

Vzdělávací příležitosti vybrané skupiny dospělých

Michaela Bachanová

Bakalářská práce

2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela Bachanová**
Osobní číslo: **H180174**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Vzdělávací příležitosti vybrané skupiny dospělých**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti vzdělávacích příležitostí dospělých.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

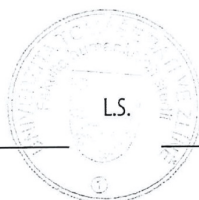
Seznam doporučené literatury:

- BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. Firemní vzdělávání. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
HENDL, Jan, 2005. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál. ISBN 8073670402.
HRONÍK, František, 2007. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
KOUBEK, Josef, 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.
MUŽÍK, Jaroslav, 2012. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 9788073577384.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.**
Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

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 ..31.3.2021

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 vysoké školy.

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

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užití-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 užit 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 jím 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 přihlídně k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem bakalářské práce jsou vzdělávací příležitosti pro nezaměstnané a jak jsou jimi vnímány. Teoretická část se zabývá vymezením základních pojmů jako je vzdělávání formální a neformální, nezaměstnanost, percepce vzdělávacích příležitostí nezaměstnanými a aktivní politika zaměstnanosti, která zprostředkovává vzdělání pro nezaměstnané. Hlavním cílem praktické části bylo zjistit, jak nezaměstnaní vnímají vzdělávací příležitosti. Výzkum proběhl prostřednictvím kvantitativního dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 121 uchazečů o zaměstnání. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina respondentů je spokojena jak s nabídkou formálního a neformálního vzdělání, tak s rekvalifikačními kurzy zprostředkovanými Úřadem práce. Nabídku těchto vzdělávacích příležitostí považují za dostačující.

Klíčová slova: vzdělávání, nezaměstnanost, percepce, postoje, příležitosti, Úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The topic of the bachelor thesis is educational opportunities for the unemployed and how they perceive them. The theoretical part deals with the definitions of the basic concepts such as formal and non – formal education, perception of educational opportunities by the unemployed people and active policy of employment, which mediates education for the unemployed. The main goal of the practical part was to find out how the unemployed perceive educational opportunities. The research was conducted through a quantitative questionnaire survey, which was attended by 121 job seekers. The questionnaire survey showed that most respondents are satisfied with the offer of formal and non – formal education, as well as with retraining courses mediated by the Labor Office. They considered the offer of these educational opportunities to be sufficient.

Keywords: education, unemployment, attitude, education opportunities, Labor Office, active policy of employment

Své poděkování bych chtěla vyjádřit vedoucímu bakalářské práce Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za profesionální vedení, věcné připomínky a rady.

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

OBSAH

OBSAH	8
ÚVOD.....	10
I. TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VZDĚLÁVÁNÍ	13
1.1 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	14
1.2 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	14
2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	16
2.1 NÁSTROJ REALIZACE APZ	16
2.2 ÚŘAD PRÁCE	18
3 PERCEPCE	20
4 NEZAMĚSTNANOST	25
4.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	25
II. PRAKTICKÁ ČÁST	27
5 METODOLOGICKÁ ČÁST	28
5.1 CÍL VÝZKUMU	28
5.2 OTÁZKY	28
5.3 VÝZKUMNÁ STRATEGIE A TECHNIKA SBĚRU DAT	29
5.4 VÝZKUMNÝ VZOREK	29
5.5 REALIZACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	29
6 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	31
6.1 VYHODNOCENÍ DAT	31
6.2 TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ	49
6.3 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	53
6.4 DISKUSE	55
6.5 LIMITY VÝZKUMU	55

ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	62
SEZNAM TABULEK.....	63
SEZNAM GRAFŮ	64
SEZNAM PŘÍLOH.....	65
PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK.....	66
PŘÍLOHA P II: TABULKY ČETNOSTÍ	72

ÚVOD

Vzdělávání jedince nekončí absolvovaným školským vzděláním, kterého člověk dosáhl. Pro tempo světa a našeho okolí je nutné se neustále dále vzdělávat a rozvíjet se prostřednictvím různých edukačních příležitostí. Tyto příležitosti jsou v různých formách a člověk má na výběr z velké škály. Záleží jen na jeho záměrech a výběru. Každý jedinec si může najít ideální vzdělávací příležitost jako na míru ušitou pro něj, které se bude účastnit individuálně nebo skupinově. Skupinové mohou být v rámci zaměstnání, ale také pro lidi, kteří o zaměstnání přišli.

Nezaměstnaní patří mezi ohrožené sociální skupiny. Ti ale mají různorodé možnosti vzdělávání, které mohou zvýšit jejich uplatnění na trhu a tím snížit celkovou nezaměstnanost státu a předcházet vyloučením ze společnosti a jiným nepříznivým jevům, které jedinci způsobuje nezaměstnanost.

Trh práce je velmi dynamický a proměnlivý. Někteří jedinci střídají pozice, jiní zase nastupují a naopak jiní odchází a počet aktivně pracovního obyvatelstva se neustále mění. Na druhou stranu i pracovní místa zanikají a vznikají úplně nová. Nezaměstnanost je jak soudobým, tak historickým problémem, na kterém by měl stát pracovat sociální politikou – aktivní politikou zaměstnanosti.

V této práci se zaměříme na nezaměstnané a jejich pohled na vzdělávací příležitosti. Zejména nás zajímá, jak vnímají vzdělávání, školský systém, nabídku neformálního vzdělávání a rekvalifikační kurzy zprostředkované Úřadem práce, které se dělí na zabezpečené a zvolené.

Záměrem práce je zjistit, jak nezaměstnaní na Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti Úřadu práce vnímají nabídku vzdělávacích příležitostí, jak jsou s ní spokojeni a které vzdělávací příležitosti by si vybrali v různých případech vzdělávání.

Teoretická část se věnuje vymezením základních pojmů jako je nezaměstnanost, vzdělávání, rozdělení vzdělávání na formální a neformální, percepce vzdělávání, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti a Úřad práce.

Cílem praktické části je zachytit vnímání vzdělávací příležitosti nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání. Pro výzkum byl zvolen kvantitativní výzkum provedený dotazníkovým šetřením, vyhodnocován chí – kvadrátem čtyřpolními tabulkami. Závěry jsou interpretovány na základě signifikantních výroků a vztahů mezi nimi, čímž se zjišťuje jejich využitelnost

pro praxi. Výsledky z výzkumu jsou také porovnány s názory jiných autorů, kterým jsme se věnovali v teoretické části.

Součástí bakalářské práce je i určení limitů zkoumaného výzkumu, které nás po čas realizace doprovázely.

„Svoboda bez vzdělání je nebezpečná, vzdělání bez svobody je zbytečné.“

John Fitzgerald Kennedy

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání hraje důležitou roli u všech lidí, posunuje člověka dál a rozvíjí jeho schopnosti a dovednosti. Tyto faktory umožňují lepší zařazení do pracovního života a společnosti. Pro nezaměstnaného jedince to může znamenat naději na lepší životní situaci a uplatnění se na trhu práce a růst.

Palán (2003) definuje vzdělávání jako „*proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustav vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů.*“ (Palán, 2003, s. 11)

Utváří se osobnost člověka, individualizuje se sociální vědomí. Je to společensky zajišťována různorodá aktivita vzdělávacích institucí, do kterých řadíme školy všech úrovní a zaměření a také instituce vzdělávání. (Palán, 2003, s. 11)

Potenciál osobnosti se rozvíjí spontánním učením napodobovaného nebo zcela nově utvořeného chování s cílem dosáhnouti přívětivých konsekvencí. Každý jedinec je individuální vůči rozdílným obsahům a formám podnětů. To je významný prvek pro záměrné a organizované učení neboli vzdělávání. Vzdělávání bývá zaměřeno hlavně na bezprostřední kultivaci znalostí nebo dovedností. (Plamínek, 2010, s. 32)

Bartoňková (2010, s. 17) vnímá vzdělávání jako trénink pro získání kompetencí potřebných k výkonu pracovní pozice jedince.

Beneš (2002, s. 76) zastává názor, že je nutné přisoudit vzdělávání tři atributy:

- vzdělání je vyjádřením dané kvality a nejedná se jen o sumu a množství dovedností, schopností a znalostí,
- vzdělávání označuje nějakou hodnotu samo o sobě, tím myslí více nebo něco jiného než pojmy kompetence, kvalifikace neboli schopnosti a ochoty zaujímat společenské role,
- vzdělání se nutně určuje něco všeobecného, co mohou alespoň potenciálně sdílet všichni, nemůže být jen soukromou nebo skupinovou věcí, musí projevat reflex nějaké společné a nanejmeně potencionálně všemi přijatelné kultury.

1.1 Formální vzdělávání

Koncept formálního vzdělávání v určité míře představuje plynulé učení v průběhu života. Což znamená, že požadovaných dovedností, vědomostí a kompetencí by se mohlo dát docílit různými způsoby. Tento typ vzdělávání je uskutečňován prostřednictvím vzdělávacích institucí, škol. Vzdělávací instituce mají cíle, funkce, obsahy, prostředky a způsoby hodnocení, kterými jsou vyznačovány a normativně a legislativně vymezeny. Dosažená úroveň vzdělání je potvrzena odpovídajícím druhem oficiálního a celospolečensky oceňovaného certifikátu v podobě vysvědčení, diplomu, titulu a dalších). Formální vzdělávání je tvořeno strukturou na sebe navazujících etap a druhů škol od preprimárního po terciální. (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 107)

Sféra formálního vzdělávání v České republice je upravena legislativně dvě zákony:

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách,
- A dalších souvisejících předpisů, a to např. zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

1.2 Neformální vzdělávání

Většina uchazečů o zaměstnání evidována na Úřadu práce má za sebou už nějaký typ formálního vzdělávání a určité pracovní zkušenosti. S odstupem času a tím i evidencí na Úřadu práce uchazeči o zaměstnání volí spíše různorodé kurzy spadající do neformálního vzdělávání.

Neformální vzdělávání je vymezeno jako oblast takových systematických a organizovaných edukačních činností odehrávající se mimo formální vzdělávací systém. (Palán 2002, s. 132 in Dvořáková, Šerák, 2016, s. 108.)

Zaměřuje se na osvojení vědomostí, dovedností a kompetencí, které jsou schopny osobnosti povznést její společenské i pracovní uplatnění. Poskytují jej zaměstnavatelé v jejich zařízení, vzdělávací soukromé instituce, neziskové organizace nepatřící pod stát, školské instituce a jiné organizace jako jsou třeba organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, jazykové kurzy, PC kurzy, rekvalifikační kurzy a krátkodobé školení a přednášky.

Lektor, učitel nebo jiný proškolený vedoucí je nutnou součástí pro realizaci neformálního vzdělávání. Tento typ vzdělávání nevede k dosáhnutí úrovně edukace. (Strategie, 2007, s. 8 in Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 61)

2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politiku zaměstnanosti dále jen APZ je možné považovat za jednu z největších příležitostí pro nezaměstnaného, jak si rozšířit vzdělání a lépe se začlenit na trh práce. Česká republika, jako stát, se snaží snižovat nezaměstnanost různými nástroji, mezi které patří aktivní politika zaměstnanosti. APZ nabízí jako jednu z možností její realizace rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání, kde si mohou rozšířit svoji kvalifikaci nebo získat úplně novou a taktéž nabýt nové dovednosti a znalosti.

Jde se o soubor aktivních postupů trhu práce vymezeném v zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Krebs, 2015, s. 331)

Vstup nezaměstnaných na trh práce je podporován souborem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti a jejím základem je podpora budování nových pracovních míst, poskytování podpory zaměstnavatelům při zaměstnávání kandidátů o zaměstnání a kandidátům samotným. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 30)

Aktivní politika zaměstnanosti je jednou z možností, jak snížit nezaměstnanost. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí společně s úřadem práce. Důsledky nezaměstnanosti a doba hledání práce různými způsoby mohou být snižovány pomocí hospodářské politiky vládou. (Jurečka, 2010, s. 147)

Jejím cílem je zbavit se překážek, které omezují jedince ve vstupu na trh práce, být užitečný k vytváření vyrovnanosti mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, které zahrnují jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny eliminovaných z trhu práce a napomáhat souladu rodinného a pracovního života. (MPSV, 2021)

2.1 Nástroj realizace APZ

Krebs (2015, s. 332–336) rozděluje nástroje aktivní politiky následovně:

- a) rekvalifikace – získání nové kvalifikace a navýšení, zdokonalení či rozšíření stávající kvalifikace, zahrnující udržování a obnovování,
- b) investiční pobídky – podpoření tvorby nových pracovních pozic u zaměstnavatele a rekvalifikace nebo školení nově přicházejících pracovníků,
- c) veřejně prospěšné práce – pracovní příležitosti v podobě činností ve prospěch obce, státní či jiného obecně prospěšného podniku,

- d) společensky účelná pracovní místa – vybudování pracovních pozic pro jedince, kteří nemají naději najít zaměstnání,
- e) překlenovací příspěvek – určen pro osoby samostatně výdělečné, které již nejsou evidovány na ÚP, na úhradu provozních nákladů vzniklých a splacených v době, na které byl udělen,
- f) příspěvek na zpracování – pobírá zaměstnavatel, který zaměstná uchazeče, kterému ÚP věnoval intenzivnější starostlivost,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – v případě, že zaměstnavatel mění druh podnikání a kvůli tomu není schopen zabezpečit zaměstnance.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Dle Českého sociálního podnikání (2021) jsou:

- a. poradenství,
- b. podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku podle §78,
- c. cílené programy k řešení zaměstnanosti podle §120.

Cílové skupiny nezaměstnaných přednostně zařazených do nástrojů APZ

Zdroj: MPSV, 2021

- věková skupina do 25 let, zvláště absolventi formálního vzdělávání bez praxe,
- věková skupina nad 50 let,
- uchazeči se zdravotním postižením,
- lidé vracející se z mateřské či rodičovské dovolené,
- uchazeči s důvodným předpokladem dlouhodobé evidence,
- osoby s potřebou zvýšené péče z jiného bránícího důvodu.

2.2 Úřad práce

V momentě, kdy člověk přijde z jakéhokoliv důvodu o práci, má možnost obrátit se na Úřad práce a zaevidovat se jako uchazeč o zaměstnání. Zde mu jsou nabídnuty varianty vzdělávacích aktivit v podobě zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů nebo si sám může vybrat zvolený rekvalifikační kurz.

Úřad práce České republiky je správním úřadem, který působí celostátně a je organizační složkou státu a zprostředkovává APZ. Byl založen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Je rozdělen na generální ředitelství, krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště a pobočku pro hlavní město Prahu. (MPSV, 2021)

Dle Krebse (2007) se jedná o základní článek uskutečňující politiku zaměstnanosti, který plní i další poradenské funkce, mezi které patří poradenství a rekvalifikace. (Krebs, 2007, s. 303)

V rámci České republiky jsou nezaměstnané osoby povinny pravidelně docházet na jednotlivé pobočky Úřadů práce v ČR, a to nejenom za účelem hledání pracovní pozice, ale také s ohledem na projednání s konzultantem či odborným pracovníkem daného Úřadu práce o individuálním plánu hledání zaměstnání. Nezaměstnaní jsou povinni účastnit se různých aktivit, které by podporovaly hledání zaměstnání. Při účasti na těchto činnostech je člověk veden k dosažení konkrétního cíle, a to tedy nalezení vhodné práce. Vzdělávací opatření je jedním z aktivačních kroků. Problém existuje, když nezaměstnaní nejsou motivováni ke změnám, a to účastnit se vzdělávání a souvisejících vzdělávacích opatřeních a následný nástup do placeného zaměstnání. Právě problém vlastní motivace nezaměstnaných k jejich rozvoji a vzdělávání je ústředním problémem při jejich účasti na vzdělávacích činnostech. Přijali situaci, kdy je možné získat sociální dávky a pracovat nelegálně a tímto si přivydělat další finanční prostředky k sociálním dávkám. K získání dobře finančně placené práce je nutné získat nové znalosti a trénovat nové znalosti a dovednosti pro danou novou pracovní pozici a její jednotlivé požadavky na současně nezaměstnanou osobu. (Strategie Evropa 2020, © 2009 – 2021)

Pokud chce nezaměstnaný změnit svou sociální situaci, je nutné si vytvořit vlastní životní strategii, a to lze udělat společně s profesionály konkrétně odborným pracovníkem Úřadu práce a kariérním konzultantem, psychologem nebo sociálním pracovníkem. Změny postojů v této souvislosti, tedy nejenom k novému zaměstnání, ale také ke vzdělávání a dalšímu

rozvoji je možné získat, pokud má nezaměstnaný samostatně aktivní zájem a snahu o nové povolání a hledání pracovních příležitostí. Nicméně zásadní je doba trvání nezaměstnanosti, která má vliv nejenom na hledání práce, ale také na účast na vzdělávacích opatřeních a podpůrných vzdělávacích činnostech, typicky jako jsou rekvalifikace, a to v souvislosti se získáním dané pracovní pozice. (Albæk et al., 2015)

3 PERCEPCE

Vnímání nás doprovází po celý život. Prostřednictvím vnímání je uskutečňuje první jakýkoli kontakt jedince s osobou, věcí, nějakou skutečností. Zachycuje to, co v daný okamžik má vliv na naše smysly a jak se v našem vědomí promítá realita. Tato kapitola se věnuje percepci, která zkoumá, co nezaměstnanost znamená pro jedince a jak vnímá uchazeč o zaměstnání vzdělávání a vzdělávací příležitosti.

Práce vytváří podstatnou součást života každé bytosti pro jeho náležitou jsoucnost a dodává mu určité hodnoty, tyto hodnoty se vyznačují seberealizací, společenskou prospěšností a materiálním profitem. Slouží také ke tvorbě sociálních vztahů a tím uspokojuje ambicióznost jedince, jeho sebevědomí a seberealizaci. Není tedy pouze považována jenom za ekonomický parametr v podobě produkce statků a provedení služeb. (Buchtová et al, 2002, s. 75)

Jsou jedinci, kteří vnímají vyřazení z trhu práce jako zpochybnění sebe samých v situacích v podobě složitých společenských vztahů a tvořit součást společnosti. (Brožová, 2003, s. 76)

Kotýnková a Němec (2003, s. 152–153) konstatují, že nezaměstnaný prožívá pocit ztráty projevující se nucenou pasivitou. Považuje nezaměstnanost za zátěžovou situaci, kdy se jedinec vypořádává s těžší finanční situací, reorganizací všedních dnů, na které byl zvyklý v životě, snížením sebeúcty způsobené reflexí známých, sousedů a být odmítání jinými skupinami lidí a se snížením vlastní konkurenceschopnosti.

U všech věkových skupin i s ohledem na jejich další specifika jako je vzdělávání, znalosti a pracovní zkušenosti je nutné uvést, že v souvislosti se snížením jejich motivace i jejich určité pozitivní víry v dobrou práci klesá jejich zájem nejenom k hledání jejich zaměstnání, ale také k tomu účastnit se vzdělávacích aktivit jak formálního, tak neformálního vzdělávání. To zejména proto, že získávají postupně negativní zkušenosti a přesvědčení o tom, že ani tyto aktivity nevedou k získání pracovní příležitosti a spíše se jen utvrzují v domněnce, že je pro ně výhodnější žít ze sociálních dávek i se sníženým sociálním statutem a dále nevykládat své úsilí získáním příkladně rekvalifikací či jiných vzdělávacích aktivit a činností. Výraznější je tato skutečnost s ohledem na časový horizont, ve kterém jsou tyto osoby nezaměstnané a s danou tíživě sociální skutečností se sžívají a dále si na ni zvykají a ztrácí vlastní pozitivní přesvědčení ve změnu. (Mühlböck, Steiber a Kittel, 2020)

Podle analytických zjištění, která byla provedena Evropskou komisí a Eurostatem, může nedostatek pozitivního přesvědčení a důvěry ve zlepšení současné situace nezaměstnané osoby znamenat sníženou motivaci k hledání nejenom dalšího zaměstnání, ale také od všech relevantních vzdělávacích aktivit formálních i neformálních a také od opětovného vstupu do pracovního místa na jednotlivých trzích práce v rámci Evropské Unie. Čím je delší doba nezaměstnanosti, tak tím je nižší vlastní sebe realizace nezaměstnaných osob, a to podstatě všech věkových skupin i s ohledem na možnosti vzdělání a zkušenosti daných jednotlivců. Podle Evropské komise se jedná zejména o mladé nezaměstnané osoby, které ztrácí pozitivní přesvědčení o možnosti nalézt kvalitní pracovní příležitost a také seniorní osoby, které s delším časovým horizontem nezaměstnanosti ztrácejí přesvědčení ve schopnost nalézt si kvalitní pracovní příležitost. Zaměstnatelnost se v politickém diskurzu stala tématem a její problematika a řešení je zdůrazněna v různých strategických dokumentech týkajících se aktivních politik trhu práce. V rámci ČR jsou pak tyto aktivity podřízeny zejména Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. (Albæk et al., 2015)

Doporučení k podpoře nezaměstnaných osob v rámci Evropské Unie je vyjádřena ve Strategii EU 2020 a v kontextu vzdělávání je to v českém vzdělávacím systému Strategie vzdělávací politiky do roku 2030+, která je vytvořena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. (Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, © 2013 – 2021)

Je možné v tomto kontextu uvést doporučení Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj nebo analytických společností jako je Deloitte, McKinsey a dalších institucí. Je nutné uvést, že v těchto doporučeních jsou jednotně zdůrazněna role vzdělávání při zvyšování zaměstnatelnosti a kratší přechodná období mezi zaměstnáním, vyšším finančním ohodnocením a zapojením role poradenských služeb Úřadů práce či jiných institucí poskytující pracovních příležitosti ve spolupráci se státem. Je nutné konstatovat, že daná doporučení vychází z poznatků, že dlouhodobá nezaměstnanost a postupná ztráta pozitivních očekávání a pozitivní důvěry v získání budoucí kvalitní pracovní pozice jsou největšími překážkami toho, že nezaměstnaní mají zájem se aktivně dále rozvíjet a vzdělávat, a to jak v rovině formálního či neformálního vzdělávání. Svůj podstatný vliv mají také sekundární dopady epidemie COVID – 19 a restriktivní omezení a epidemiologická opatření, která prakticky činí realizaci vzdělávacích aktivit pro nezaměstnané jednak dostupné a jednak jsou to omezené technické možnosti těchto osob. Tyto spočívají například v nemožnosti se

připojit k distančnímu vzdělávání v online formě nebo schopnosti pracovat se softwarem, který je určen pro vzdělávání pro osoby bez základního vzdělávání. (Albæk et al., 2015)

Motivy vzdělávání nezaměstnaných dospělých osob různých věkových skupin i s ohledem na jejich stávající vzdělání jsou podporovány vědomím významu obsahu vzdělávání a propojení mezi teorií a praxí. Proto musí být vzdělávací cíle stanoveny v souladu s potřebami nezaměstnaných dospělých a jejich potřebami a zájmy. Motivace, která povzbuzuje dospělé k získání něčeho nového, může souviset s různými tématy. Tyto by měly být, jak ze strany odborných pracovníků na Úřadech práce identifikovány a také subjekty v dalším vzdělávání a identifikace zájmů a očekávání jednotlivých účastníků vzdělávání. Tomuto by z hlediska percepce vzdělávacích příležitostí nezaměstnaných měla být věnována samostatně pozornost. Mimo toho jsou to okruhy týkající se nalezení vhodné pracovní příležitosti na tato navazující pracovní kariéra a její zahájení zejména u mladých nezaměstnaných osob a s tímto související pozitivní motivace k dalšímu sebe rozvoji, a to vlivem nejenom pracovních, ale také osobních úspěchů. Jak již bylo uvedeno, pro percepci vzdělávacích příležitostí nezaměstnanými je zásadní délka doby nezaměstnanosti, postupující vlastní negativní zkušenosti a přesvědčení v souvislosti s absolvovanými vzdělávacími činnostmi a aktivitami bez úspěchu a konečně pak skutečnost, že si na pravidelné sociální dávky od státu nezaměstnaná osoba zvyká a tímto v podstatě zcela ztrácí další motivaci ke vzdělávání a vzdělávacím činnostem v podstatě všeho druhu. U nezaměstnaných osob musí existovat důvod a připravenost k dalšímu vzdělávání a také pozitivní zkušenosti se vzděláváním, které budou vzdělávací aktivity nezaměstnaných podporovat. Studium nezaměstnaných osob a jejich další vzdělávání je nutné chápat jako účelnou akci k obohacení vlastních zkušeností nezaměstnaného jednotlivce ve speciálně organizovaném prostředí s pomocí jiné osoby, která aktivizuje zkušenosti a motivy s ohledem na aktuální potřeby. (Publications Office of the EU, © 2019)

Je vhodné též uvést, že skupiny dospělých osob jsou obvykle heterogenní. To zahrnuje osoby různého věku, kvalifikace a zkušeností. Stejně tak mají různé motivace ke vzdělávání podle toho, jak dlouho jsou nezaměstnaní, jaké mají vnitřní motivy i zkušenosti se vzděláváním a také jakou mají ochotu získat novou pracovní pozici a změnit tak svoje zaměstnání i stávající sociální statut. Přitom s ohledem percepce vzdělávacích příležitostí lze dospělé nezaměstnané osoby členit následovně: (Mühlböck, Steiber a Kittel, 2020)

- nezaměstnané dospělé osoby se zaměřením na konkrétní cíl v kontextu hledání nových pracovních příležitostí,
- nezaměstnané dospělé osoby se zaměřením na konkrétní aktivity, a to i v rámci vzdělávání s ohledem na budoucí pracovní pozici,
- nezaměstnané dospělé osoby se zaměřením na studium a vzdělávání, a to zahrnuje kurzy, semináře či individuální konzultace.

S ohledem na vzdělávací příležitosti a na výše uvedené členění se mohou nezaměstnaní dospělí orientovat v kontextu cíle na výcvikových programech v souladu se svými osobními potřebami a v této oblasti je pak nutné u takových osob podporovat jejich motivace a zájem z hlediska jejich vzdělávacích příležitostí. Dospělé nezaměstnané osoby, které se orientují na aktivity mají zájem o budování vztahů a utváření kontaktů s ostatními členy heterogenní skupiny, ale také o nové kontakty na pedagogy v jejich vzdělávání a o zdokonalování vlastních dovedností a jejich talentů v jejich budoucí pracovní praxi. U těchto nezaměstnaných osob je nutné podporovat tyto identifikované skutečnosti. Dospělí nezaměstnaní orientovaní na studium považují studium za specifický životní styl. Studium jim poskytuje pozitivní zkušenost a jejich percepce ke vzdělávacím aktivitám v nezaměstnanosti je nejvíce pozitivní. Tohoto je vhodné využít i s ohledem na jejich motivace a zapojení do dalších vzdělávacích aktivit k získání budoucí pracovní pozice. Pro percepce vzdělávacích příležitostí nezaměstnanými osobami je podstatný obsah vzdělávacích příležitostí k jejich pozitivní motivace a zkušenosti. Je možné uvést, že obsah i styl studia dospělých osob ovlivňuje trénink člověka, stejně jako je relevantní jeho práce ve skupině, vztah s ostatními, způsoby řešení problémů a tímto také pozitivní a motivační přístup ke vzdělávání a k vlastnímu seberozvoji. Vzdělávací motivy jsou pro každou osobu jedinečné a individuální, což je poznatek, se kterým by měly pracovat jak instituce zprostředkující nabídky práce a jednotlivé pracovní pozice pro nezaměstnané, ale také pro subjekty ve formálním a neformálním vzdělávání pro dospělé osoby. (Albæk et al., 2004)

Obecně je možné uvést, že pro většinu nezaměstnaných osob je hledání nové pracovní příležitosti a kvalitní práce důležitým motivem, a to s ohledem na skutečnost, že pro lidský život a naplnění všech potřeb člověka je důležité materiální zabezpečení a sociální statut ve společnosti. Tyto zásadní zkušenosti jsou podstatně narušovány hlavně skutečnostmi, které již byly uvedeny. Délka doby, po kterou je daný jedinec nezaměstnaný, jeho vlastní zkušenosti týkající se všech forem vzdělávání a jeho vlastní víra a očekávání v nalezení nové práce a také postupná akceptace sociálního statutu nezaměstnané osoby a krytí životních

potřeb daného jednotlivce ze sociálních dávek. Je také nutné zdůraznit, že s ohledem na percepci vzdělávacích příležitostí pak někteří nezaměstnaní mají obavy o ztráty svého sociálního statutu, a to zejména na komunální úrovni. Stejně jako státních výhod a dávek po dobu jejich nezaměstnanosti, a proto nejenom dodržují povinnosti nezaměstnaných, ale aktivně se podílejí na hledání a nalezení nové práce co nejrychleji. Jejich ochota se vzdělávat a rekvalifikovat je na vysoké úrovni. Následné nezaměstnané osoby již nemají tak vysokou úroveň percepce, což je dáno výše uvedenými poznatky a také je nutné uvést jejich percepci sociálního statutu v komunitě, jejich osobní motivy, dosavadní vzdělání a kvalifikace a dosavadní pracovní zkušenosti. V případě mladých nezaměstnaných bez pracovních zkušeností je pak primární problém v tom, jaké pozitivní motivy ze vzdělávání získají a jak budou ochotni usilovat o vlastní sebe rozvoj a hledání nové pracovní pozice. (Mühlböck, Steiber a Kittel, 2020)

4 NEZAMĚSTNANOST

Cílovou skupinou této bakalářské práce jsou nezaměstnaní lidé, kteří se ucházejí o práci na Úřadu práce a jejich postoji ke vzdělávacím příležitostem. S vyšší kvalifikací je lepší uplatnění na trhu práce, a tím i snížení nezaměstnanosti. V této kapitole si vydefinujeme termíny nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti.

Významnou podmínkou lidského bytí je práce. Vnáší do života jak materiální prospěch, tak dodává pocit seberealizace a sociální užitečnosti. Zařazuje osobu do společenských vztahů, naplňuje její potřeby jako jsou sebeúcta, ctižádost a uplatnění sebe samé. (Buchtová, 2013, s. 49)

4.1 Míra nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti je potřeba vymezení kategorií obyvatelstva. Nezaměstnanost z makroekonomického pohledu se týká lidí v produktivním věku. Ti se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané aktivně hledající si práci. To znamená, že jsou evidováni na úřadu jako nezaměstnaní. Tyto dvě kategorie spolu představují ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (Jurečka a kolektiv, 2017, s. 154)

- ukazatel míry nezaměstnanosti:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100$$

„Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony.“ (Jurečka a kolektiv, 2017, s. 155)

Podle relevantních analytických studií a informací analytických společností je vysoká míra nezaměstnanosti spojena s mladými osobami jako jsou absolventi různých škol, ale také mladé osoby bez vlastní praxe a vzdělávání. Jsou to výzvy a aktuální problémy v mnoha zemích jak v evropském, tak ve světovém měřítku a částečně také v prostředí českého pracovního trhu. Pokud mladí dospělí zažijí delší období nezaměstnanosti a neúspěch při hledání zaměstnání na začátku své pracovní kariéry mohou ztratit nejenom percepce k dalším vzdělávacím aktivitám různého charakteru, ale také vlastní pozitivní víru, že budou tyto

osoby schopné najít dobrou a kvalitní práci a kvalitní přiměřené zaměstnání. Je nutné také uvést, že tyto skutečnosti a percepce vzdělávacích příležitostí pro jednotlivé skupiny nezaměstnaných osob a v různých věkových skupinách roste s délkou jejich nezaměstnanosti a také s tím, jak si tyto dotčené nezaměstnané osoby zvykají na svůj sociální statut a na život ze sociálních dávek. Toto je také v praxi pracovního trhu problematická skutečnost. (Mühlböck, Steiber a Kittel, 2020)

Teoretická část se věnovala vzdělávání, nezaměstnanosti a souvislosti mezi nimi. Vymezili jsme pojmy formální a neformální vzdělávání, aktivní politiku zaměstnanosti, která je nástrojem proti nezaměstnanosti a je zprostředkovávána Úřadem práce a věnovali jsme se souvislostem mezi vzděláváním, vzdělávacími příležitostmi a nezaměstnaností z pohledu nezaměstnaného jedince, který se uchází o zaměstnání. V návaznosti na empirickou část se zaměříme na uchazeče o zaměstnání evidované na Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti. Budeme zkoumat, jak oni vnímají vzdělávací příležitosti a jejich nabídku. K dílčím výzkumným otázkám stanovíme jednotlivé hypotézy, které následně budeme testovat chí – kvadrátem pro čtyřpolní tabulku.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

Nezaměstnanost patří mezi soudobé problémy a vzdělávání a rekvalifikační kurzy, které jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti, napomáhají zvýšení kvalifikace a kompetencí a jedinci pomohou lépe se uplatnit na trhu práce a tím i snížit míru nezaměstnanosti.

Praktická část je zaměřena na percepci vzdělávací příležitosti pro nezaměstnané v podobě formálního studia, neformálního a rekvalifikačních kurzů zvolených a zabezpečených, zprostředkovaných Úřadem práce České republiky a na to, jak tyto příležitosti uchazeči hodnotí.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání na Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti Úřadu práce vnímají nabízené vzdělávací příležitosti v jejich okolí.

Kvantitativní výzkum byl zvolen na základě stanovitého výzkumného problému, které se týká početnější skupiny respondentů a byl formulován jako vztahový, díky kterému lze stanovit, jestli mezi zkoumanými jevy je vztah. (Gavora, 2010, s. 57)

5.2 Otázky

Hlavní výzkumná otázka

HVO: Jak uchazeči o zaměstnání vnímají nabídku vzdělávacích příležitostí?

Díličí výzkumné otázky

DVO1: Jak věk respondentů ovlivňuje výběr vzdělávání?

Stanovená hypotéza k otázce: **H1:** Předpokládáme, že lidé ve věkové kategorii do 30 let mají větší zájem o formální a neformální vzdělávání, než lidé ve věkové kategorii nad 30 let.

DVO2: Jak vnímají respondenti nabídku zabezpečených rekvalifikačních kurzů Úřadem práce?

Stanovená hypotéza k otázce: **H2:** Předpokládáme, že respondenti starší 41 let budou více spokojeni s nabídkou zabezpečených rekvalifikačních kurzů, než respondenti mladší 41 let.

DVO3: Jsou respondenti ochotní si uhradit zpoplatněný vzdělávací kurz?

Stanovená hypotéza k otázce: **H3:** Předpokládáme, že uchazeči s nižším dosaženým vzděláním nejsou ochotní zaplatit za zpoplatněný vzdělávací kurz, na rozdíl od uchazečů s vyšším dosaženým vzděláním.

5.3 Výzkumná strategie a technika sběru dat

Pro výzkum praktické části byl zvolen kvantitativní přístup. Nejprve se určí základní soubor a prostřednictvím dotazníkové šetření, kterého zúčastní větší počet lidí se budou zjišťovat různé skutečnosti, které budou následně zpracovány statisticky a vyjádřeny v kvantitativních formách, jako jsou tabulky a grafy, podle toho lze zobecnit závěry. (Průcha, 2014, s. 106)

Anonymní dotazník obsahuje 18. otázek. Prvních 5 otázek se věnuje demografickým údajům, dosaženého vzdělání, délce evidence na Úřadu práce a důvodu evidence na ÚP. Otázky 6. až 14. zjišťují, o jaké vzdělávání má respondent zájem a jak je spokojený s nabídkou vzdělávání. A v otázkách 15. – 18. se zabývá zájmem o rekvalifikační kurzy zvolené a zabezpečené.

5.4 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek byl získán a cíleně vybrán na základě určitých podmínek, které museli respondenti splňovat a byl sestaven z uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni na Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti Úřadu práce v lednu a únoru 2021.

5.5 Realizace dotazníkového šetření

Realizace dotazníkového šetření byla vykonána na Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti Úřadu práce v měsících leden a únor 2021.

Uchazeče oslovovaly odborné poradkyně (dále jen „poradkyně“) z oddělení poradenství a dalšího vzdělávání a oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti v rámci poradenských schůzek. Dotazník byl vyplněn 120 uchazeči, kteří byli osloveni. Poradkyně byly seznámeny s dotazníky a v případě nejasností v dotazníku ze strany respondenta, mu byl problém vysvětlen.

ČASOVÝ HARMONOGRAM

Tab. 1: Tabulka časového harmonogramu

Rok	2020	2020	2021	2021	2021	2021
Měsíc	listopad	prosinec	leden	únor	březen	duben
Přípravná fáze						
Tvorba výzkumného nástroje						
Oslovení respondentů						
Sběr dat						
Zpracování dat						
Zpracování výsledků						

Vlastní zpracování

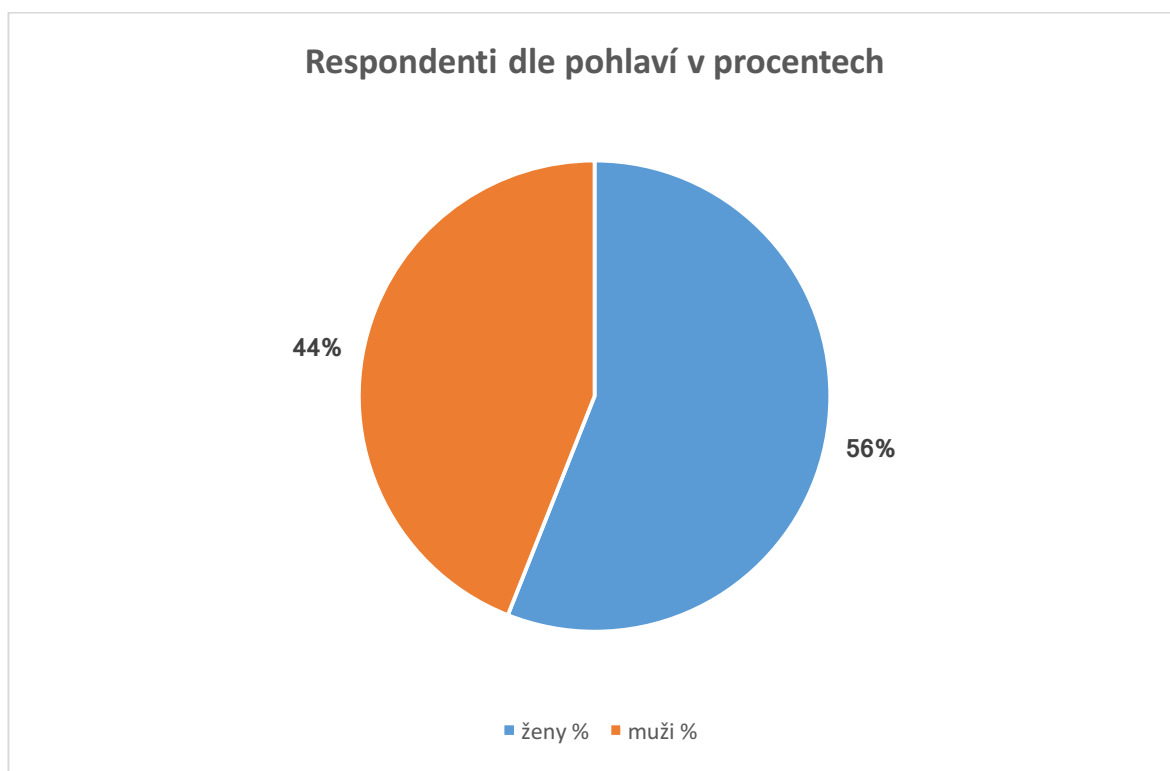
6 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Tato kapitola obsahuje zpracované výsledky dotazníkového šetření a je rozdělena do 2 podkapitol. První kapitola se věnuje vyhodnocení dat z dotazníků prostřednictvím Microsoft Excel, ve kterém byly zpracovány tabulky s četnostmi a ty byly převedeny do grafické podoby. Druhá část se zabývá testování hypotéz, ke kterému byl využit statistický test nezávislosti zvaný chí – kvadrát pro čtyřpolní tabulku zpracovaném v programu MS Excel.

6.1 Vyhodnocení dat

121 uchazečů o zaměstnání, kteří byli na začátku roku 2021 evidováni na Úřadu práce, se účastnilo dotazníkového šetření.

Graf 1: Pohlaví respondentů

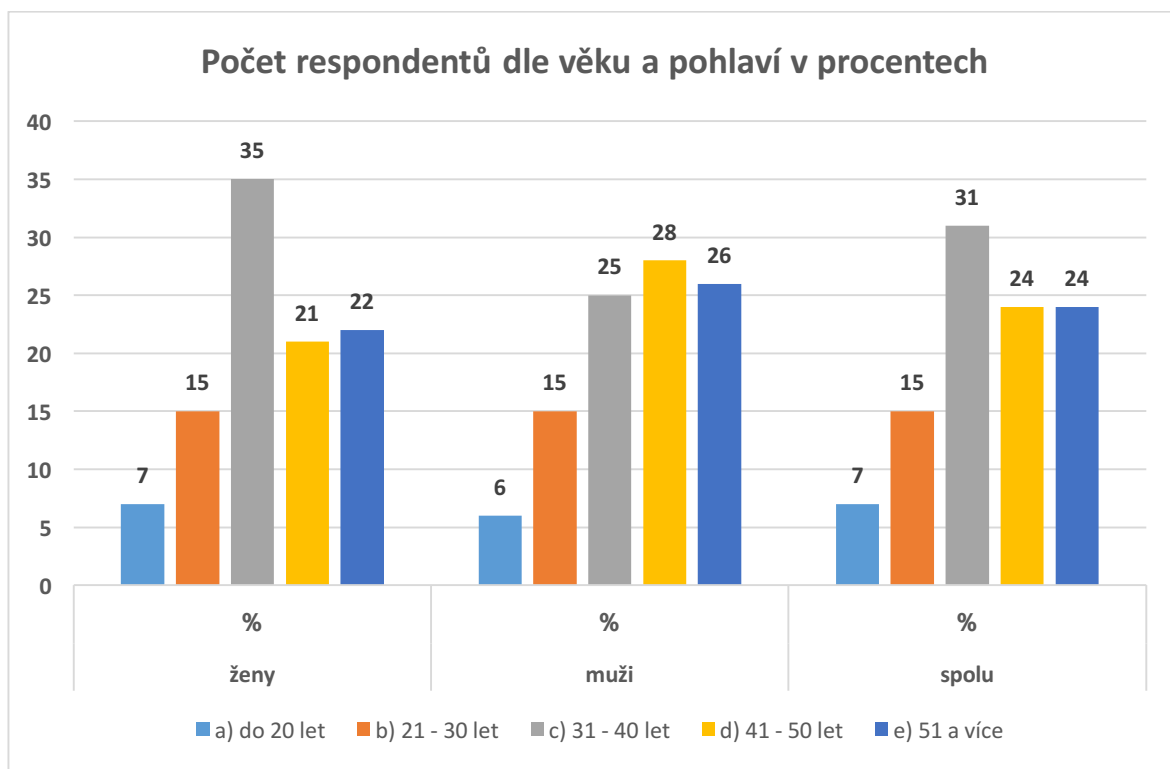


Vlastní zpracování

OTÁZKA 1.: Jaké je Vaše pohlaví?

Z první otázky lze vyvodit, že dotazníkového šetření se účastnilo 68 žen (44%) a 53 mužů (56%). Spolu tvořili výzkumný vzorek o 121 respondentech.

Graf 2: Věk respondentů

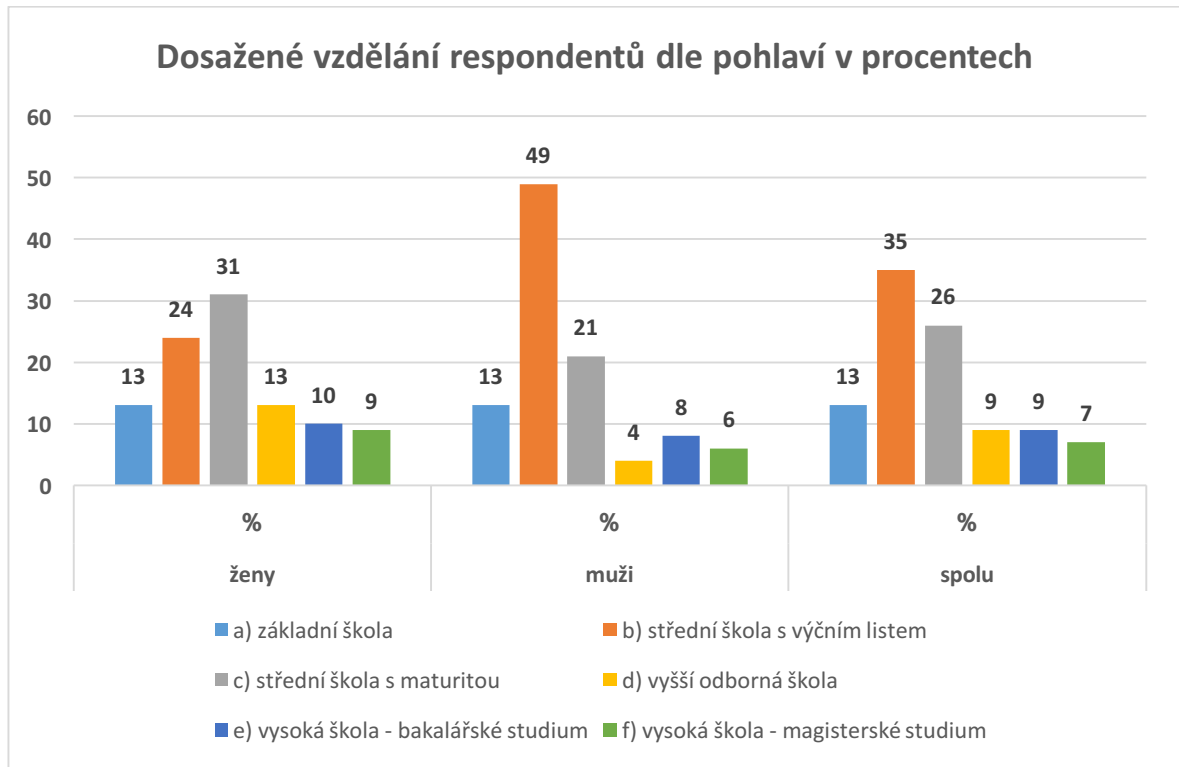


Vlastní zpracování

OTÁZKA 2.: Jaký je Váš věk?

Druhá otázka zkoumala věk respondentů. Je patrné, že největší zastoupení ve výzkumu má věková kategorie mezi 31. – 40. rokem o 37 (31%) respondentech. Další dvě nejpočetnější skupiny jsou 41–50 let a 51 a více s počtem 29 (24%) respondenty. Druhou nejméně zastoupenou kategorií jsou respondenti ve věku 21–30 let, kterých bylo 18 (15%) a v počtu 8 (7%) respondentů mají zastoupení lidé do 20 let.

Graf 3: Vzdělání respondentů

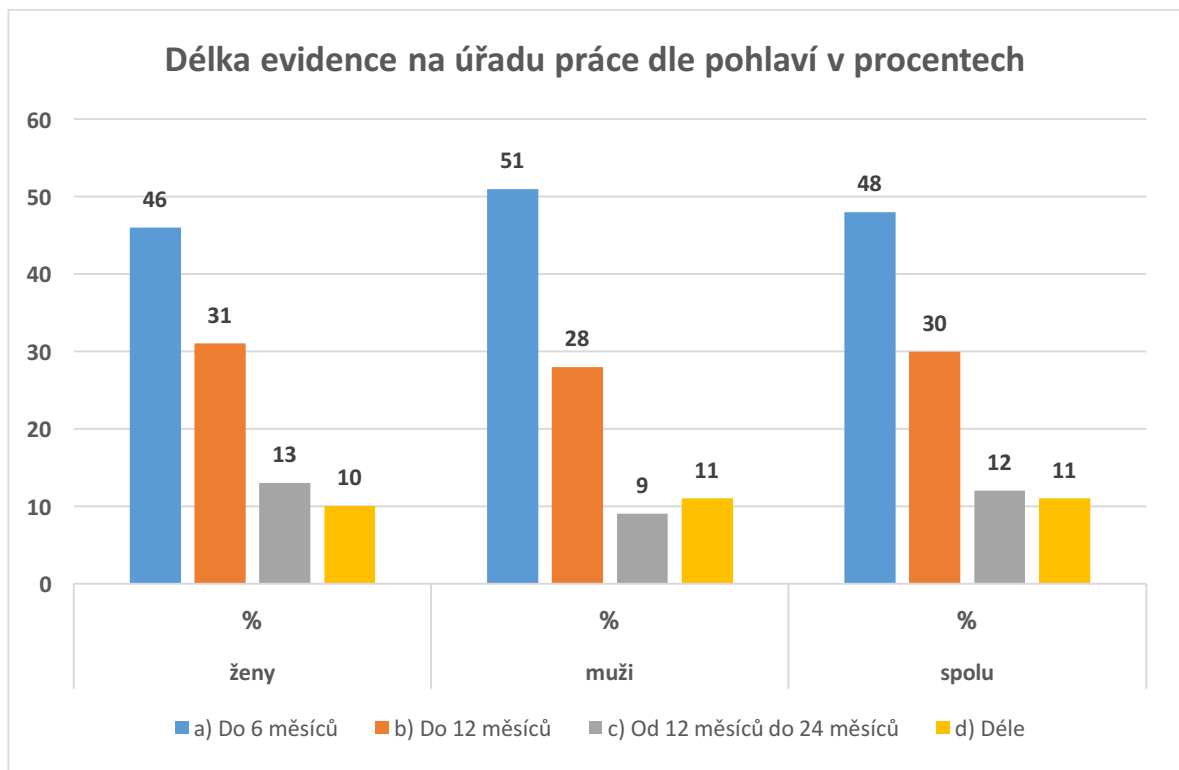


Vlastní zpracování

OTÁZKA 3.: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Touto otázkou bylo cílem zjistit, které kategorie respondentů je zastoupena v největším, a naopak nejmenším počtu. Kategorie je rozdělena na 6 skupin. Nejobsáhlejší skupinu zaujímají respondenti se střední školou s výučním listem, a to v počtu 42 (35%), druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou s počtem 32 respondentů, (26%). 16 (13%) respondentů mělo základní vzdělání, s 11 (9%) respondenty disponovaly skupiny s vyšší odbornou školou a vysokoškolským bakalářským vzděláním a 9 (7%) respondentů mělo vysokoškolské vzdělání magisterské.

Graf 4: Délka evidence na ÚP

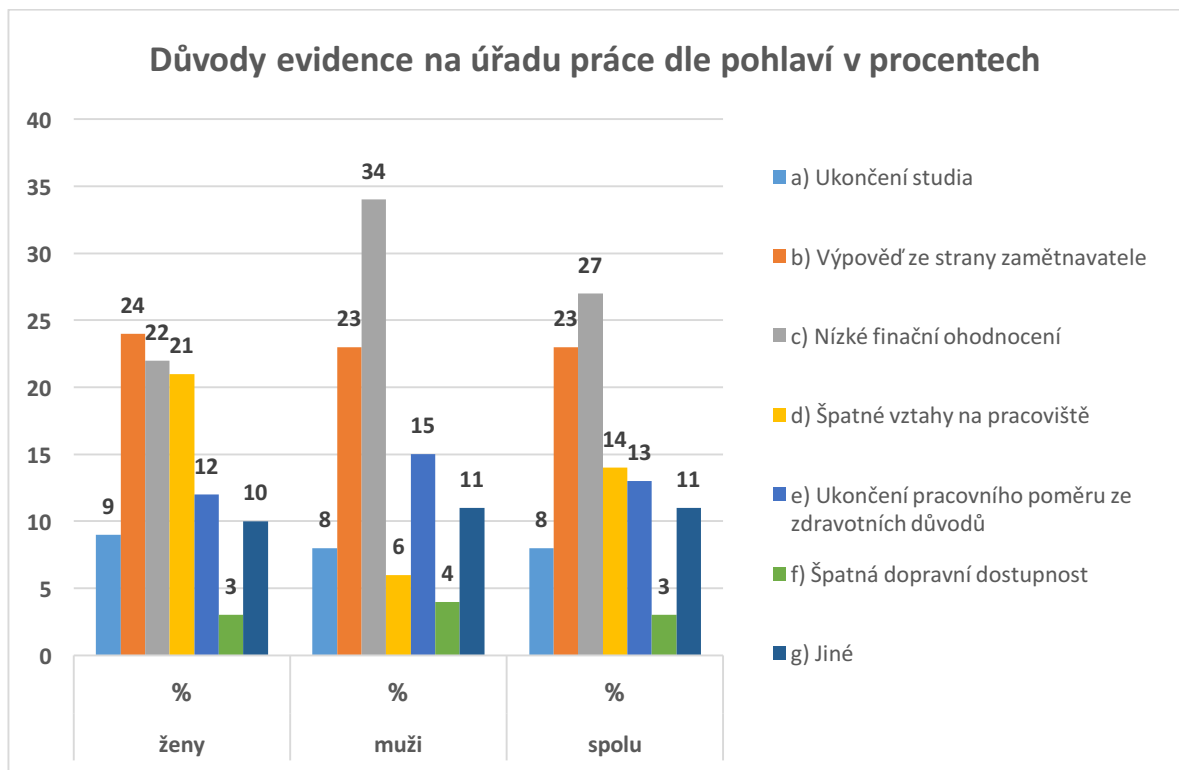


Vlastní zpracování

OTÁZKA 4.: Jaká je Vaše délka evidence na Úřadu práce?

Tato otázka znázorňuje, jak dlouho je každý respondent evidovaný jako nezaměstnaný na ÚP. 58 (48%) respondentů jsou evidováni do 6 měsíců a jsou nejpočetnější kategorií. Za nimi jsou nepočetnější ve skupině do 1 roku s 36 (30%) respondenty, 14 (12%) respondentů je evidováno od 12 měsíců do 24 měsíců a déle je evidováno 13 (11%) respondentů.

Graf 5: Důvod evidence na ÚP

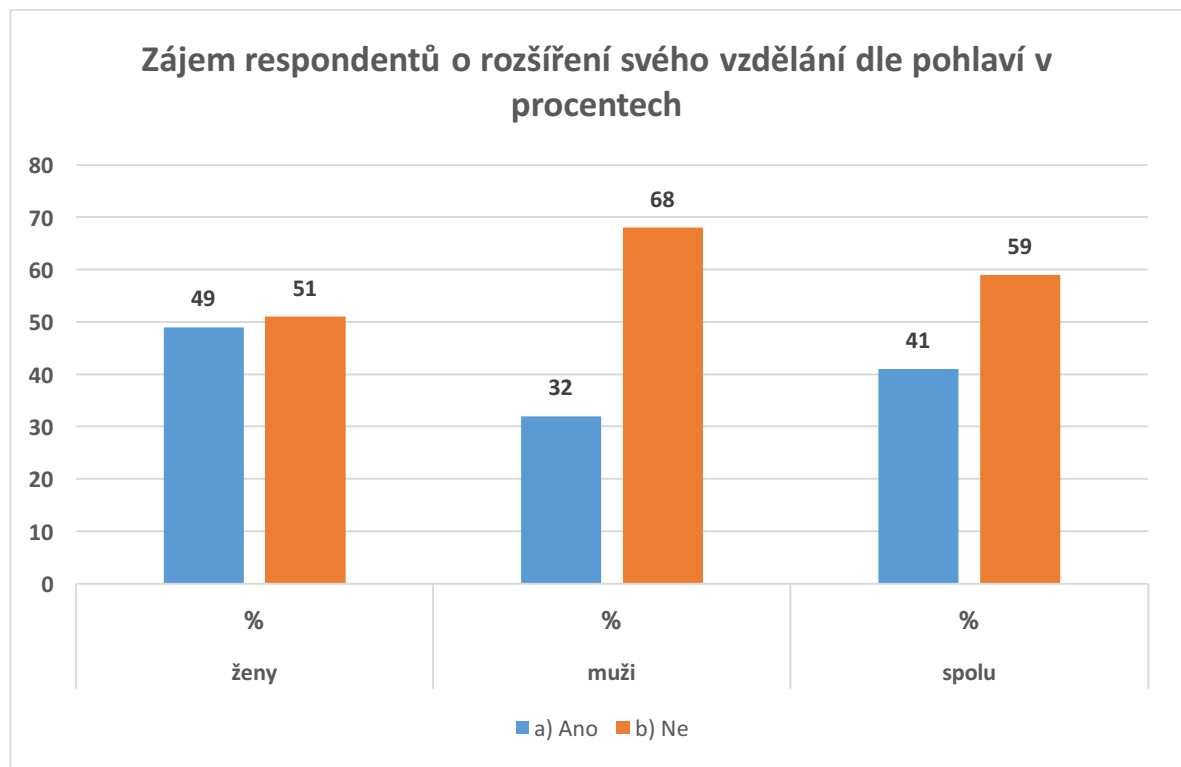


Vlastní zpracování

OTÁZKA 5.: Jaký je Váš důvod evidence na Úřadu práce?

Navazující otázka zjišťuje, proč jsou respondenti evidováni jako nezaměstnaní. Z 27% se jednalo o respondenty, kteří nebyli spokojeni s finančním ohodnocením. Následovali ti, kteří byli propuštěni zaměstnavatelem, těch bylo 23%. Kvůli špatným vztahům na pracovišti upustilo zaměstnání 17 (14%) respondentů, ze zdravotních muselo opustit práci 16 (13%) respondentů. 10 (8%) respondentů byli absolventi studia, kteří po ukončení školy nenašli uplatnění na trhu práce. 4 (3%) respondentům nevyhovovala dopravní dostupnost do místa zaměstnání. 13 (11%) respondentů jsou v evidence na ÚP z jiných než výše uvedených důvodů.

Graf 6: Zájem o rozšíření vzdělání



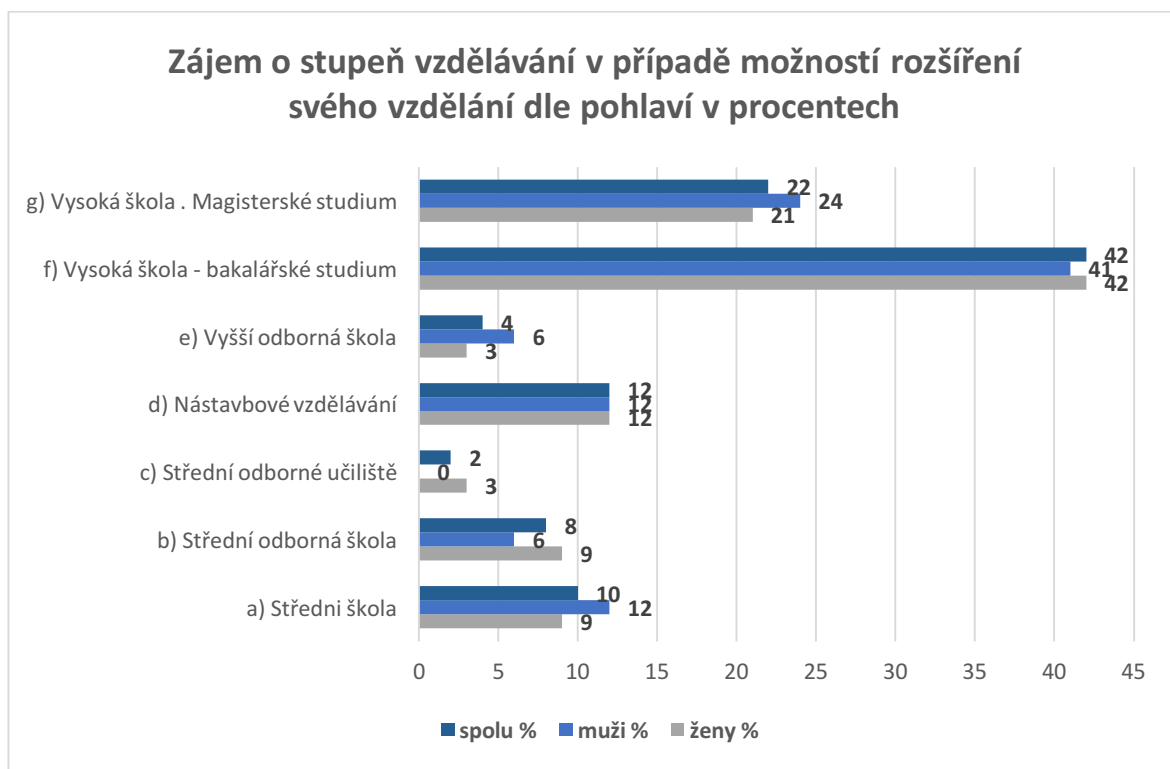
Vlastní zpracování

OTÁZKA 6.: Chtěl/a byste si rozšířit své dosavadní vzdělání?

Na otázku „Chtěl/a byste si rozšířit své dosavadní vzdělání?“ odpovědělo 50 (41%) respondentů „ano“ a 71 (59%) „ne“.

Z grafu lze říci, že u mužů byl výraznější rozdíl než mezi ženami.

Graf 7: Formální vzdělání



Vlastní zpracování

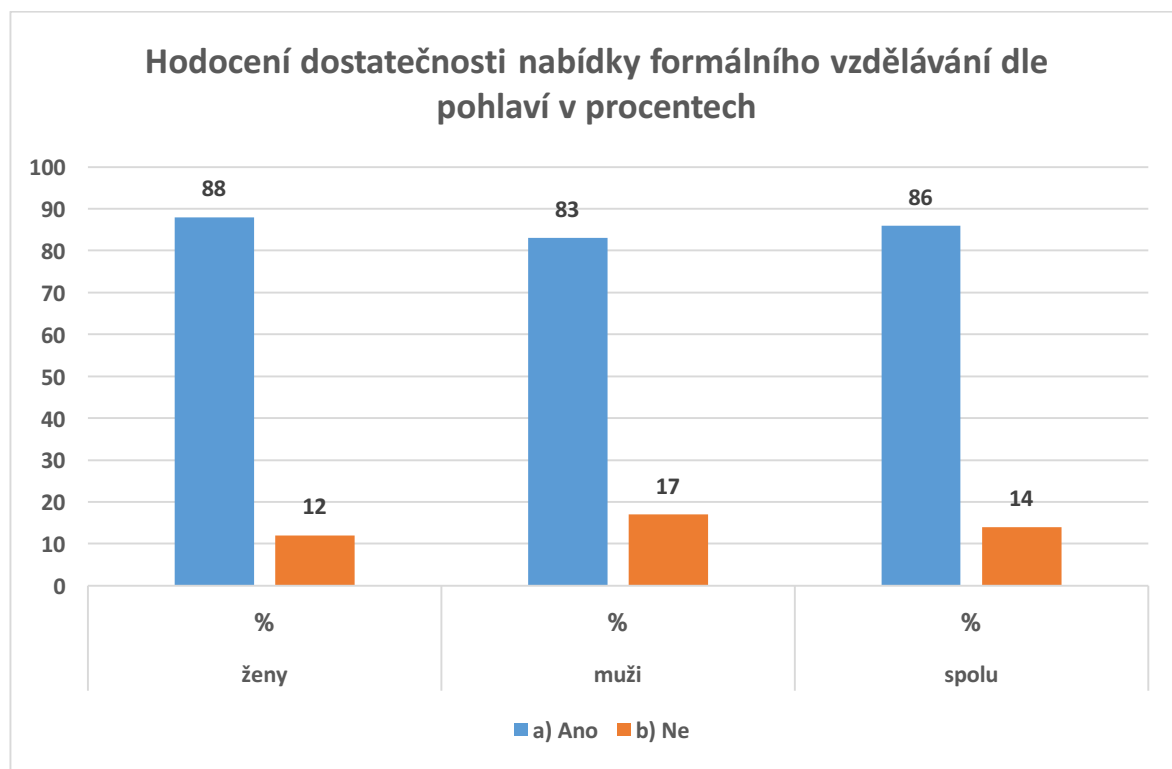
OTÁZKA 7.: V případě, že jste v předchozí otázce č. 6 odpověděl/a ANO, měl/a byste zájem pokračovat ve studiu ve formálním vzdělávání? O jaký stupeň vzdělávání by se jednalo?

Jelikož na předchozí otázku č. 6 odpovědělo 50 respondentů „ano“, tak v této otázce budeme jako 100 % považovat 50 respondentů.

Zjišťujeme, že nejvíce respondentů s počtem 21 (41%) by navazovalo studium na vysoké škole v bakalářském studiu. Druhá nejpočetnější skupina o 11 (22%) respondentech by pokračovala na vysokoškolské vzdělání v magisterském studiu. 6 (12%) respondentů by navazovalo v nástavbovém vzdělání, 5 (10%) na střední škole, 4 (8%) na střední odborné škole, 2 (4%) na vyšší odborné škole a 1 (2%) na středním odborném učilišti.

Lze říct, že o formální vzdělávání mají zájem většinou respondenti s dosaženým vyšším vzděláním.

Graf 8: Dostatečnost nabídky formálního vzdělání



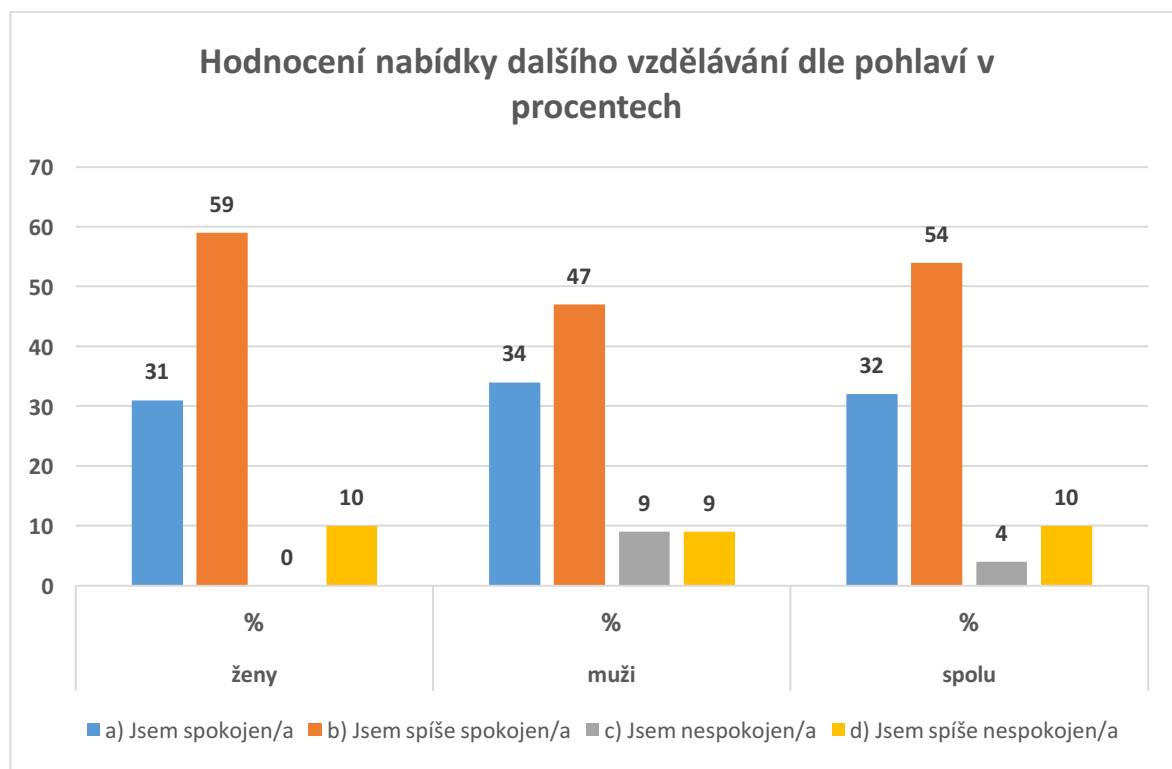
Vlastní zpracování

OTÁZKA 8.: Domníváte se, že nabídka formálního vzdělávání ve Vašem okolí je dostatečná?

Otázku zodpovědělo všech 121 respondentů.

Z grafu vyplývá, že převážná většina respondentů, 104 (86%) je spokojená s nabídkou formálního vzdělávání v jejich okolí a jen 17 (14%) respondentů je toho názoru, že není.

Graf 9: Spokojenost s nabídkou formálního vzdělání



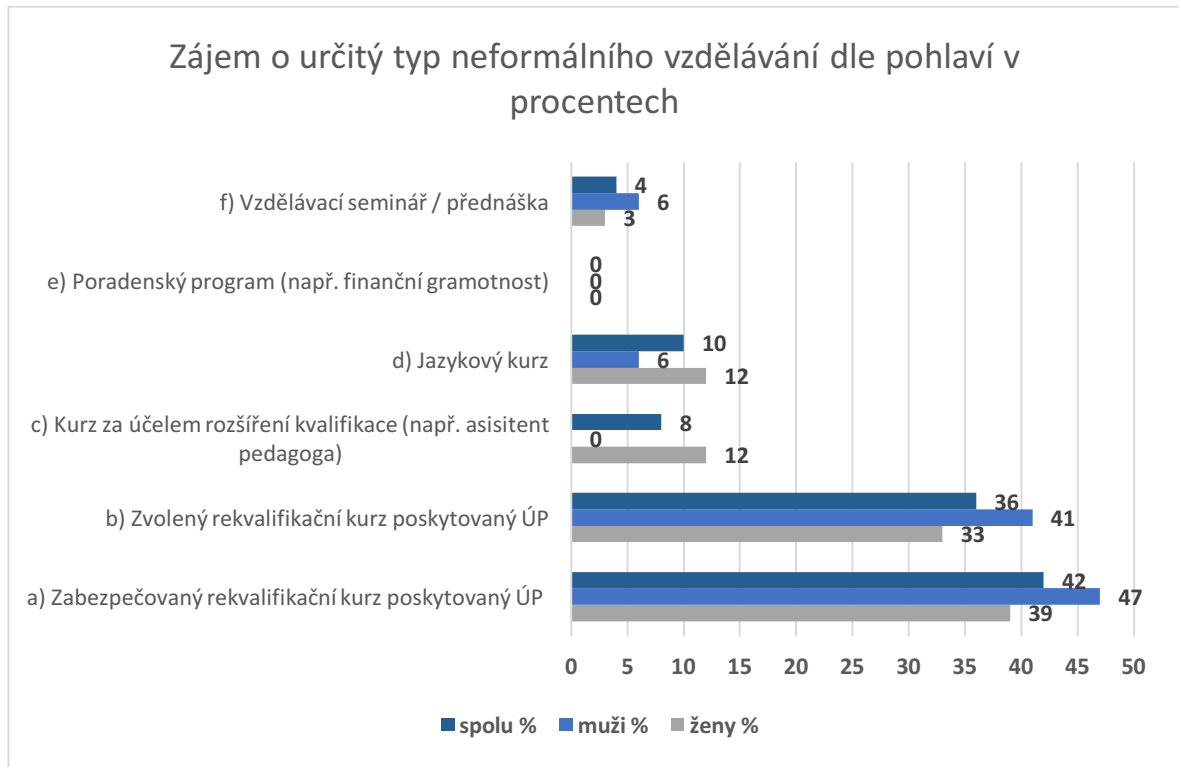
Vlastní zpracování

OTÁZKA 9: Jak hodnotíte nabídku dalšího vzdělávání ve školském vzdělávacím systému?

Na tuto otázku odpovědělo 39 (32%) respondentů, že jsou spokojeni a 65 (54%) respondentů je spíše spokojeno. Na druhou stranu 12 (10%) respondentů spíše není spokojeno a 5 (4%) není spokojeno.

Lze říct, že více než $\frac{3}{4}$ respondentů je spokojeno s nabídkou dalšího vzdělávání ve školském vzdělávacím systému.

Graf 10: Neformální vzdělání



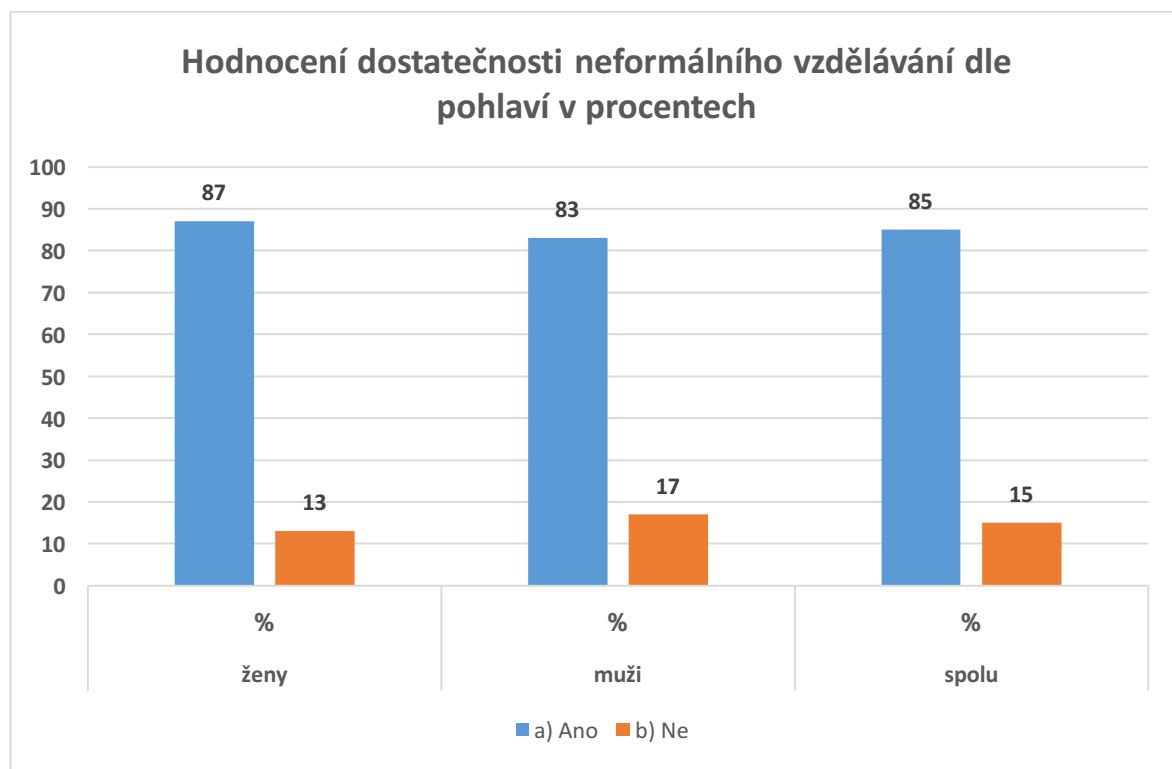
Vlastní zpracování

OTÁZKA 10.: V případě, že jste v předchozí otázce č. 6 odpověděl/a ANO, měl/a byste zájem pokračovat v neformálním vzdělávání? O jaký typ neformálního vzdělávání by se jednalo?

Jelikož na předchozí otázku č. 6 odpovědělo 50 respondentů „ano“, tak v této otázce budeme jako 100 % považovat 50 respondentů.

Z 50 respondentů by si 21 (42%) zvolilo jako formu neformálního vzdělávání zabezpečený rekvalifikační kurz poskytovaný ÚP a 18 (36%) respondentů zvolený rekvalifikační kurz poskytovaný ÚP. 5 (10%) respondentů by se chtělo účastnit jazykového kurzu, 4 (8%) jakéhokoli kurzu za účelem rozšíření kvalifikace a 2 (4%) vzdělávacího semináře či přednášky. Žádný z respondentů by se nechtěl účastnit poradenského programu.

Graf 11: Dostatečnost nabídky neformálního vzdělání



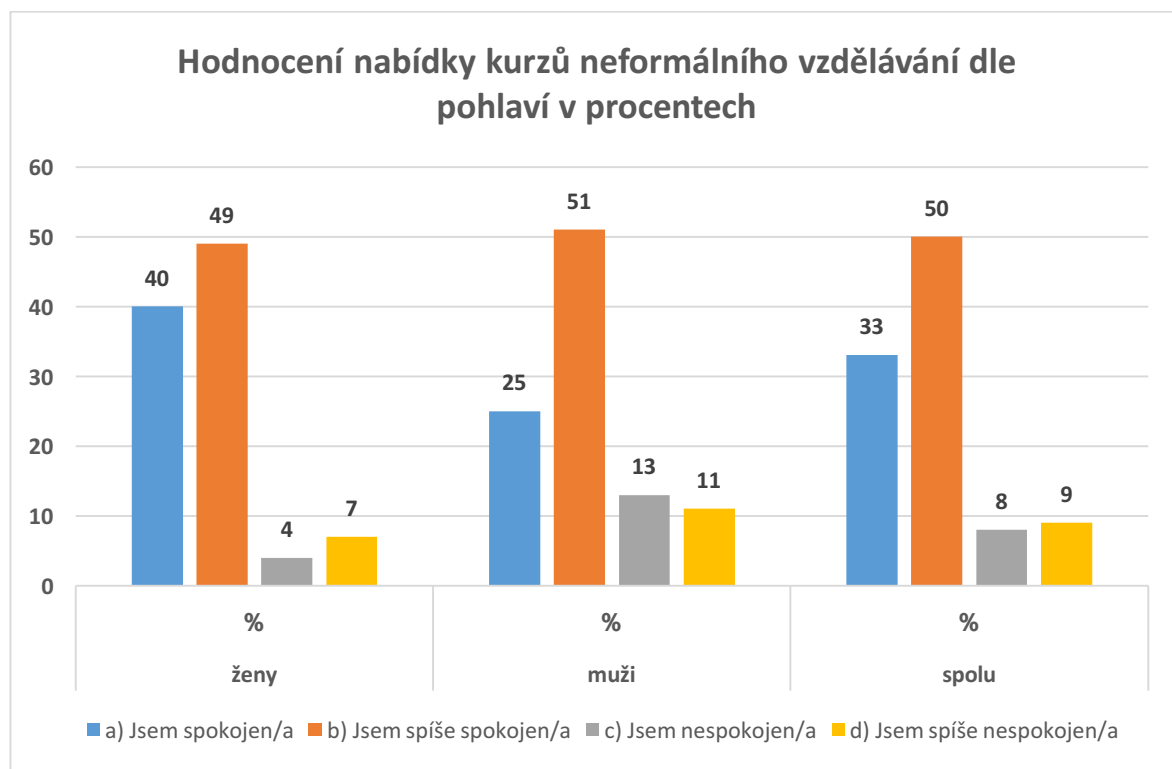
Vlastní zpracování

OTÁZKA 11.: Domníváte se, že nabídka neformálního vzdělávání ve Vašem okolí je dostatečná?

Otázku zodpovědělo všech 121 respondentů.

Z grafu vyplývá, že převážná většina respondentů, 103 (85%) je spokojená s nabídkou neformálního vzdělávání v jejich okolí a jen 18 (15%) respondentů je toho názoru, že není.

Graf 12: Spokojenost s nabídkou neformálního vzdělání



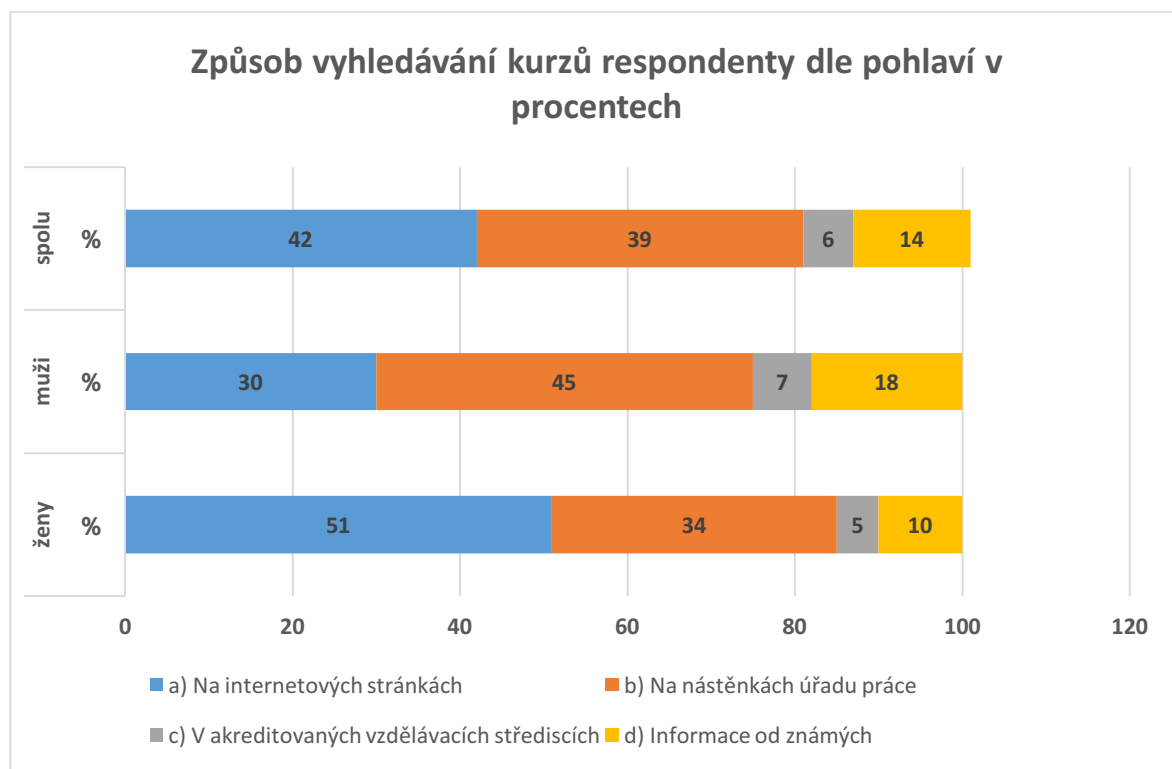
Vlastní zpracování

OTÁZKA 12.: Jak hodnotíte nabídku těchto kurzů, školení, přednášek, ...?

40 (33%) respondentů je spokojených s nabídkou, 60 (50%) spíše spokojených, na druhou stranu 11 (9%) spíše nespokojených a 10 (8%) nespokojených.

Můžeme tedy říct, že celkem 100 respondentů (85%) hodnotí nabídku neformálního vzdělávání kladně a 21 respondentů (17%) negativně.

Graf 13: Způsob vyhledávání kurzů



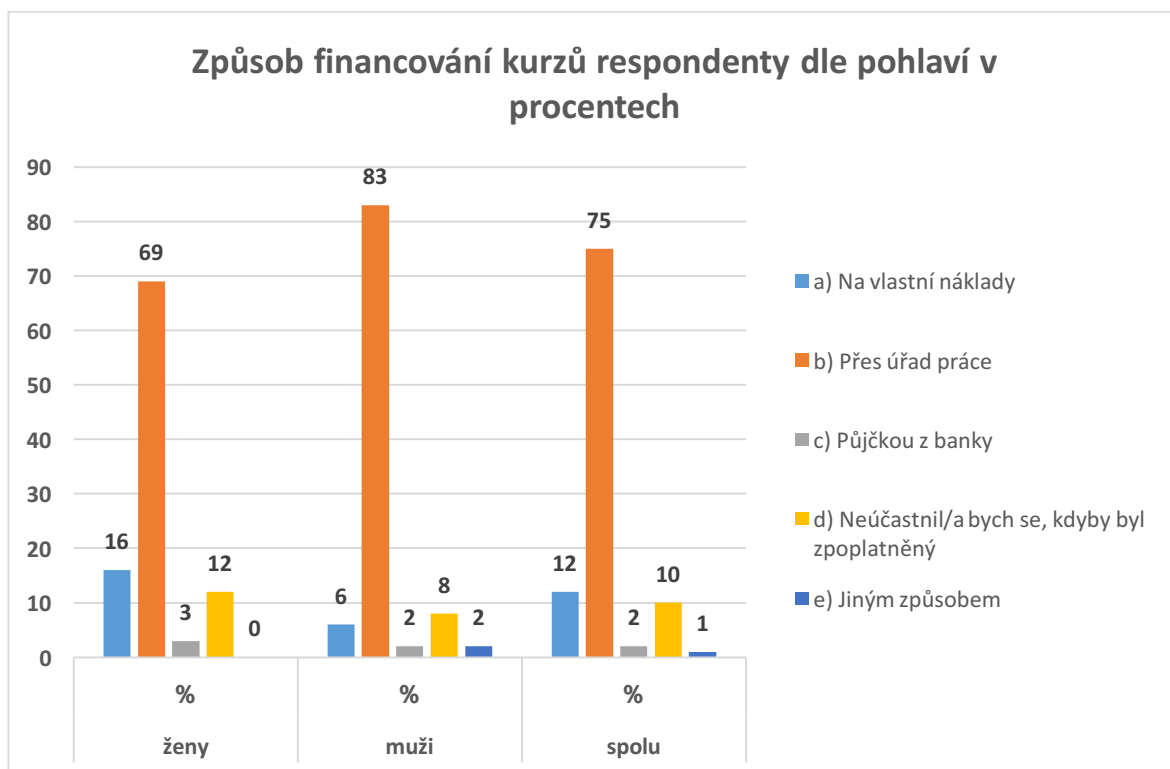
Vlastní zpracování

OTÁZKA 13.: Pokud, jste v přechodí otázce č. 11 odpověděl/a ANO, kde byste kurzy vyhledával/?

Na tuto otázku odpovědělo 103 respondentů kladně.

43 (42%) hledalo kurzy na internetových stránkách, 40 (39%) prostřednictvím ÚP na nástěnkách, 14 (14%) respondentů by dalo na informace od známých a 6 (6%) by vyhledávalo kurzy v akreditovaných vzdělávacích střediscích.

Graf 14: Způsob financování zpoplatněných kurzů



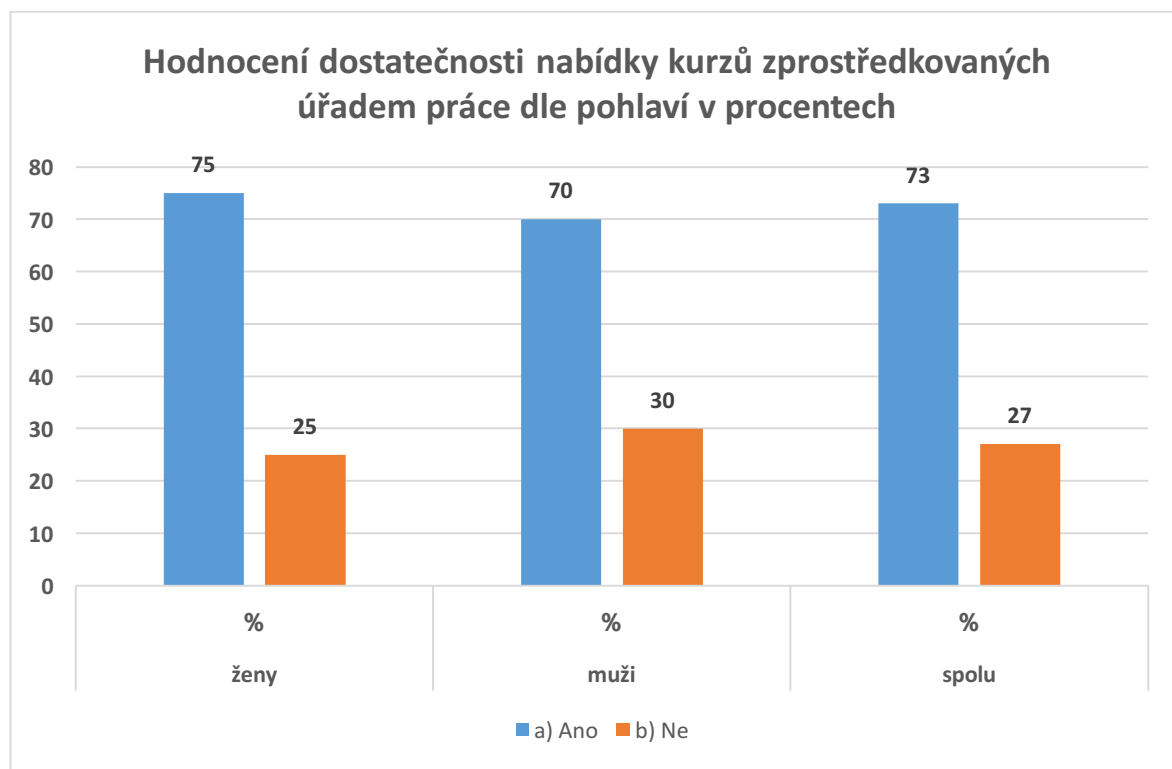
Vlastní zpracování

OTÁZKA 14.: Jakým způsobem byste financoval/a zpoplatněný vzdělávací kurz?

Ze 121 respondentů by si převážná většina, což je 91 (75%) si nechalo zaplatit vzdělávací kurz Úřadem práce. 14 (12%) respondentů by bylo ochotných si zaplatit kurz na vlastní náklady, 12 (10%) by se zpoplatněného vzdělávacího kurzu vůbec neúčastnili. 3 (2%) by si vzali na vzdělávací kurz půjčku z banky a jen 1 respondent by financoval kurz jiným způsobem.

Z toho vyplývá, že většina není ochotná zaplatit za vzdělání a raději zvolí možnost, aby za ně zpoplatněný kurz zaplatil ÚP.

Graf 15: Dostatečnost nabídky zabezpečených rekvalifikačních kurzů

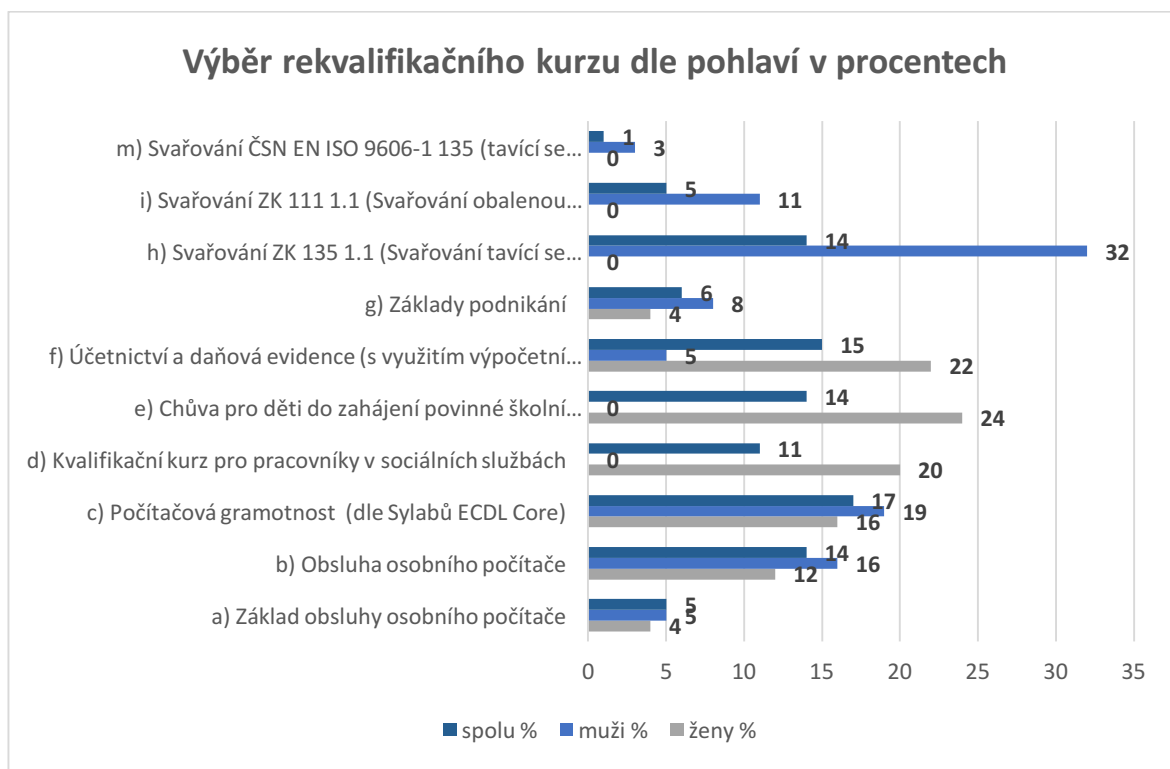


Vlastní zpracování

OTÁZKA 15.: Úřad práce zprostředkovává zabezpečené rekvalifikační kurzy. Domníváte se, že nabídka kurzů je dostačující?

V otázce 15. odpovědělo 88 (73%) respondentů „ano“, že je dostačující a 33 (27%) respondentů, že není dostačující.

Graf 16: Výběr zvoleného rekvalifikačního kurzu



Vlastní zpracování

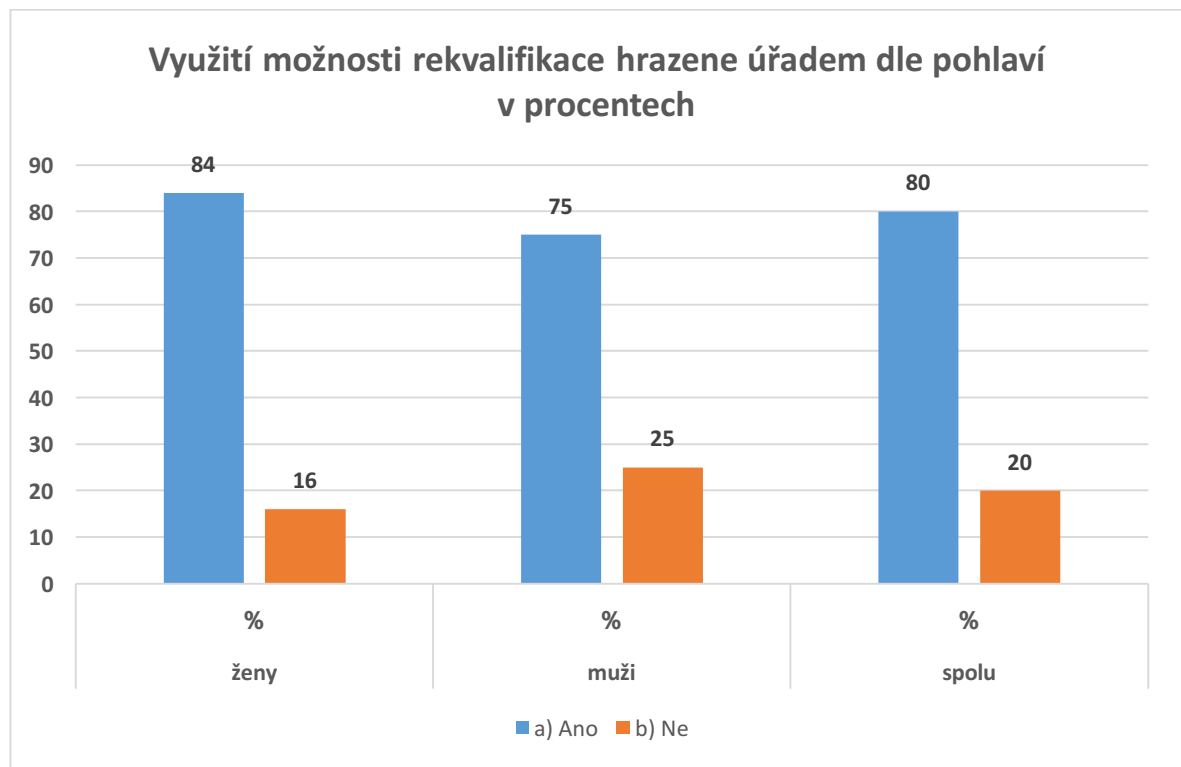
OTÁZKA 16.: Pokud jste v předchozí otázce č. 15 odpověděl/a ANO, který ze zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů byste si vybral/a?

Jelikož na předchozí otázku č. 15 odpovědělo 88 respondentů „ano“, tak v této otázce budeme jako 100 % považovat 88 respondentů. Z 88 respondentů bylo 51 žen a 37 mužů.

V této otázce odpovídali ženy a muži rozdílně.

Mezi ženami byl nejoblíbenější kurz chůva pro děti, který by si vybralo 12 (24%) respondentek, druhý nejoblíbenější byl účetnictví a daňová evidence s počtem 11 (22%) respondentek. 10 (20%) respondentek by si zvolilo kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, 8 (16%) počítačovou gramotnost, 6 (12%) obsluhu osobního počítače a 2 (4%) by zvolily základ obsluhy osobního počítače a základy podnikání. Ani jedna žena by si nezvolila kurz svařování. Na druhou stranu u mužů byl nejoblíbenější kurz svařování ZK 135 1.1 tavící se elektrodou v aktivním plynu s počtem 12 (32%) respondentů. Jako druhý kurz zvolilo 7 (19%) respondentů počítačovou gramotnost. 6 (16%) respondentů obsluhu osobního počítače, 4 (11%) svařování obalenou elektrodou, 3 (8%) základy podnikání, 2 (5%) by zvolili základ obsluhy osobního počítače a 1 (3%) svařování ČSN EN ISO 9606-1 135 (tavící se elektrodou v aktivním plynu).

Graf 17: Využití zvoleného rekvalifikačního kurzu

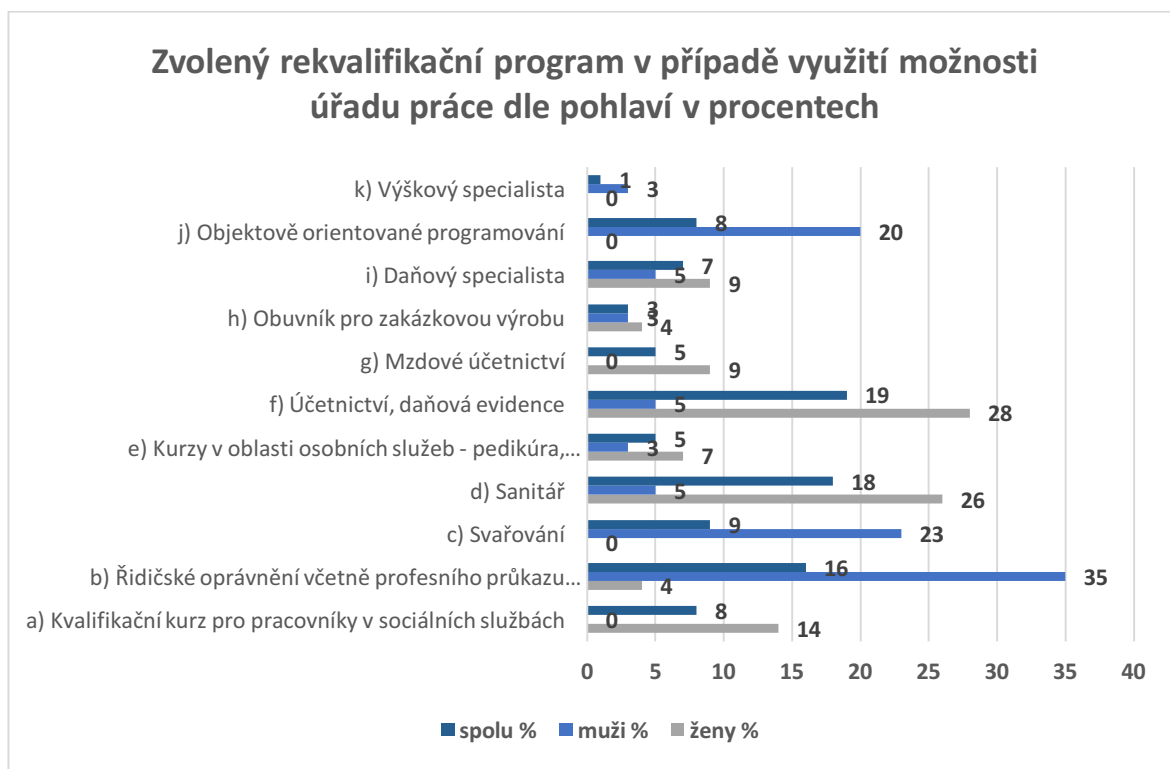


Vlastní zpracování

OTÁZKA 17.: Využil/a byste zvolené rekvalifikace hrazené úřadem práce?

Ze 121 dotázaných by 97 (80%) respondentů využilo zvolené rekvalifikace hrazené ÚP a 24 (20%) nemá o tuto službu nabízenou Úřadem práce zájem.

Graf 18: Výběr zvoleného rekvalifikačního kurzu



Vlastní zpracování

OTÁZKA 18.: Pokud jste v předchozí otázce č. 17 odpověděl/a ANO, o jaký Vámi zvolený rekvalifikační kurz byste měl/a zájem?

Jelikož na předchozí otázku č. 17 odpovědělo 97 respondentů „ano“, tak v této otázce budeme jako 100 % považovat 97 respondentů. Z 97 respondentů bylo 57 žen a 40 mužů.

V této otázce odpovídali ženy a muži rozdílně.

U žen patřil mezi nejžádanější zvolené rekvalifikační kurzy kurz účetnictví, který by si zvolilo 16 (28%) respondentek. Po něm následoval kurz sanitáře zvolený 15 (26%) respondentkami. 8 (14%) by si vybralo kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. 5 (9%) by se rádo zúčastnilo kurzu mzdové účetní a daňového specialisty. 4 (7%) respondentky by měly zájem o kurzy v oblasti osobních služeb a 2 (4%) o řidičské oprávnění včetně profesionálního průkazu řidiče a o obuvníka pro zakázkovou výrobu. Ani jedna z respondentek neměla zájem o kurz svařování, objektově orientované programování a výškového specialistu. Nejvíce mužů, 14 (35%) by si zvolilo kurz na řidičské oprávnění včetně profesního průkazu řidiče. 9 (23%) mužů by si vybralo svařování, 8 (20%) objektově orientované programování. 2 (5%) respondenti by se zúčastnili kurzu sanitáře, účetnictví a daňové evidence a daňový specialista. Po 1 (3%) respondentu by si volili kurzy v oblasti

osobních služeb, obuvník pro zakázkovou výrobu a výškového specialistu. Žádný z mužů by si nezvolil kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a mzdové účetní.

6.2 Testování hypotéz

K ověření hypotéz je nutné převést věcné hypotézy na tzv. statistické hypotézy, jedná se o „*hypotetická tvrzení o vztazích mezi jevy vyjádřená ve statistických termínech*“. Tu ověřujeme ve všech případech proti nějakému jinému výroku tzv. nulové hypotéze, která je domněnkou prostřednictvím statistických termínů tvrdící, zda mezi proměnnými není vztah. V případě, že se ukáže, že nulovou hypotézu je možné odmítnout, přijímá se tzv. hypotéza alternativní. (Chrátka, 2016, s. 63)

K určení pravděpodobnosti omylu při odmítnutí H_0 se spolehlivostí 95 %, bylo realizováno testování na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ je hodnota $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$.

Pro výzkum byl zvolen chí – kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Výpočet χ^2 ve zjednodušené verzi: (Chrátka, 2016, s. 77)

$$\chi^2 = \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

Odpovědi respondentů byly slučovány do dvou následujících kategorií:

- věková kategorie (pod 30 let a nad 30 let) a volba následného vzdělávání (ano a ne),
- věková kategorie (pod 41 let a nad 41 let) a spokojenost s nabídkou zabezpečených rekvalifikačních kurzů (ano a ne),
- dosažené vzdělání respondenta (nižší – základní škola, s a vyšší) a placením zpoplatněného vzdělávacího kurzu (platil by na vlastní náklady, nebo půjčkou z banky a neúčastnil by se, nechal si to zaplatit před ÚP, či jiným způsobem).

TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ Z HLEDISKA OVLIVNĚNÍ VÝBĚRU FORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VĚKEM

Tab. 2: Souvislost mezi věkem a zájmem o následném vzdělávání

Věková kategorie	Chtěl/a by	Nechtěl/a by	Σ
pod 30 let	15	11	26
nad 30 let	35	60	95
Σ	50	71	121

Vlastní zpracování

- otázky v dotazníku č. 2 a 6

H1: Předpokládáme, že lidé ve věkové kategorii do 30 let mají větší zájem o formální a neformální vzdělávání, než lidé ve věkové kategorii nad 30 let.

H₀1: *Není statisticky významný rozdíl v zájmu o formální a neformální vzdělávání mezi respondenty ve věkové kategorii do 30 let a respondenty ve věkové kategorii nad 30 let.*

H_A1: *Je statisticky významný rozdíl v zájmu o formální a neformální vzdělávání mezi respondenty ve věkové kategorii do 30 let a respondenty ve věkové kategorii nad 30 let.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z domněnky, že věkově mladší uchazeči o zaměstnání mají nižší vzdělání než respondenti věkově starší a kvůli lepšímu uplatnění na trhu by využili navazujícího formálního vzdělávání na jejich dosažené.

$$x^2 = 121 \cdot \frac{(15 \cdot 60 - 11 \cdot 35)^2}{(15 + 11) \cdot (15 + 35) \cdot (11 + 60) \cdot (35 + 60)} = 4,575$$

$$x^2 = 4,575 > x^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Spočítaná hodnota je větší, proto akceptujeme alternativní hypotézu a nulovou vylučujeme, což znamená, že je statistický rozdíl v zájmu o formální a neformální vzdělávání mezi věkovými kategoriemi respondentů.

TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ Z HLEDISKA VNÍMÁNÍ NABÍDKY ZABEZPEČENÝCH KURZŮ ÚŘADEM PRÁCE PODLE VĚKU

Tab. 3: Souvislost mezi nabídkou zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů a věkem

Věková kategorie	Ano	Ne	Σ
pod 41 let	47	16	63
nad 41 let	41	17	58
Σ	88	33	121

Vlastní zpracování

- otázky z dotazníku: 2 a 15

H₂: Předpokládáme, že respondenti starší 41 let budou více spokojeni s nabídkou zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů, než respondenti mladší 41 let.

H₀₂: *Není statisticky značný rozdíl v hodnocení nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů mezi respondenty z věkové kategorie pod 41 let a nad 41 let.*

H_{A2}: *Je statisticky značný rozdíl v hodnocení nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů mezi respondenty z věkové kategorie pod 41 let a nad 41 let.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z předpokladu, že starší respondenti spoléhají na Úřad práce a nevyhledávají sami přes internet další nabídky kurzů, a proto jsou spokojeni se seznamem kurzů od ÚP.

$$x^2 = 121 \cdot \frac{(47 \cdot 17 - 16 \cdot 41)^2}{(47 + 16) \cdot (47 + 41) \cdot (16 + 17) \cdot (41 + 17)} = \mathbf{0,138}$$

$$x^2 = 0,138 < x^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Spočítaná hodnota je menší, proto akceptujeme nulovou hypotézu a vylučujeme alternativní, což znamená, není statisticky značný rozdíl v hodnocení nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů mezi respondenty z věkové kategorie pod 41 let a nad 41 let.

TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ Z HLEDISKA ZAPLACENÍ ZPOPLATNĚNÉHO VZDĚLÁVACÍHO KURZU

- nižší vzdělání = 3. otázka a), b), c)
- vyšší vzdělání = 3. otázka d), e), f)

Tab. 4: Souvislost mezi dosaženým vzděláním uchazeče a způsobu placení zpoplatněného vzdělávacího kurzu

Dosažené vzdělání	Ano – a), c)	Ne – b), d), e), f)	Σ
nižší	10	80	90
vyšší	7	24	31
Σ	19	102	121

Vlastní zpracování

- otázky z dotazníku: 3 a 14

H₃: Předpokládáme, že uchazeči s nižším dosaženým vzděláním nejsou ochotní zaplatit za zpoplatněný vzdělávací kurz, na rozdíl od uchazečů s vyšším dosaženým vzděláním.

H₀₃: *Není statistický rozdíl mezi respondenty a jejich dosaženým vzděláním a způsobem, jak by uhradili zpoplatněný vzdělávací kurz.*

H_{A3}: *Je statistický rozdíl mezi respondenty a jejich dosaženým vzděláním a způsobem, jak by uhradili zpoplatněný vzdělávací kurz.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme se domnívali, že uchazeči s vyšším vzděláním budou ochotnější investovat do seberozvoje a vzdělání se.

$$x^2 = 121 \cdot \frac{(10 \cdot 22 - 80 \cdot 9)^2}{(10 + 80) \cdot (10 + 9) \cdot (80 + 22) \cdot (9 + 22)} = 5,595$$

$$x^2 = 5,595 > x^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Vypočtená hodnota je větší, proto přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme nulovou hypotézu. Lze tedy tvrdit, že lidé s vyšší vzděláním si zaplatí sami častěji zpoplatněný vzdělávací kurz než uchazeči s nižším dosaženým vzděláním. Dosažené vzdělání tedy statisticky ovlivňuje způsob uhrazení zpoplatněného vzdělávacího kurzu.

6.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem výzkumu realizovaném v praktické části bylo zjistit, jak vnímají nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP ČR, Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti, nabízené vzdělávací příležitosti v jejich okolí.

Vyhodnocení se skládá ze dvou částí. V první části jsme se věnovali zpracováním otázek s četnostmi odpovědí a ve druhé části zhodnocením výzkumných otázek včetně stanovení hypotéz.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 121 uchazečů, kteří byli v období měsíce ledna a února 2021 evidováni na Úřadu práce České republiky na Kontaktním pracovišti v Uherském Hradišti.

Co se týče první výzkumné otázky, která se zabývala tím, jak věk ovlivnil výběr vzdělávání u respondentů z výzkumu vyplynulo, že celkem 71 respondentů nemá zájem rozšířit své dosavadní vzdělání ani formální ani neformální v podobě různých kurzů, programů, seminářů a přednášek. Potvrdila to i stanovená hypotéza k výzkumné otázce, která zněla: Předpokládáme, že lidé ve věkové kategorii do 30 let mají větší zájem o formální a neformální vzdělávání, než lidé ve věkové kategorii nad 30 let. To, že nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání nad 30 let nemají takový zájem o formální vzdělání jako mladší 30 let může být dáno tím, že jsou delší dobu ze školy, nebo jejich dosažené vzdělání je nízké a kdyby se měli vrátit do školy, necítili by se mezi mladými studenty komfortně. Můžeme se také domnívat, že si už nevěří na to, aby šli do školy či na nějaký kurz a učili se a zvládli ho úspěšně absolvovat. V případě neformálního vzdělávání to může být aktuální situací COVID – 19, která neumožňuje účastnit se žádných kurzů, které vyžadují lidský kontakt. Lidský kontakt je pro nezaměstnaného jedince velmi důležitý, aby úplně neztratil sociální kontakt se světem.

Druhá výzkumná otázka řešila, jak věk respondentů ovlivňuje hodnocení nabídky zabezpečených rekvalifikačních kurzů Úřadem práce. Zjistili jsme, že není statistický rozdíl mezi respondenty pod 41 let a nad 41 let a dostatečností nabídky zabezpečených rekvalifikačních kurzů. První jsme se domnívali, že starší respondenti nebudou znát škálu všech možných kurzů, které existují a dají se vyhledat na internetu, a proto jim stačí nabídka zabezpečených kurzů od Úřadu práce. S tím mohlo souviset i to, že se jim nechtělo, aby si sami vyhledali kurz a přes Úřad práce si ho nechali zprostředkovat jako zvolený, který je taktéž hrazený ÚP. Lze tedy říci, že Úřad práce nabízí různorodé kurzy, ze kterých

si většina uchazečů o zaměstnání vybere a zúčastní se a také, že zprostředkovatelky informují klienty dostatečně o zabezpečených kurzech a jejich možnostech.

Poslední třetí hypotéza zjišťovala vztah mezi dosaženým vzděláním a způsobem financování zpoplatněného kurzu. První domněnka byla, že respondenti s nižším dosaženým vzděláním nebudou ochotni zaplatit kurz, na rozdíl od respondentů, jejichž vzdělání bylo vyšší odborné a výš. Bylo to dáno tím, že by nechtěli do vzdělávání investovat, tím vlastně i sami do sebe a do jejich sebe rozvoje. Stanovená hypotéza tuhle domněnku potvrdila a lze tedy konstatovat, že opravdu lidé s vyšším dosaženým vzděláním si častěji zaplatí vzdělávací kurz sama než lidé s nižším dosaženým vzděláním, kteří si kurz raději nechají zaplatit Úřadem práce, nebo by se kurzu vůbec nezúčastnili v případě, že by byl zpoplatněný. Většina lidí s nižším vzděláním si neuvědomuje, že investice do sebe samých se jim vrátí a je jen na nich, v jak velké míře.

Z dotazníkového šetření také vyplynulo, že většinou jsou respondenti spokojeni s nabídkou jak rekvalifikačních kurzů, taktéž i s nabídkou formálního a neformálního vzdělávání. Což znamená, že vzdělávací systém v České republice je uspokojivý. Lze říct, že dostupnost mateřských a základních škol je uspokojující. Také i nabídka oborů středních škol, odborných učilišť a středních odborných škol i vyšších odborných a vysokých škol, které jsou z velkého množství veřejné a dostupné pro všechny. Najde se i malá hrstka škol, které jsou soukromé a jsou zpoplatněny. To samé platí pro neformální vzdělávání, jehož nabídka je na trhu velmi rozsáhlá.

Dotazníkové šetření nám také poukazuje výběr a oblíbenost kurzů mezi ženami a muži. Ženy většinou volily mezi sebou podobné kurzy, a to samé i muži. Tyto výsledky mohou sloužit Úřadu práce jako zpětná vazba pro tvorbu nových veřejných zakázek zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurzy mohou sloužit jako účel změny kvalifikace, či prohloubení a rozšíření stávající kvalifikace pro lepší uplatnění na trhu práce a začlenění jedince do společnosti, seznámení se s novými lidmi a získání nových sociálních kontaktů.

Lze říci, že Úřad práce tvoří pro nezaměstnaného člověka nedílnou součást při hledání nového zaměstnání. Respondenti nejčastěji vyhledávali kurzy na internetových stránkách a na nástěnkách Úřadu práce, dále v akreditovaných vzdělávacích střediscích či od známých. Úřad práce tedy plně vykonává pro své klienty informační službu.

6.4 Diskuse

Z výzkumu vyplynulo, že respondenti do 30 let měli větší zájem o vzdělávání než respondenti nad 30 let. To je v souladu s tvrzením, které je uvedeno v teoretické části podle Publications Office of the EU (© 2019), že mladí nezaměstnaní mají větší motivaci k dalšímu rozvíjení svých znalostí, dovedností a kompetencí.

Dle Albæk et al. (2015), který uvádí, že pokud uchazeč o zaměstnání projevuje aktivní zájem o nalezení vhodné nové pracovní pozice, přiklání se k možnosti využití rekvalifikačních kurzů. To se potvrdilo i ve výzkumu, respektive druhou výzkumnou otázkou. Přišlo se na to, že není rozdíl mezi věkem respondentů a jejich zájmem o zabezpečené rekvalifikační kurzy zprostředkované Úřadem práce.

Výzkum prokázal, že lidé s nižším vzděláním si nejsou ochotni zaplatit zpoplatněný vzdělávací kurz, na rozdíl od lidí, jejichž dosažené vzdělání je vyšší. Mühlböck, Steiber a Kittel (2020) uvádí, že pro uchazeče o zaměstnání s nižším sociálním statusem je výhodnější žít ze sociálních dávek a nevynakládat finanční prostředky k získání rekvalifikace.

Jak už jsme zmínili ve shrnutí výsledků výzkumu, pro nezaměstnaného jedince je důležitý Úřad práce z mnoha důvodů. Toho názoru je i Publications Office of the EU (© 2019). Publications Office of the EU (© 2019) konstatuje, že specializované prostředí pomáhá nezaměstnané osobě aktivizovat zkušenost a motivy na aktuální potřeby.

6.5 Limity výzkumu

Zjištěné závěry z výzkumu nelze jednoznačně interpretovat z několika hledisek. Jedním z největších důvodů je počet respondentů. Ten byl omezen kvůli zaměření se na Kontaktní pracoviště v Uherském Hradišti. Jeho provoz byl částečně omezen v důsledku vzniklé pandemické situace a vydanými vládními nařízeními z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním Covid – 19 v České republice. V období realizace výzkumu nenavštěvovalo zařízení tolik uchazečů o zaměstnání, jelikož provoz Úřadu práce byl značně eliminován. Za další limit můžeme považovat nabídku zabezpečených rekvalifikačních, která je na každém Úřadu práce specifická. Za další důležitý faktor můžeme považovat aktuální rozpoložení respondenta v průběhu vyplňování dotazníku, jeho naladění, vnitřní a vnější vlivy. Respondenti vyplňovali dotazníky ve spolupráci s pracovníci z ÚP, proto důležitou roli hrál i vztah mezi nimi.

ZÁVĚR

Vzdělávání je jednou z cest, jak si může člověk zvýšit své šance na získání zaměstnání. Na jeho rozvoj a podporu se klade velký důraz, a to jak ve formálním, či neformálním vzdělávání, které je neoddělitelnou součástí uvědomělého života každého jednotlivce.

V bakalářské práci jsme se věnovali percepci vzdělávacích příležitostí nezaměstnanými. V první části jsme si vymezili souvislosti mezi vzděláváním, nezaměstnaností a nezaměstnanými, aktivní politikou zaměstnanosti a vnímáním z teoretického hlediska.

V druhé části jsme se pokusili prostřednictvím kvantitativního dotazníkového šetření ověřit vzájemný vztah nezaměstnané osoby a různých forem vzdělávání, jaké k němu zastávají uchazeči o zaměstnání postoje.

Z výzkumu vyplynulo, že respondenti mají větší zájem o rekvalifikační kurzy realizované Úřadem práce, než o formální a neformální vzdělávání. Tato forma vzdělávání je pro uchazeče o zaměstnání pohodlnější, jelikož ÚP směřuje klienta na konkrétní rekvalifikace dle jeho zájmu a požadavku a výhodná v tom, že uchazeč po celou dobu kurzu pobírá podporu v nezaměstnanosti.

Mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikační kurzy, které pomáhají uchazečům o zaměstnání, nebo zájemcům o zaměstnání po jejich absolvování začlenit se zpět na trh práce. Jednotlivé rekvalifikační kurzy přispívají k získání potřebných dovedností a znalostí pro výkon konkrétní pracovní činnosti.

Co se týče dostatečnosti nabídek formálního a neformálního vzdělávání a rekvalifikačních kurzů zabezpečených a zvolených jsou respondenti z velké většiny spokojeni. To samé platí i u celkové nabídky vzdělávání.

Ke konci výzkumu jsme porovnávali teoretickou a empirickou část. Došli jsme k závěru, že se naše ověřené hypotézy příliš neliší od názorů jiných autorů, kteří shledávají situaci podobně.

Už dávno není pravdou, že získané znalosti na začátku profesní kariéry jednotlivce jsou dostačující a není potřeba se dále rozvíjet. Je důležité, aby člověk neustále držel krok s okolím, jelikož svět jde stále dopředu a modernizuje se.

Existují lidé, kteří nemají potřebu se dále rozvíjet, pracovat na sobě a investovat do sebe a jsou spokojeni se svým dosaženým vzděláním, získanými znalostmi a dovednostmi. Na druhé straně jsou lidé motivovaní se dále obohacovat informacemi a mají potřebu

rozšiřovat a doplňovat své vědomosti, což může sloužit k navýšení schopnosti lépe se prosadit ve vystudovaném oboru.

„Cílem vzdělání a moudrosti je, aby člověk viděl před sebou jasnou cestu života, po ní opatrně vykračoval, pamatoval na minulost, znal přítomnost a předvídal budoucnost.“

Jan Amos Komenský

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 9788024729145.
- [2] BENEŠ, Milan, 2002. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia. Andragogika. ISBN 8086432408.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK, 2016. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. ISBN 9788073086947.
- [5] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd.* Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ, 2010. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-.
- [6] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání*, 2016. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024753263.
- [7] JUREČKA, Václav, 2010. *Makroekonomie*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.
- [8] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání*, 2017. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 9788027102518.
- [10] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, 2003. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-864-1948-7.
- [11] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ 1997-. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 9788073575854.

- [12] PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*, 2003. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského. ISBN 8086723038.
- [13] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*, 2010. Praha: Grada. ISBN 9788024732350.
- [14] PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*, 2014. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024752327.
- [15] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*, 2008. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 9788021047792.
- [17] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 2002. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- [18] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd, 2013. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

- [19] Aktivní politika zaměstnanosti. MPSV [online]. 2021 [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>
- [20] ALBÆK, Karsten et al., 2015. *Strategy Europe 2020* [online]. Evropská komise: Evropská komise, 2021 [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
- [21] ALBÆK, Karsten et al., 2004. *The Impact of Unemployment on Individual Well-Being in the EU*. ISBN 92-9079-509-3 [online]. EUROPEAN NETWORK OF ECONOMIC POLICY RESEARCH INSTITUTES [cit. 2021-04-09]. ISBN 92-9079-509-3. Dostupné z: <https://www.files.ethz.ch/isn/110596/WP%20029.pdf>
- [22] ALBÆK, Karsten et al., 2015. *Youth unemployment and inactivity* [online]. Denmark: TemaNord [cit. 2021-04-22]. ISBN 978-92-893-4230-8. Dostupné z: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:852123/FULLTEXT01.pdf>
- [23] MÜHLBÖCK, Monika, Nadia STEIBER a Bernhard KITTEL, 2020. Learning to keep the faith? Further education and perceived employability among young unemployed. *Economic and Industrial Democracy* [online]. [cit. 2021-04-22]. ISSN 0143-831X. Dostupné z: doi:10.1177/0143831X20944211 https://www.researchgate.net/publication/343694851_Learning_to_keep_the_faith_Further_education_and_perceived_employability_among_young_unemployed
- [24] MÜHLBÖCK, Monika, Nadia STEIBER a Bernhard KITTEL, 2020. Learning to keep the faith? Further education and perceived employability among young unemployed. *Economic and Industrial Democracy* [online]. [cit. 2021-04-22]. ISSN 0143-831X. Dostupné z: doi:10.1177/0143831X20944211, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0143831X20944211>.
- [25] Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/podpory-zamestnanosti/2775-nastroje-aktivni-politiky-zamestnanosti>
- [26] O Úřadu práce České republiky. MPSV [online]. [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

- [27] *Publications Office of the EU* [online], © 2019. Evropská unie: European commission [cit. 2021-04-22]. ISBN 978-92-79-98935-3. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b096b37-300a-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>
- [28] Strategie Evropa 2020, © 2009-2021. *Vláda České republiky* [online]. [cit. 2021-04-22]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>
- [29] Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, © 2013 – 2021. *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2021-04-22]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

č. Číslo

ČR Česká republika

DVO Dílčí výzkumná otázka

HVO Hlavní výzkumná otázka

Sb. Sbíрка zákonů

ÚP Úřad práce

§ Paragraf

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Tabulka časového harmonogramu.....	30
Tab. 2: Souvislost mezi věkem a zájmem o následném vzdělávání	50
Tab. 3: Souvislost mezi nabídkou zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů a věkem	51
Tab. 4: Souvislost mezi dosaženým vzděláním uchazeče a způsobu placení zpoplatněného vzdělávacího kurzu	52
Tab. 5: Pohlaví respondentů	72
Tab. 6: Věk respondentů	72
Tab. 7: Dosažené vzdělání	72
Tab. 8: Délka evidence na Úřadu práce	73
Tab. 9: Důvod evidence na ÚP	73
Tab. 10: Zájem o rozšíření vzdělání	74
Tab. 11: Formální vzdělávání	75
Tab. 12: Dostatečnost nabídky formální vzdělání	75
Tab. 13: Spokojenost s nabídkou formálního vzdělání.....	75
Tab. 14: Neformální vzdělání	76
Tab. 15: Dostatečnost nabídky neformálního vzdělání.....	76
Tab. 16: Spokojenost s nabídkou neformální vzdělání.....	77
Tab. 17: Způsob vyhledávání kurzů.....	77
Tab. 18: Způsob financování zpoplatněného vzdělávacího kurzů.....	77
Tab. 19: Dostatečnost nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů	78
Tab. 20: Výběr zabezpečovaného rekvalifikačního kurzu.....	79
Tab. 21: Využití zvolené rekvalifikace	80
Tab. 22: Výběr zvoleného rekvalifikačního kurzu	80

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Pohlaví respondentů	31
Graf 2: Věk respondentů	32
Graf 3: Vzdělání respondentů	33
Graf 4: Délka evidence na ÚP	34
Graf 5: Důvod evidence na ÚP	35
Graf 6: Zájem o rozšíření vzdělání	36
Graf 7: Formální vzdělání	37
Graf 8: Dostatečnost nabídky formálního vzdělání	38
Graf 9: Spokojenost s nabídkou formálního vzdělání	39
Graf 10: Neformální vzdělání	40
Graf 11: Dostatečnost nabídky neformálního vzdělání	41
Graf 12: Spokojenost s nabídkou neformálního vzdělání	42
Graf 13: Způsob vyhledávání kurzů	43
Graf 14: Způsob financování zpoplatněných kurzů	44
Graf 15: Dostatečnost nabídky zabezpečených rekvalifikačních kurzů	45
Graf 16: Výběr zvoleného rekvalifikačního kurzu	46
Graf 17: Využití zvoleného rekvalifikačního kurzu	47
Graf 18: Výběr zvoleného rekvalifikačního kurzu	48

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Tabulky četností z dotazníku

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená respondentko, vážený respondente,

ráda bych Vás požádala o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který bude materiálem pro mou bakalářskou práci na téma „Percepce vzdělávacích příležitostí nezaměstnanými“. Vámi poskytnuté informace budou zcela anonymní.

Předem děkuji za vyplnění dotazníku. Vážím si Vašeho času a ochoty.

Michaela Bachanová,

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

2. Jaký je Váš věk?

- a) do 20 let
- b) 21–30 let
- c) 31–40 let
- d) 41–50 let
- e) 51 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní škola
- b) Střední škola s výučním listem
- c) Střední škola s maturitou
- d) Vyšší odborná škola
- e) Vysoká škola – bakalářské studium
- f) Vysoká škola – magisterské studium

4. Jaká je Vaše délka evidence na úřadu práce?

- a) Do 6 měsíců
- b) Do 12 měsíců
- c) Od 12 měsíců do 24 měsíců
- d) Déle

5. Jaký je Váš důvod evidence na úřadě práce?

- a) Ukončení studia
- b) Výpověď ze strany zaměstnavatele
- c) Nízké finanční ohodnocení
- d) Špatné vztahy na pracovišti
- e) Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů
- f) Špatná dopravní dostupnost
- g) Jiné

6. Chtěl/a byste si rozšířit své dosavadní vzdělání?

- a) Ano
- b) Ne

7. V případě, že jste v předchozí otázce č. 6 odpověděl/a ANO, měl/a byste zájem pokračovat ve studiu ve formálním vzdělávání? O jaký stupeň vzdělávání by jednalo?

- a) Střední škola
- b) Střední odborná škola
- c) Střední odborné učiliště
- d) Nástavbové vzdělávání
- e) Vyšší odborná škola
- f) Vysoká škola – bakalářské studium
- g) Vysoká škola – magisterské studium

FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ – typ vzdělávání je uskutečňován prostřednictvím vzdělávacích institucí, škol. Vzdělávací instituce mají cíle, funkce, obsahy, prostředky a způsoby hodnocení, kterými jsou vyznačovány a normativně a legislativně vymezeny. Dosažená úroveň vzdělání je potvrzena odpovídajícím druhem oficiálního a celospolečensky oceňovaného certifikátu v podobě vysvědčení, diplomu, titulu a dalších).

8. Domníváte se, že nabídka formálního vzdělávání ve Vašem okolí je dostatečná?

- a) Ano
- b) Ne

9. Jak hodnotíte nabídku dalšího vzdělávání ve školském vzdělávacím systému?

- a) Jsem spokojen/a
- b) Jsem spíše spokojen/a
- c) Jsem nespokojen/a
- d) Jsem spíše nespokojen/a

10. V případě, že jste v předchozí otázce č. 6 odpověděl/a ANO, měl/a byste zájem pokračovat v neformálním vzdělávání? O jaký typ neformálního vzdělávání by se jednalo?

- a) Zabezpečený rekvalifikační kurz poskytovaný úřadem práce
- b) Zvolený rekvalifikační kurz poskytovaný úřadem práce
- c) Kurz za účelem rozšíření kvalifikace (např. asistent pedagoga)
- d) Jazykový kurz
- e) Poradenský program (např. finanční gramotnost)
- f) Vzdělávací seminář / přednáška

NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ – záměrné učení, které rozvíjí schopnosti, dovednosti, zájmy a potřeby člověka mimo rámec školního vzdělávání.

11. Domníváte se, že nabídka neformálního vzdělávání ve vašem okolí je dostatečná?

- a) Ano
- b) Ne

12. Jak hodnotíte nabídku těchto kurzů, školení, přednášek, ...?

- a) Jsem spokojen/a
- b) Jsem spíše spokojen/a
- c) Jsem nespokojen/a
- d) Jsem spíše nespokojen/a

13. Pokud jste v předchozí otázce č. 12 odpověděl/a ANO, kde byste kurzy vyhledával/a?

- a) Na internetových stránkách
- b) Na nástěnkách úřadu práce
- c) V akreditovaných vzdělávacích střediscích
- d) Informace od známých

14. Jakým způsobem byste financoval/a zpoplatněný vzdělávací kurz?

- a) Na vlastní náklady
- b) Přes úřad práce
- c) Půjčkou z banky
- d) Neúčastnil/a bych se, kdyby byl zpoplatněný
- e) Jiným způsobem

15. Úřad práce zprostředkovává zabezpečené rekvalifikační kurzy. Domníváte se, že nabídka kurzů je dostačující?

- a) Ano
- b) Ne

16. Pokud jste v předchozí otázce č. 10 odpověděl/a ANO, který ze zabezpečených rekvalifikačních kurzů byste si vybral/a?

- a) Základy obsluhy osobního počítače
- b) Obsluha osobního počítače
- c) Počítačová gramotnost (dle Sylabů ECDL Core)
- d) Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách
- e) Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (69-017-M)
- f) Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
- g) Základy podnikání

- h) Svařování ZK 135 1.1 (Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu)
- i) Svařování ZK 111 1.1 (Svařování obalenou elektrodou)
- j) Svařování ZK 311 1.1 (Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem)
- k) Svařování ZK 141 8 (Svařování netavící elektrodou v inertním plynu)
- l) Svařování ZK 141 21 (Svařování netavící elektrodou v aktivním plynu)
- m) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 135 (tavící se elektrodou v aktivním plynu)
- n) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 111 (obalenou elektrodou)
- o) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 311 (kyslíko-acetylenovým plamenem)
- p) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 141 8 (netavící se elektrodou v inertním plynu)

17. Využil/a byste zvolené rekvalifikace hrazené úřadem práce?

- a) Ano
- b) Ne

18. Pokud jste v předchozí otázce č. 17 Odpověděl ano, o jaký Vámi zvolený rekvalifikační kurz byste měl/a zájem?

- a) Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních
- b) Řidičské oprávnění včetně profesního průkazu řidiče (skupiny C, C + E, T a D)
- c) Svařování
- d) Sanitář
- e) Kurzy v oblasti osobních služeb – pedikúra, manikúra, kosmetička, masér, florista
- f) Účetnictví, daňová evidence

- g) Mzdové účetnictví
- h) Obuvník pro zakázkovou výrobu
- i) Daňový specialista
- j) Objektově orientované programování
- k) Výškový specialista

PŘÍLOHA P II: TABULKY ČETNOSTÍ

Tab. 5: Pohlaví respondentů

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
celkem	56	68	44	53	100	121

Tab. 6: Věk respondentů

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) do 20 let</i>	7	5	6	3	7	8
<i>b) 21–30 let</i>	15	10	15	8	15	18
<i>c) 31–40 let</i>	35	24	25	13	31	37
<i>d) 41–50 let</i>	21	14	28	15	24	29
<i>e) 51 a více</i>	22	15	26	14	24	29
celkem	100	68	100	53	101	121

Tab. 7: Dosažené vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) základní škola</i>	13	9	13	7	13	16
<i>b) střední škola s výučním listem</i>	24	16	49	26	35	42
<i>c) střední škola s maturitou</i>	31	21	21	11	26	32
<i>d) vyšší odborná škola</i>	13	9	4	2	9	11
<i>e) vysoká škola – bakalářské studium</i>	10	7	8	4	9	11
<i>f) vysoká škola – magisterské studium</i>	9	6	6	3	7	9
celkem	100	68	101	53	99	121

Tab. 8: Délka evidence na Úřadu práce

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Do 6 měsíců</i>	46	31	51	27	48	58
<i>b) Do 12 měsíců</i>	31	21	28	15	30	36
<i>c) Od 12 měsíců do 24 měsíců</i>	13	9	9	5	12	14
<i>d) Déle</i>	10	7	11	6	11	13
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 9: Důvod evidence na ÚP

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Ukončení studia</i>	9	6	8	4	8	10
<i>b) Výpověď ze strany zaměstnavatele</i>	24	16	23	12	23	28
<i>c) Nizké finanční ohodnocení</i>	22	15	34	18	27	33
<i>d) Špatné vztahy na pracovišti</i>	21	14	6	3	14	17
<i>e) Ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů</i>	12	8	15	8	13	16
<i>f) Špatná dopravní dostupnost</i>	3	2	4	2	3	4
<i>g) Jiné</i>	10	7	11	6	11	13
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 10: Zájem o rozšíření vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Ano</i>	49	33	32	17	41	50
<i>b) Ne</i>	51	35	68	36	59	71
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 11: Formální vzdělávání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Střední škola</i>	9	3	12	2	10	5
<i>b) Střední odborná škola</i>	9	3	6	1	8	4
<i>c) Střední odborné učiliště</i>	3	1	0	0	2	1
<i>d) Nástavbové vzdělávání</i>	12	4	12	2	12	6
<i>e) Vyšší odborná škola</i>	3	1	6	1	4	2
<i>f) Vysoká škola – bakalářské studium</i>	42	14	41	7	42	21
<i>g) Vysoká škola – magisterské studium</i>	21	7	24	4	22	11
celkem	100	33	100	17	100	50

Tab. 12: Dostatečnost nabídky formální vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Ano</i>	88	60	83	44	86	104
<i>b) Ne</i>	12	8	17	9	14	17
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 13: Spokojenost s nabídkou formálního vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Jsem spokojen/a</i>	31	21	34	18	32	39
<i>b) Jsem spíše spokojen/a</i>	59	40	47	25	54	65
<i>c) Jsem nespokojen/a</i>	0	0	9	5	4	5
<i>d) Jsem spíše nespokojen/a</i>	10	7	9	5	10	12
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 14: Neformální vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Zabezpečený rekvalifikační kurz poskytovaný ÚP</i>	39	13	47	8	42	21
<i>b) Zvolený rekvalifikační kurz poskytovaný ÚP</i>	33	11	41	7	36	18
<i>c) Kurz za účelem rozšíření kvalifikace (např. asistent pedagoga)</i>	12	4	0	0	8	4
<i>d) Jazykový kurz</i>	12	4	6	1	10	5
<i>e) Poradenský program (např. finanční gramotnost)</i>	0	0	0	0	0	0
<i>f) Vzdělávací seminář / přednáška</i>	3	1	6	1	4	2
celkem	100	33	100	17	100	50

Tab. 15: Dostatečnost nabídky neformálního vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Ano</i>	87	59	83	44	85	103
<i>b) Ne</i>	13	9	17	9	15	18
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 16: Spokojenost s nabídkou neformální vzdělání

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Jsem spokojen/a</i>	40	27	25	13	33	40
<i>b) Jsem spíše spokojen/a</i>	49	33	51	27	50	60
<i>c) Jsem nespokojen/a</i>	4	3	13	7	8	10
<i>d) Jsem spíše nespokojen/a</i>	7	5	11	6	9	11
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 17: Způsob vyhledávání kurzů

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Na internetových stránkách</i>	51	30	30	13	42	43
<i>b) Na nástěnkách úřadu práce</i>	34	20	45	20	39	40
<i>c) V akreditovaných vzdělávacích střediscích</i>	5	3	7	3	6	6
<i>d) Informace od známých</i>	10	6	18	8	14	14
celkem	100	59	100	44	100	103

Tab. 18: Způsob financování zpoplatněného vzdělávacího kurzů

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Na vlastní náklady</i>	16	11	6	3	12	14
<i>b) Přes úřad práce</i>	69	47	83	44	75	91
<i>c) Půjčkou z banky</i>	3	2	2	1	2	3
<i>d) Neúčastnil/a bych se, kdyby byl zpoplatněný</i>	12	8	8	4	10	12
<i>e) Jiným způsobem</i>	0	0	2	1	1	1
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 19: Dostatečnost nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů

<i>odpovědi</i>	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
<i>a) Ano</i>	75	51	70	37	73	88
<i>b) Ne</i>	25	17	30	16	27	33
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 20: Výběr zabezpečovaného rekvalifikačního kurzu

odpovědi	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
a) Základ obsluhy osobního počítače	4	2	5	2	5	4
b) Obsluha osobního počítače	12	6	16	6	14	12
c) Počítačová gramotnost (dle Sylabů ECDL Core)	16	8	19	7	17	15
d) Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	20	10	0	0	11	10
e) Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (69-017-M)	24	12	0	0	14	12
f) Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	22	11	5	2	15	13
g) Základy podnikání	4	2	8	3	6	5
h) Svařování ZK 135 1.1 (Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu)	0	0	32	12	14	12
i) Svařování ZK 111 1.1 (Svařování obalenou elektrodou)	0	0	11	4	5	4
j) Svařování ZK 311 1.1 (Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem)	0	0	0	0	0	0
k) Svařování ZK 141 8 (Svařování netavící elektrodou v inertním plynu)	0	0	0	0	0	0
l) Svařování ZK 141 21 (Svařování netavící elektrodou v aktivním plynu)	0	0	0	0	0	0
m) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 135 (tavící se elektrodou v aktivním plynu)	0	0	3	1	1	1
n) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 111 (obalenou elektrodou)	0	0	0	0	0	0
o) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 311 (kyslíko-acetylenovým plamenem)	0	0	0	0	0	0
p) Svařování ČSN EN ISO 9606-1 141 8 (netavící se elektrodou v inertním plynu)	0	0	0	0	0	0
celkem	100	51	100	37	100	88

Tab. 21: Využití zvolené rekvalifikace

odpovědi	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
a) Ano	84	57	75	40	80	97
b) Ne	16	11	25	13	20	24
celkem	100	68	100	53	100	121

Tab. 22: Výběr zvoleného rekvalifikačního kurzu

odpovědi	ženy		muži		spolu	
	%	počty	%	počty	%	počty
a) Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	14	8	0	0	8	8
b) Řidičské oprávnění včetně profesního průkazu řidiče (skupiny C, C+E, T a D)	4	2	35	14	16	16
c) Svařování	0	0	23	9	9	9
d) Sanitář	26	15	5	2	18	17
e) Kurzy v oblasti osobních služeb – pedikúra, manikúra, kosmetička, masér, florista	7	4	3	1	5	5
f) Účetnictví, daňová evidence	28	16	5	2	19	18
g) Mzdové účetnictví	9	5	0	0	5	5
h) Obuvník pro zakázkovou výrobu	4	2	3	1	3	3
i) Daňový specialista	9	5	5	2	7	7
j) Objektově orientované programování	0	0	20	8	8	8
k) Výškový specialista	0	0	3	1	1	1