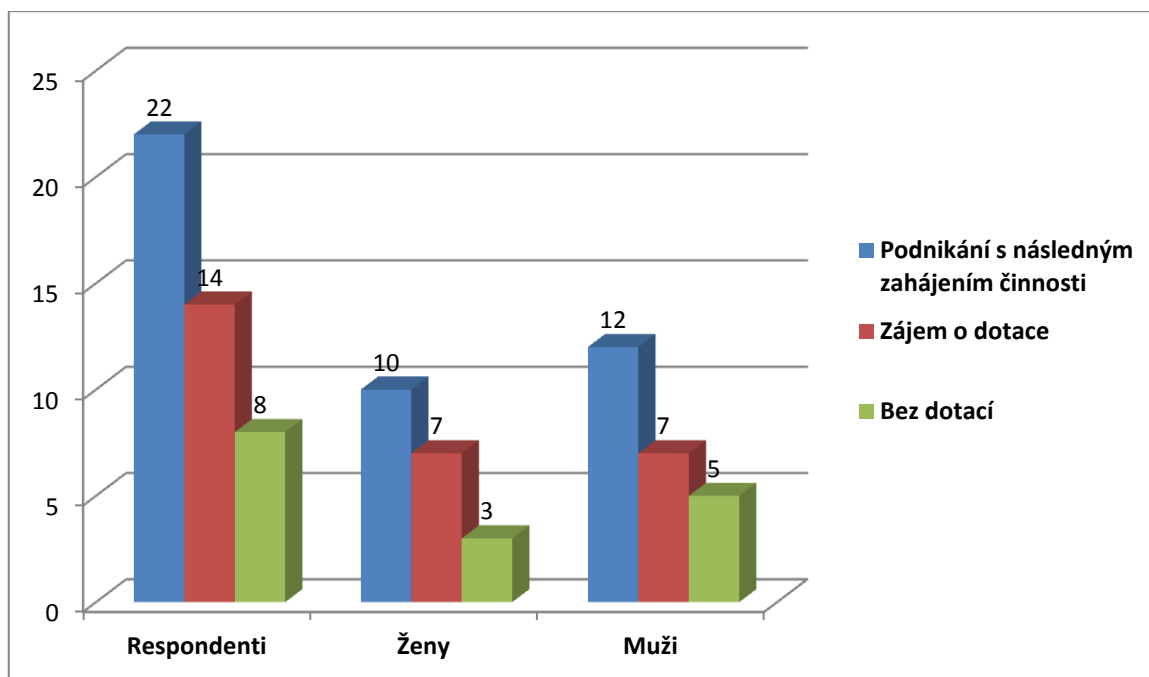
Dílčí cíl č. 1 jsme i ověřili v rámci stanovené hypotézy H₃ (s. 41). Z daného šetření vyplývá, že osoby do 30 let věku s nižším dosaženým vzděláním mají největší zájem o rekvalifikační kurz *Řidičské průkazy sk. C, C+E, D* (12 respondentů), následují *Základy podnikání* (9 respondentů) a o další pozici se dělí *Profesní průkazy pro sk. C, C+E, D* a *Pracovníci v sociálních službách* (2 x 7 respondentů). Osoby do 30 let věku s vyšším dosaženým vzděláním dali najevo svůj zájem o kurz *Administrativní pracovník* (21 respondentů), následoval kurz *Účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví* (15 respondentů) a *Pracovníci v sociálních službách* (13 respondentů).

V celkovém kontextu měli respondenti zájem na prvním místě o kurz *Administrativního pracovníka*, následovalo *Účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví* a na další pozici se nacházeli *Pracovníci v sociálních službách*.

V dílčím cíli č. 2 jsme zjišťovali, kolik respondentů do 30 let věku má zájem zvýšit si kompetence v oblasti vlastního podnikání a absolvovat rekvalifikaci *Základy podnikání* s následným využitím možnosti dotace na zřízení podnikatelské činnosti – OSVČ. Tato dotace byla v roce 2012 poskytována úřadem práce ve Zlíně v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti až do částky 90.000 Kč. S platností od 1. 1. 2013 je tato dotace poskytována maximálně do výšky 80.000 Kč v podobě jednorázového příspěvku v případě vytvoření místa minimálně na dobu 12 měsíců. Základním kritériem pro poskytnutí příspěvku je úspěšné ukončení kurzu doložené osvědčením o absolvování a obhajoba vytvořeného

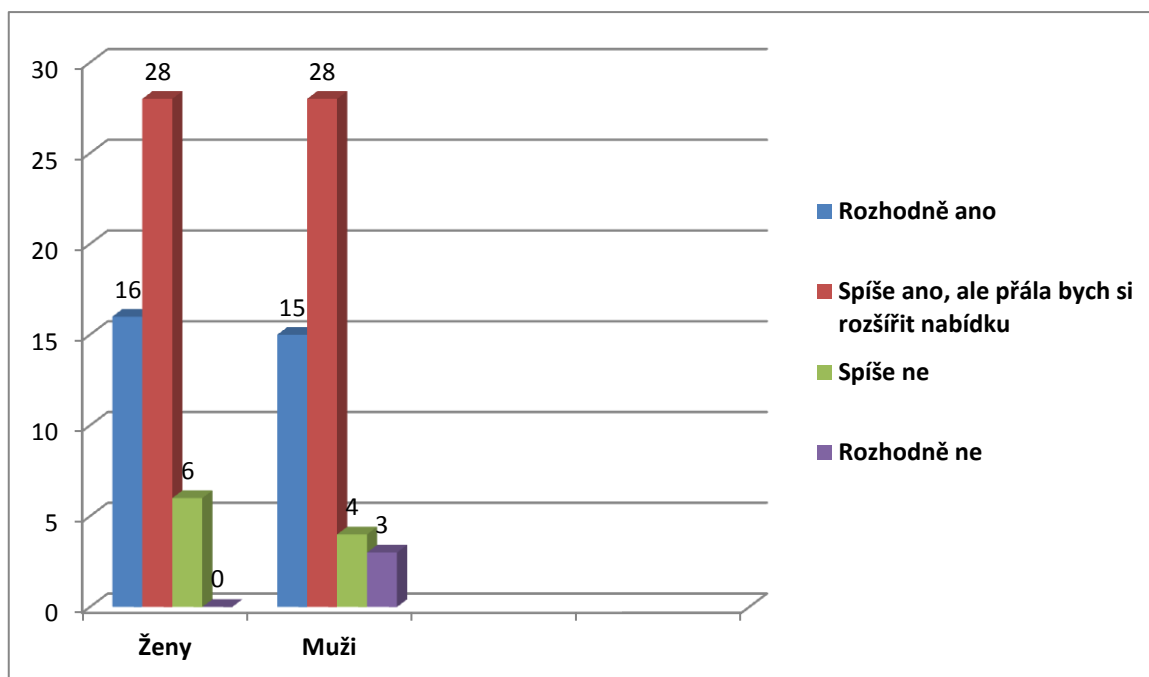
podnikatelského záměru. Dalším kritériem je skutečnost, že uchazeč o zaměstnání zahajující činnost SVČ dosud nepodnikal. Respondenti odpovídali na otázku č. 15 a 16 v dotazníku (viz příloha P I). Z výzkumného šetření a následujícího grafu 2. je zřejmé, že ze 100 dotázaných respondentů mělo zájem o rekvalifikaci *Základy podnikání* 22 respondentů, z toho 12 mužů a 10 žen. O možnost získat dotaci na zřízení podnikání projevilo zájem 7 mužů a 7 žen. Ačkoliv zájem o rekvalifikaci *Základy podnikání* a následnou dotaci na zřízení podnikatelské činnosti neprojevilo mnoho respondentů, v současné situaci na trhu práce by i přesto mělo být podnikání podporováno jak ze strany státu, tak i Evropské unie. Uchazeči o zaměstnání by měli být více informováni o možnosti zvýšení svých kompetencí v podnikatelské oblasti.

Graf 2. Podnikatelská činnost



Úkolem dílčího cíle č. 3 bylo zjistit spokojenost mužů a žen do 30 let věku vedených na Úřadu práce ČR - KoP ve Zlíně s dosavadní nabídkou rekvalifikačních a projektů ESF. Z grafu (Graf 3.) je zřejmá míra spokojenosti 100 respondentů – 50 mužů a 50 žen. Vyplývá z něj, že stejný počet mužů i žen (po 28 respondentech) bylo spíše spokojeno, ale přáli by si rozšířit nabídku úřadu práce.

Graf 3. Spokojenost žen a mužů s nabídkou rekvalifikací a projektů ESF



Z následující tabulky (Tab. 9.) vyplývá, že spokojenost respondentů s nabídkou úřadu práce je velká, více než 50%, nicméně by si přáli rozšířit nabídku rekvalifikací a projektů ESF. Z předchozích šetření vyplynulo, že velký zájem měli respondenti o jazykové kurzy. Tyto nejsou v současné době běžně zařazeny do nabídky Úřadu práce ČR - KoP ve Zlíně. Jak jsme již dříve zmiňovali, jsou součástí rekvalifikačního kurzu *Administrativní pracovník se zaměřením na obchodní činnost*.

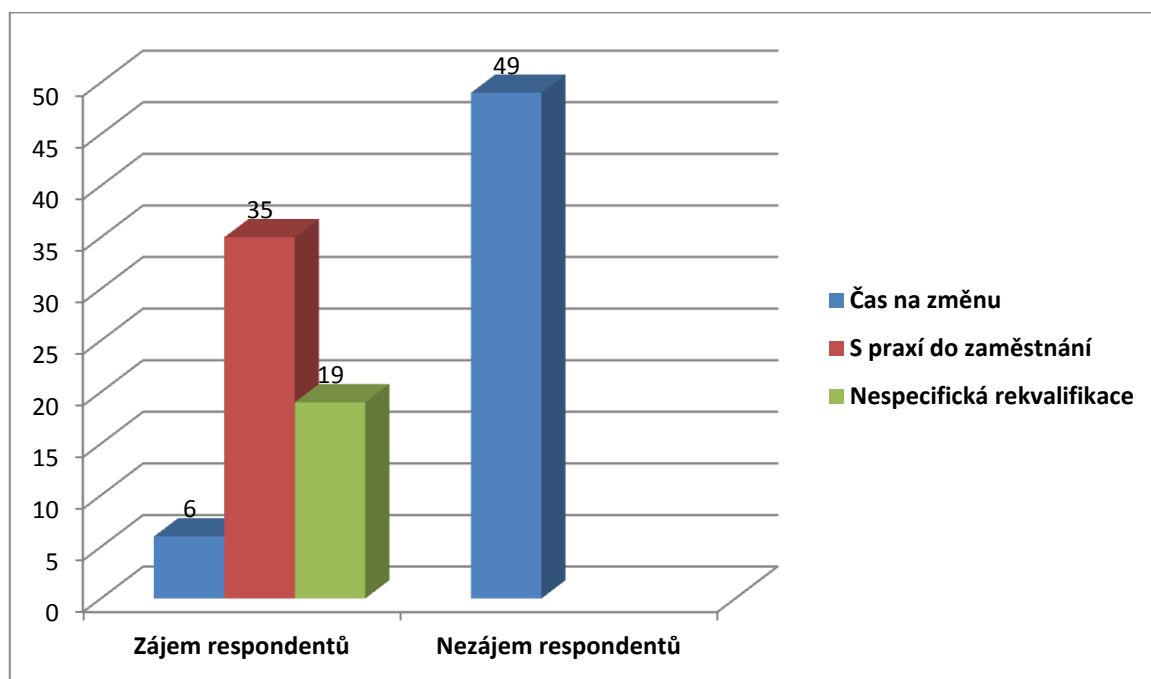
Tab. 9. Míra ne/spokojenosti s nabídkou rekvalifikací a projektů ESF

Úroveň ne/spokojenosti s nabídkou	Nižší vzdělání		Vyšší vzdělání		Celkem
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
Rozhodně ano	6	10	10	5	31
Spíše ano, ale přál/a bych si rozšířit nabídku	5	12	23	16	56
Spíše ne	2	2	4	2	10
Rozhodně ne	0	0	0	3	3
Celkem	13	24	37	26	100

Nedílnou součástí nabídky Úřadu práce ČR – KoP ve Zlíně jsou projekty ESF. Jsou zaměřeny na různé skupiny uchazečů o zaměstnání. Chtěli jsme zjistit zájem uchazečů o zaměstnání do 30 let věku o projekty ESF zaměřené na tuto skupinu. Na Úřadu práce ČR – KoP ve Zlíně jsou pro tuto kategorii v nabídce *Čas na změnu*, *S praxí do zaměstnání* a *Nespecifická rekvalifikace*. Projekt *Čas na změnu* je zaměřen na uchazeče o zaměstnání

(muže i ženy) pečující o dítě do 15 let věku. Nemusí být samoživitelé, podmínkou je pouze sdílet s dítětem společnou domácnost. *S praxí do zaměstnání* je určeno pro absolventy škol. V rámci tohoto projektu mají možnost získat praxi ve firmách a nastoupit v rámci ESF do dotovaného zaměstnání. V rámci projektu *Nespecifická rekvalifikace* mají absolventi středních, vyšších odborných a vysokých škol možnost získat půlroční praxi v administrativě na Úřadu práce ČR na referátu zaměstnanosti či na referátu státní sociální podpory. Respondenti odpovídali na otázku č. 13 z dotazníku (viz Příloha P I). Zaškrtnout mohli více než 1 projekt. Následující graf (Graf 4.) poukazuje na to, že ze 100 oslovených respondentů mělo zájem o projekty ESF 51 respondentů, 49 zájem neprojevovalo. Z daných 51 respondentů jich 6 dalo najevo zájem o projekt *Čas na změnu*, 35 o projekt *S praxí do zaměstnání* a 19 o *Nespecifickou rekvalifikaci*.

Graf 4. Zájem o nabídku projektů ESF



Z daného šetření vyplývá, že osoby do 30 let věku vedené na ÚP ČR – KoP ve Zlíně se nejvíce zajímají o projekt ESF *S praxí do zaměstnání*. Z výsledku šetření usuzujeme, že osoby do 30 let věku, tudíž i absolventi škol si uvědomují, že jejich největším handicapem na trhu práce je nulová či nedostačující praxe.

5 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT

V rámci předchozí kapitoly jsme usilovali o naplnění výzkumných cílů a nalezení odpovědí na výzkumné otázky. Zjišťovali jsme kompetence ve vzdělávání u skupiny nezaměstnaných osob do 30 let věku, vedených na Úřadu práce ČR- KoP ve Zlíně, jejich zájem o další profesní vzdělávání.

Na základě provedeného dotazníkového šetření jsme verifikovali první hypotézu. Bylo zjištěno, že převážná většina z dotazovaných respondentů má zájem o další profesní vzdělávání k rozšíření a zvýšení svých dosavadních kompetencí, dovedností a znalostí. Z výsledku lze usoudit, že tato skupina osob si uvědomuje svou zodpovědnost vůči sobě samým a má snahu zvýšit své možnosti uplatnění na trhu práce.

Taktéž na druhou stanovenou hypotézu jsme získali odpověď. Téměř polovina z dotázaných projevila zájem o jazykové kurzy. Vzhledem k tomu, že na trhu práce mají své zastoupení i zahraniční firmy, ukazuje zájem respondentů jejich snahu o prohloubení jazykových znalostí. Největší zájem byl o kurz anglického, německého a ruského jazyka. Závažným nedostatkem se jeví skutečnost, že v současné době nejsou jazykové kurzy obsaženy v rámci běžné nabídky rekvalifikačních kurzů na úřadu práce.

Verifikace třetí hypotézy souvisí s otázkou první a zájmem respondentů o další profesní vzdělávání. Jak již bylo uvedeno dříve, většina respondentů projevila zájem o další profesní vzdělávání, o prohloubení svých kompetencí pro výkon svého zaměstnání. V rámci tohoto šetření jsme zjišťovali, zda větší zájem projevily osoby s nižším vzděláním či s vyšším vzděláním. Z výsledku je patrné (viz Tab. 5.), že větší zájem měly osoby s vyšším vzděláním.

V rámci čtvrté hypotézy jsme zjišťovali, zda respondenti mají zájem o počítačové kurzy a zda se liší zájem u osob s nižším vzděláním a s vyšším vzděláním. Z šetření vyplývá (viz Tab. 7.), že převážná většina respondentů nemá zájem o prohloubení počítačových dovedností. Lze se domnívat, že úroveň výuky k počítačové gramotnosti ve školách, je na velmi dobré úrovni. Mezi počtem osob s nižším a vyšším vzděláním, které projevily zájem o počítačové dovednosti, nebyl signifikantně větší rozdíl.

V rámci stanovení dílčích cílů nás zajímalo, jaký rekvalifikační kurz preferují respondenti v dané skupině s ohledem na vzdělání. Z výsledků vyplývá, že ve skupině osob s nižším vzděláním byl největší zájem projeven o kurz *Řidičské průkazy sk. C, C+E, D.*

Ve skupině osob s vyšším dosaženým vzděláním se jednalo o kurz *Administrativní pracovník*.

V rámci dalšího dílčího cíle jsme zjišťovali, kolik respondentů projevilo zájem o rekvalifikaci *Základy podnikání* s využitím dotace k následnému zahájení podnikatelské činnosti. O tento druh kurzu projevila zájem necelá čtvrtina dotázaných. I tak by v současné situaci na trhu práce měla být tato aktivita i nadále podporována jak ze strany státu, tak ze strany ESF a to u všech skupin nezaměstnaných, vedených na úřadech práce.

Důležitým zjištěním byla spokojenost s dosavadní nabídkou rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce ČR – KrP ve Zlíně a nabídkou ESF. Bylo zjištěno, že respondenti byli spíše spokojeni s nabídkou úřadu práce, ale nicméně by si přáli rozšířit současnou nabídku kurzů. Dnes již můžeme s potěšením konstatovat, že jejich přání bylo vyslyšeno. Jak jsme již uvedli v kapitole 3.3, v první polovině roku 2013 došlo k rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů poskytovaných Úřadem práce ČR – KrP ve Zlíně. Přehled je uveden v Příloze II.

V rámci verifikace posledního dílčího cíle bylo zjištěno, že polovina dotázaných osob do 30 let věku má zájem o projekty ESF. Z provedeného šetření (viz Graf 4) vyplynulo, že největší zájem projevily o projekt *S praxí do zaměstnání*. Tento i další výsledky potvrzují, že respondenti si uvědomují, jakým handicapem je pro ně nedostatek praxe a zkušeností při uplatnění se na trhu práce. Lze usuzovat, že sami pocítují potřebu dalšího vzdělávání ke zvyšování svých klíčových kompetencí a nutnost vlastního aktivního přístupu při řešení své nezaměstnanosti.

Podářilo se nám verifikovat, beze zbytku splnit a vyhodnotit všechny stanovené hypotézy a dílčí cíle.

5.1 Doporučení

Pro zefektivnění práce se skupinou nezaměstnaných osob do 30 let věku doporučujeme především rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů. Tato nabídka by se měla pružněji přizpůsobovat aktuálním změnám a požadavkům trhu práce, požadavkům na konkrétní profese a vykonávané zaměstnání.

V současné době, kdy mnoho českých firem proniklo i na zahraniční trhy a stále více mezinárodních společností zřizuje své pobočky v České republice, se stává stále aktuálnější požadavek na znalost cizích jazyků. Skupina osob do 30 let věku má s jazykovou výukou zkušenosti již od základní školy. Tato výuka však zahrnuje jen znalosti všeobecné, nikoliv specifické. V rámci vysokého školství pak mnohdy výuka jazyků není na tolik intenzivní a studenti tak velmi rychle ztrácí dříve nabyté vědomosti. Vzhledem k náročnosti a specifičnosti některých profesí, bychom proto doporučili rozšíření jazykových znalostí především v oblasti technické, obchodní, informační. Již při samotné jazykové rekvalifikaci by se školené osoby měly učit cizím pojmenováními např. částí strojů, technik, technologických postupů.

Výuka k počítačové gramotnosti na státních i soukromých školách je na velmi dobré úrovni. Vývoj v této oblasti je ale velmi rychlý a zaslouží si rovněž naši zvýšenou pozornost. Dnešním nezaměstnaným osobám do 30 let věku již nepostačují běžné znalosti z oblasti MS Office, apod. Zaměstnavatelé často ve svých požadavcích zmiňují také znalosti různých projektových či grafických programů. Doporučujeme tedy výuku těchto programů v rámci nabídky rekvalifikací pro méně klientů. Při menším počtu klientů se lektor bude více věnovat těm pomalejším a výuka bude mnohem efektivnější.

U specificky zaměřených rekvalifikací doporučujeme zvýšit počet hodin v rámci vykonávané praxe. Uchazečům se zvýší možnost vyzkoušet si nově nabyté dovednosti a zkušenosti. Naopak zaměstnavatelé se tímto způsobem ujistí, že jejich budoucí zaměstnanec nemá jen teoretické znalosti, které v praxi nedokáže využít. Pro čerstvé absolventy, kteří do této skupiny osob patří především, bude takto získaná praxe stěžejní. Získají tak velmi důležitou první pracovní zkušenost, návyky a reference pro potencionálního zaměstnavatele.

V současných podmínkách je možnost zahájení podnikání a následné získání dotací mnohem jednodušší než v dřívějších dobách. Osoby do 30 let věku mají ze zahájení podnikání obavu, která však mnohdy pramení z nedostatku informací. Doporučujeme

v rámci evidence na úřadu práce, pravidelné pořádání hromadných informačních schůzek s tematikou zahájení podnikání a využitím možných dotací. Seznámení s podstatou, cílem a riziky podnikání, rozvíjení podnikatelského myšlení.

ZÁVĚR

Současný vývoj pracovního trhu s sebou přináší velkou řadu změn. Vyžaduje připravené a motivované osoby, rychle se přizpůsobující novým podmínkám. Vyžaduje vysoké pracovní nasazení a samostatné úsilí o osobní rozvoj prostřednictvím vzdělávání, zvyšování kvalifikací, kompetencí a rekvalifikací do nové profese. Pro člověka, který se na trhu práce pohybuje již dlouhá léta, je toto všechno samozřejmostí. Pro některé osoby do 30 let věku, které si teprve vytváří pracovní návyky, je mnohdy představa dalšího vzdělávání absurdní a zbytečná. Ukazuje se ale, že vědomosti a dovednosti nabyté školským vzděláváním nejsou v praxi dostačující. Jsou spíše teoretické a tato skupina osob je často právě neumí aplikovat v praxi. Rekvalifikace, vzdělávací projekty a poradenské činnosti mají za úkol dopomoci každému nezaměstnanému k získání nových informací, osvojení či rozvoji kompetencí, získání často první pracovní praxe a celkově pak k usnadnění vstupu na trh práce. K úspěšnému získání prvního zaměstnání však jen samotná praxe a vzdělání nestačí. Nutná je vnitřní motivace, aktivní přístup k hledání zaměstnání a především chuť a snaha naučit se něčemu novému.

Výzkum nám potvrdil, že osoby do 30 let věku si uvědomují svou nevýhodnou pozici na trhu práce, nedostatek praxe a zkušeností oproti starším osobám. Je patrný jejich zájem o další profesní vzdělávání a získání přenositelných kompetencí, využitelných ve všech oborech lidské činnosti, v jakémkoliv zaměstnání. Výhodu oproti starším osobám jim poskytuje poměrně vysoká flexibilita, dobrá schopnost učit se a dostatek fyzických i psychických sil. Většina z nich disponuje zdravým sebevědomím a dravostí, potřebnou pro kariérní růst a uplatnění ve společnosti.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, které z kompetencí skupina osob do 30 let věku, vedených na Úřadu práce ČR – Kop ve Zlíně upřednostňuje, které považují za důležité pro svůj další kariérní vývoj. V rámci dotazníkového šetření jsme zjišťovali, které kompetence, dovednosti a znalosti považují za nedostatečné a mají zájem o jejich získání či prohloubení. Na základě verifikace stanovených hypotéz a dílčích cílů jsme dosáhli všech stanovených cílů.

Náš výzkum přinesl i několik významných podnětů k zefektivnění činnosti úřadu práce a především ke zlepšení spolupráce referátu speciálního poradenství a rekvalifikací s referátem zaměstnanosti. Výsledkem bylo i několik námětů k lepší provázanosti všech poradenských a vzdělávacích činností.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1 a 2*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-244-1193-8.
- BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Přeložila Dana Lisá. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- GRECMANOVÁ, Helena et al. *Obecná pedagogika II*. Olomouc: Hanex, 2003. ISBN 80-85783-24-X.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. Praha, 2004. ISBN 80-86432-96-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník. Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002. ISBN 80-86723-03-8.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Sebeřízení. Praktický atlas managementu cílů, času a stresu*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0671-7.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých. Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PRUSÁKOVÁ, Viera. *Základy andragogiky*. Gerlach Print ve spolupráci s Filozofickou fakultou Univerzity Komenského v Bratislavě, 2005. ISBN 80-89142-05-2.
- RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

RYŠKA, Radim a Martin ZELENKA. *Absolventi vysokých škol: hodnocení vzdělání, uplatnění na trhu práce, kompetence*. Praha: Univerzita Karlova, 2011. ISBN 978-80-7290-0.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál, 1999. ISBN 80-7178-496-6.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

Elektronické zdroje

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. - Ministerstvo práce a sociálních věcí. In: [online]. [cit. 20.2.2013]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy

Národní ústav odborného vzdělávání. In: [online]. [cit. 27.3.2013]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/>

O Úřadu práce ČR - Integrovaný portál MPSV - Ministerstvo práce a ... In: [online]. [cit. 24.3.2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Organizační struktura - Integrovaný portál MPSV. In: [online]. [cit. 24.3.2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ECDL	European computer driving licence
ESF	Evropský sociální fond
IAP	Individuální akční plán
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Informace o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji k 31. 1. 2013</i>	12
<i>Obr. 2. Krajská pobočka Úřadu práce - organizační struktura</i>	13
<i>Obr. 3. Věková struktura uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 1. 2013</i>	21
<i>Obr. 4. Struktura kompetencí dle Belze a Siegrista</i>	24
<i>Obr. 5. Struktura kompetencí dle Národního ústavu odborného vzdělávání</i>	25

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Vzdelanostní struktura respondentů</i>	38
<i>Tab. 2. Struktura délky evidence respondentů</i>	38
<i>Tab. 3. Zájem žen a mužů o další profesní vzdělávání</i>	40
<i>Tab. 4. Zájem o rekvalifikační kurzy cizího jazyka</i>	41
<i>Tab. 5. Rozdíl v zájmu o další profesní vzdělávání vzhledem ke vzdělání</i>	43
<i>Tab. 6. Četnosti zájmu o druhy rekvalifikačních kurzů</i>	44
<i>Tab. 7. Přehled zájmu o počítačové kurzy</i>	45
<i>Tab. 8. Četnosti zájmu o druhy počítačových kurzů</i>	46
<i>Tab. 9. Míra ne/spokojenosti s nabídkou rekvalifikací a projektů ESF</i>	48

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. <i>Cizí jazyky, o které respondenti projeví zájem</i>	42
Graf 2. <i>Podnikatelská činnost</i>	47
Graf 3. <i>Spokojenost žen a mužů s nabídkou rekvalifikací a projektů ESF</i>	48
Graf 4. <i>Zájem o nabídku projektů ESF</i>	49

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

P II Přehled rekvalifikačních kurzů 2013

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho vyhodnocení bude podkladem pro praktickou část bakalářské práce na téma „Kompetence ve vzdělávání dospělých nezaměstnaných do 30 let věku, vedených na Úřadu práce ve Zlíně“.

Dotazník je zcela anonymní.

Vámi vybranou odpověď vždy zakroužkujte.

Každá Vaše odpověď je velmi důležitá a proto prosím odpovídejte dle skutečnosti.

Děkuji Vám za spolupráci a čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.

Iva Pavlovská

1) Jste:

- a) žena
- b) muž

2) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) bez vzdělání
- b) základní vzdělání
- c) vyučení
- d) středoškolské vzdělání
- e) vyšší odborné vzdělání
- f) vysokoškolské vzdělání

3) Jste vedená/ý na úřadu práce:

- a) do 5 měsíců
- b) nad 5 měsíců

4) Absolvoval/a jste již v minulosti rekvalifikační kurz či projekt ESF pod záštitou úřadu práce?

a) ano

b) ne

5) Máte zájem o další profesní vzdělávání? (např. rekvalifikační kurzy, projekty ESF)

a) ano

b) ne

6) Máte zájem o kurz cizího jazyka?

a) ano

b) ne

7) Pokud jste v předchozí otázce **odpověděl/a ano**, označte prosím, o jaký druh jazykového kurzu byste měl/a zájem:

a) kurz anglického jazyka

b) kurz německého jazyka

c) kurz francouzského jazyka

d) kurz ruského jazyka

e) jiný – uveďte:

8) Jak byste charakterizoval/a svoji současnou počítačovou gramotnost (schopnost práce na počítači)?

a) žádná (nemám zkušenosti)

b) základní (základní znalosti práce na Internetu, případně jiné základní znalosti)

c) uživatelská (uživatelská znalost Word, Excel, Internet, aj.)

d) pokročilá (dobrá znalost Word, Excel, Internet, Powerpoint, Outlook, aj.)

9) Máte zájem o počítačové kurzy?

a) ano

b) ne

10) V případě, že jste v předchozí otázce **odpověděl/a ano**, označte prosím, o jaký kurz máte zájem:

- a) Word
- b) Excel
- c) Internet
- d) získání oprávnění dle osnov ECDL (mezinárodní certifikát počítačové gramotnosti)
- e) prezentační programy (např. Powerpoint)
- f) grafické programy
- g) pokročilá znalost práce na PC (AutoCad, správce počítačové sítě, administrátor www stránek, aj.)
- g) jiný - uveďte:.....

11) Absenci jakých schopností, znalostí a dovedností považujete za svůj největší nedostatek při hledání zaměstnání?

- a) počítačové znalosti a dovednosti
- b) jazykové znalosti a dovednosti
- c) řidičský průkaz
- d) ekonomické dovednosti (např. znalost účetnictví, administrativy)

12) O jaký rekvalifikační kurz či projekt ESF z následující nabídky máte zájem? (můžete zakroužkovat více možností)

- a) administrativní pracovník
- b) účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví
- c) skladový logistik
- d) projektový manažer
- e) základy podnikání
- f) řidičské průkazy sk. C, C+E, D
- g) profesní průkazy pro sk. C, C+E,D
- h) pracovníci v sociálních službách
- ch) obsluha motovozíku a elektrovozíku
- i) seřizovač CNC strojů
- j) obsluha CNC strojů
- k) obráběč kovů

- l) zámečnické práce
- m) svářeč
- n) montér suchých staveb
- o) údržbářské práce
- p) základní kurz obsluhy stavebních strojů
- r) nemám zájem rekvalifikaci či projekt ESF

13) O jaký projekt ESF z následující nabídky máte zájem? (můžete zakroužkovat více možností)

- a) Čas na změnu (zaměřeno na uchazeče o zaměstnání pečující o dítě do 15 let)
- b) S praxí do zaměstnání (získání praxe ve firmách, případně možnost zprostředkování zaměstnání na volná pracovní místa)
- c) Nespecifická rekvalifikace (možnost získat půlroční praxi v administrativě na Úřadu práce ve Zlíně či na odboru státní sociální podpory)
- d) nemám zájem o projekt ESF

14) Máte zájem o rekvalifikační kurz či projekt ESF, který není v běžné nabídce Úřadu práce ve Zlíně?

- a) ano – uveďte jaký
- b) ne

15) Máte zájem o rekvalifikační kurz „Základy podnikání“ a následné zahájení činnosti OSVČ?

- a) ano
- b) ne

16) V případě, že jste v předchozí otázce **odpověděl/a ano**, máte zájem o získání dotací na zřízení podnikání? (tato dotace se poskytuje až do částky 90.000,- Kč na vybavení)

- a) ano
- b) ne

17) Jste spokojen/a s nabídkou rekvalifikačních kurzů a projektů ESF Úřadu práce ve Zlíně?

a) rozhodně ano

b) spíše ano, ale přála bych si rozšířit nabídku

c) spíše ne

d) rozhodně ne

PŘÍLOHA P II PŘEHLED REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ 2013

Rekvalifikační kurzy 2013

Zlínský kraj

Veřejná zakázka - Výběr dodavatelů pro realizaci rekvalifikací ve Zlínském kraji (realizace kurzů do 30. 11. 2014)

Oblast – Obsluha osobního počítače (část 1)

- Základy obsluhy osobního počítače
- Obsluha osobního počítače
- Základy obsluhy osobního počítače (dle sylabu ECDL – START)
- Obsluha osobního počítače (dle sylabu ECDL)

Oblast – IT Technologie (část 2)

- Obsluha osobního počítače (se zaměřením na program AutoCAD)
- Projektant v programu Inventor
- Tvorba www stránek
- Správce počítačové sítě
- Pracovní/pracovnice grafického studia

Oblast – Sociální služby (část 3)

- Pracovnice/pracovník v sociálních službách
- Pracovnice (pracovník) v sociálních službách – osobní asistence
- Pracovnice/pracovník v sociálních službách – základní výchovná – nepedagogická činnost
- Pečovatel/pečovatelka (o děti ve věku od 0 do 15 let)

Oblast – Účetnictví a daně (část 4)

- Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
- Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)

Oblast – Základy podnikání (část 5)

- Základy podnikání
- Základy podnikání

Oblast – Administrativa (část 6)

- Administrativní pracovník/pracovnice
- Administrativní pracovník/pracovnice se zaměřením na obchodní činnost
- Realitní makléř/makléřka

Oblast – Výrobní a skladová problematika (část 10)

- Vedoucí provozu – mistr/mistrová (s výpočetní technikou)
- Skladník
- Skladník (66-002-H)
- Evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)

Oblast – Obsluha motovozíku a elektrovozíku (část 11)

- Obsluha motovozíku – pro uchazeče bez ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha motovozíku – pro uchazeče bez ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku – pro uchazeče bez ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku – pro uchazeče bez ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku a motovozíku – pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku a motovozíku – pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha motovozíku – pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha motovozíku – pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku – pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku – pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
- Obsluha elektrovozíku (vysokozdvížený ručně vedený)
- Obsluha elektrovozíku (vysokozdvížený ručně vedený)
- Obsluha elektrovozíku (nízkozdvížený, plošinový a tahač ručně vedený)
- Obsluha elektrovozíku (nízkozdvížený, plošinový a tahač ručně vedený)

Oblast – Svařování (část 12)

ZÁKLADNÍ KURZY ČSN 05 0705

- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1
- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1
- Základní kurz svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu dle ČSN 050705 ZK 135 1.1
- Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1
- Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1
- Základní kurz svařování obalenou elektrodou dle ČSN 050705 ZK 111 1.1
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 8
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 8
- Základní kurz svařování netavící elektrodou v inertním plynu dle ČSN 050705 ZK 141 8
- Svařování kyslíko – acetylenovým plamenem ZK 311 1.1
- Svařování kyslíko – acetylenovým plamenem ZK 311 1.1
- Základní kurz svařování kyslíko – acetylenovým plamenem dle ČSN 050705 ZK 311 1.1
- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1. 1 (doplněk)
- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1. 1 (doplněk)
- Základní kurz svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu dle ČSN 050705 ZK 135 1. 1 (doplněk)

ČSN EN 287 – 1

- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu 135 P
- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ČSN EN 287-1 135 P
- Státní zkouška svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu dle ČSN EN 287-1 135 P
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu 141 T
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN EN 287-1 141 T
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN EN 287-1 141 T
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu 141 P
- Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN EN 287-1 141 P
- Státní zkouška svařování netavící elektrodou v inertním plynu dle ČSN EN 287-1 141 P
- Svařování kyslíko – acetylenovým plamenem 311 T
- Svařování kyslíko – acetylenovým plamenem ČSN EN 287-1 311 T
- Státní zkouška svařování kyslíko – acetylenovým plamenem dle ČSN EN 287-1 311 T
- Svařování obalenou elektrodou 111 T
- Svařování obalenou elektrodou ČSN EN 287-1 111 T
- Státní zkouška svařování obalenou elektrodou dle ČSN EN 287-1 111 T

Oblast – Strojírenství (část 13)

- Obsluha CNC strojů
- Kovoobráběčské práce (pro uchazeče min. se základním vzděláním)
- Kovoobráběčské práce (pro uchazeče min. se středním vzděláním)
- Zámečnick (23-003-H)

Oblast – Obsluha strojů lesní techniky a údržba veřejné zeleně (část 14)

- Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu
- Ruční práce v produkčním zahradnictví (41-00-4-E)
- Vazačské práce (41-032-E)
- Údržba veřejné zeleně (41-033-E)

Oblast – Elektro (část 15)

- Pracovník poučený v elektrotechnice dle § 4 vyhlášky č. 50/1978 Sb.
- Pracovník znalý práce v elektrotechnice dle § 5 vyhlášky č. 50/1978 Sb.
- Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice dle § 6 vyhlášky č. 50/1978 Sb.
- Elektrické rozvody (26-009-E)
- Elektrické instalace (26-008-E)
- Elektrická zařízení (26-010-E)

Oblast – Stavebnictví (část 16)

- Zedník (36-020-H)
- Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H)
- Montér suchých staveb (36-021-H)

Oblast – Stavebních a zemních strojů (část 17)

- Strojník stavebních a zemních strojů
- Strojník stavebních a zemních strojů (více strojů)

Oblast – Nespecifická rekvalifikace (část 18)

- Nespecifická rekvalifikace, dle Usnesení vlády č.238/1991