

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Brno 2011**

**Martin Mulíček**

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Vzdělávací potřeby v předdůchodovém věku**  
**(cílová skupina 50+)**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**doc. PhDr. František Vízdal, CSc.**

**Vypracoval:**  
**Martin Mulíček, DiS.**

**Brno 2011**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vzdělávací potřeby v předdůchodovém věku (cílová skupina 50+)” zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně dne 9. dubna 2011

.....  
Martin Mulíček

## **Poděkování**

Děkuji panu doc. PhDr. Františku Vízdalovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěl poděkovat své manželce Gabriele za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce, a které si velmi vážím.

Martin Mulíček

# Obsah

ÚVOD.....	5
<b>1 CHARAKTERISTIKA ŽIVOTNÍHO OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI .....</b>	<b>7</b>
1.1 VYMEZENÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI .....	7
1.2 TĚLESNÉ A PSYCHICKÉ ZMĚNY V OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI .....	9
1.3 PROFESNÍ ZMĚNY V OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI.....	12
<b>2 ROZVOJOVÉ ÚLOHY A VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU.....</b>	<b>15</b>
2.1 ROZVOJOVÉ ÚLOHY A VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY.....	15
2.1.1 <i>Rozvojové úlohy</i> .....	17
2.1.2 <i>Vzdělávací potřeby</i> .....	19
2.2 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	21
<b>3 SITUACE NEZAMĚSTNANOSTI CÍLOVÉ SKUPINY OSOB V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU.....</b>	<b>27</b>
3.1 ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ .....	27
3.2 LEGISLATIVNÍ KONTEXT NEZAMĚSTNANOSTI V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU.....	29
3.3 ZAMĚSTNANCI 50+ A TRH PRÁCE.....	31
3.4 ZNEVÝHODNĚNÁ A RIZIKOVÁ SKUPINA NEZAMĚSTNANÝCH 50+.....	34
3.5 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY .....	36
<b>4 EMPIRICKÝ PRŮZKUM – NÁZORY NEZAMĚSTNANÝCH V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU NA VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY.....</b>	<b>39</b>
4.1 CÍLE PRŮZKUMU .....	39
4.2 CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU .....	41
4.3 METODA PRŮZKUMU VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	43
4.4 OPERACIONALIZACE .....	44
<b>5 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ .....</b>	<b>48</b>
5.1 VLIV POHLAVÍ NA ZÁJEM O REKVALIFIKAČNÍ KURZY .....	50
5.2 VLIV VZDĚLÁNÍ NA ZÁJEM O REKVALIFIKAČNÍ KURZY .....	51
5.3 JAKÝ JE ZÁJEM RESPONDENTŮ O VZDĚLÁVÁNÍ Z HLEDISKA DÉLKY JEJICH EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE?.....	54
5.4 O JAKÉ REKVALIFIKAČNÍ KURZY MAJÍ RESPONDENTI NEJVĚTŠÍ ZÁJEM?.....	55
<b>6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ A CELKOVÉ SHRNUTÍ PRŮZKUMU.....</b>	<b>62</b>
<b>7 PRAKTICKÁ DOPORUČENÍ.....</b>	<b>64</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>67</b>
<b>RESUMÉ.....</b>	<b>70</b>
<b>ANOTACE.....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY .....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>76</b>

# Úvod

V současné době se nacházíme v situaci, kdy demografický vývoj nejen v České republice, ale v celé Evropě představuje jeden z rizikových faktorů, kterému je potřeba věnovat zvýšenou pozornost a zájem. Klesající porodnost a stárnutí populace znamená složitý problém, který se bude stále výrazněji projevovat v životě celé společnosti. Je nezbytné na tento negativní trend reagovat a pokusit se hledat řešení v souvislosti s tím, jak bude společnost stárnout. Postupně se zvyšuje věk odchodu do důchodu a vzrůstá problém pracovního uplatnění osob nacházejících se v předdůchodovém věku. Nezaměstnanost ve věkové kategorii nad 50 let je již v současnosti jednou z aktuálních problematických oblastí nejen českého trhu práce. Nezaměstnanost v této věkové kategorii má svá specifika, která mohou výrazně negativně ovlivnit život takového člověka.

Již více než deset let se věnuji ve svém pracovním životě lidem, kteří ztratili zaměstnání. Jako pracovník úřadu práce jsem každodenně konfrontován s realitou, kterou představuje ztráta zaměstnání pro člověka. A právě nezaměstnané osoby v předdůchodovém věku tvoří jednu ze skupin, na kterou dopadá tíže nezaměstnanosti nejvíce. Proto považuji téma práce za aktuální a důležité. Je logickým výsledkem mého dlouhodobého zájmu o tuto skupinu nezaměstnaných osob.

Společenský a sociální problém s pracovním uplatněním starších lidí s sebou přináší potřebu hledání relevantních nástrojů pomoci takovým lidem. Jedním z takových nástrojů, jež nabývá na důležitosti, je další vzdělávání osob ve vyšším produktivním věku, a to jako nedílná součást procesu dalšího vzdělávání a učení se dospělých. Další vzdělávání, zlepšování schopností a dovedností, zvyšování odbornosti, a to nejen v předdůchodovém věku, představuje významný nástroj řešení sociálního problému nezaměstnanosti. Téma práce je ve velmi úzkém vztahu se sociální pedagogikou, protože zaměření sociální pedagogiky je solidární s těmi, kteří se dostali do znevýhodněné situace a stali se z určitého důvodu skupinou s marginálním postavením ve společnosti (na trhu práce). Cíle sociální pedagogiky směřují k hledání optimálních forem a nástrojů jak pomoci jedincům, kteří se ocitli v tíživé situaci.

Cílem mé práce je identifikovat vzdělávací potřeby u nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku, konkrétně zájem této skupiny osob o rekvalifikační kurzy, které jsou nabízeny úřady práce a nalézt adekvátní souvislosti, které tyto jejich preference znamenají. Dalším cílem jsou praktická doporučení, jak je možno zjištěných

poznatků využít v každodenní praxi nejen úřadů práce, aby se rekvalifikační kurzy staly kvalitním a účinným prostředkem pro lepší uplatnění starších osob na trhu práce.

V teoretické části bakalářské práce se budu věnovat charakteristice životního období střední dospělosti, dále také aspektům vzdělávání se zaměřením na dospělé. A protože práce se týká nezaměstnaných starších osob, nelze vynechat problém nezaměstnanosti se zaměřením na osoby po 50. roce věku.

První kapitola se zabývá charakteristikou období střední dospělosti v souvislosti s poznatky vývojové psychologie, které jsou důležité pro komplexní vymezení problému střední dospělosti. Zmíněny budou tělesné, psychické a profesní změny, které se k tomuto životnímu období vztahují.

Druhá kapitola se bude věnovat vzdělávacím a rozvojovým úlohám člověka jako významným komponentům, které mají úzký vztah k procesu vzdělávání. Zmíněn bude historický vývoj myšlenek celoživotního vzdělávání a učení se. Budou charakterizovány pojmy celoživotní učení a vzdělávání se. Kapitola se zaměří také na specifika, která přináší vzdělávání dospělých.

Ve třetí kapitole bude zmíněn fenomén nezaměstnanosti s důsledky, které má pro nezaměstnaného člověka včetně jejího legislativního vymezení. Podkapitoly se budou také zabývat problematikou nezaměstnanosti osob v předdůchodovém věku a jejich postavením na trhu práce.

Empirická část bude zaměřena na zjištění názorů nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku na rekvalifikační kurzy jako významné součásti dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikační aktivity představují jeden ze základních pilířů pomoci nezaměstnaným osobám, které poskytují úřady práce.

Bude proveden kvantitativní průzkum formou dotazníku. Díky němu budou získány potřebné názory a statistická data k zjišťované problematice. Jako respondenti budou osloveny nezaměstnané osoby v předdůchodovém věku evidované na Úřadu práce Brno-město.

Zjištěné výsledky budou podrobeny obsahové analýze a prezentovány jako statistické empirické údaje.

# 1 Charakteristika životního období střední dospělosti

Úvodní kapitola vymezuje základní pojmy, které souvisí s problematikou životní vývojové fáze člověka, pro potřeby této práce označované jako období střední dospělosti. Charakterizuje a vysvětluje základní tělesné, psychické a profesní změny, které období střední dospělosti přináší. Věnuje se tomu, jak tyto změny ovlivňují a zasahují do života jedince, jaký mají dopad na jeho osobnost a jak se s nimi vyrovnává.

## 1.1 Vymezení střední dospělosti

Vývoj jedince v průběhu jeho života, vývoj a změny psychických procesů osobnosti v jednotlivých životních obdobích studuje a zkoumá vývojová (ontogenetická) psychologie. Jednotliví odborní autoři periodizují život člověka nejčastěji na základě chronologického věku, přičemž mezi nimi existují menší rozdíly.

V této práci se bude vycházet z dělení dospělosti a stáří dle Levinsona:

- ranná dospělost, 22-40 let,
- střední dospělost, 45-65 let,
- pozdní dospělost, 65+. (Machalová, 2006)

Vývojové období v životě člověka, které je v odborné literatuře označováno jako střední, pozdní, starší, zralá dospělost, rané stáří nebo také **interevium**, je ústředním pojmem této práce. Věkově je vymezeno u některých autorů už roky 40-45, u některých začíná 50. rokem života až přibližně do 65 let. Poslední část tohoto životního období se také označuje jako **presenium**. Jedná se období, pro které jsou příznačné určité specifické znaky a jehož charakteristika a pohledy na něj nejsou jednotné.

**„Velmi často bývá označováno jako období nejzákladnějších krizí, jako ta část života, která je obtížnější a problémovější nejen ve srovnání s mladším věkem, ale i s věkem pozdějším – už vyrovnanějším – stářím.“** (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 187)



Na druhé straně se ale také popisuje jako období přinášející větší sebejistotu, klid, novou životní energii a nárůst autonomie. Dochází v něm k proměnám v partnerském vztahu, mění se vztah k rodičům, nebo naopak k dospělým dětem.

Člověk ve střední dospělosti si začíná častěji uvědomovat blížící se stáří, zvyšuje se jeho nejistota, je citlivější na problémy běžného života. Je možné konstatovat, že proces stárnutí probíhá u každého individuálně. Někdo se s ním vyrovnává lépe, někdo obtížněji. Roli zde hrají jak vnější faktory, tak i individualita každého jedince.

Charakteristické pro toto období je **bilancování**. Člověk hodnotí svůj dosavadní život, čeho v životě dosáhl, co se mu povedlo, nebo nepovedlo, co mohl udělat lépe, jinak. Zpětně hodnotí svoji pracovní kariéru, rodinný život včetně výběru životního partnera.

C. G. Jung spojoval život po padesátce s **introverzí**, která v tomto období převažuje, ale ne absolutně, a která souvisí s osobním růstem. Uvádí se, že lidé se sklony k introverzi bývají šťastnější ve druhé polovině života, zatímco u extrovertů je šťastnějším obdobím života jeho první polovina. (Říčan, 2004)

Aktuálním tématem této životní etapy je také uvědomování si blížícího se konce života, tedy hrozba smrti. Akceptace smrti představuje pro staršího člověka možnost prožít zbytek svého života daleko svobodněji. (Říčan, 2004)

V procesu stárnutí získává jiný význam také **generativita**. Odráží se jednak jako potřeba předávat svoje získané zkušenosti dalším generacím, což představuje oblast profesní, dále pak rodičovská generativita jako výchova dalších generací. Důležitým aspektem dobře fungující generativity je narození vnoučat a role prarodiče, která znamená uspokojení potřeby intimity stárnoucího člověka. (Vágnerová, 2007) Farková (2009, s. 115) uvádí kromě generativity ještě jeden důležitý vývojový úkol: „*usmíření, schopnost smířit se s ústupem, prohrou, umění vykouzlit ze ztráty ještě něco radostného než jen zmar*”.

V období starší dospělosti dochází také ke změnám v kontextu širších rodinných (mezigeneračních) vztahů. Je možné se setkat také s pojmem „**prázdné hnízdo**”, kdy dospělé děti rodinu opouštějí a starší rodiče mohou tento odchod vnímat s pocitem určité prázdnoty.

Příhoda (1974, s. 16) uvádí, že „*Celkem lze tedy považovat interevium za ohraničené období života, které se odlišuje od předchozího zvolňováním základních funkcí, úbytkem jaré energie a zrychlením kataklastických pochodů, zároveň však*

*zvýšenou kompenzací všech schopností a maximální ekonomikou mozkové činnosti. Lidem v tomto věku jsou svěřovány nejdůležitější úkoly, vyžadující moudré rozvahy a reprezentativního vystupování.”*

## **1.2 Tělesné a psychické změny v období střední dospělosti**

Stárnutí člověka znamená neodvratný biologický proces a představuje závěrečnou vývojovou fázi člověka. Člověk si uvědomuje, že při tomto procesu dochází k postupným změnám v jednotlivých složkách, které tvoří jeho jednotu, a to jak stránky biologické tak i duševní a sociální.

V procesu stárnutí je třeba rozlišovat pojmy **biologický věk**, **chronologický věk** a **sociální věk**. Tempo stárnutí člověka je značně individuální (vzhled, změny v orgánech apod.). Biologický věk představuje duševní a tělesné stránky stárnutí a může být v rozporu právě s věkem chronologickým (kalendářním), jako pouhým údajem o stáří člověka. Říčan (2004, s. 317) konstatuje, že *„zřejmě bude třeba stanovit funkční věk vícedimenzionální, protože sám proces stárnutí je vícedimenzionální, nestejněměrný.”* O věku sociálním hovoří Stuart-Hamilton (1994) jako o další standardně užívané míře k definici stárnutí, která považuje za znak počátku stáří odchod do důchodu.

Po 50. roce věku se již projevují různé zdravotní potíže, nicméně změny v organismu nejsou zásadní. Všechny životní funkce vykazují postupný útlum. (Vágnerová, 2007) Pozorovat lze především tyto změny:

- klesá výkonnost srdce a plic,
- úbytek některých tkání (např. svalové tkáně; tento úbytek je patrný zejména kolem 60. roku věku),
- postupný pokles výkonnosti člověka (tento pokles je individuální s ohledem na jeho fyzický stav, pohybovou aktivitu apod.),
- postupné zhoršování základních smyslových funkcí, zejména zraku a sluchu (u zraku se jedná především o zhoršení akomodační

schopnosti oka, vedoucí k presbyopii<sup>1</sup> a ztrátě zrakové ostrosti<sup>2</sup>; u sluchu se jedná o zhoršené vnímání, zejména vysokých tónů),

- častější výskyt některých chronických chorob (diabetes, hypertenze, artritida, kardiovaskulární choroby apod.).

Změny znamenající stárnutí se objevují i na vnějším vzhledu člověka. Člověk na sobě pozoruje první znaky stárnutí. Objevují se vrásky, šedivější vlasy, které také řádnou, zejména mužům. Pigmentace se mění nejen ve vlasovém porostu, ale i na různých částech těla. Dochází k povolování kůže, která ztrácí svoji elasticitu. Postupem věku se snižuje tělesná výška, dochází i ke zvětšování tělesné váhy a to jak u mužů, tak u žen. Tyto vnější změny bývají označovány za jednu z příčin krize středního věku, což je dáno především tlakem soudobé společnosti, zdůrazňující kult tělesné dokonalosti a mládí.

Za důležité jsou v souvislosti s procesem stárnutí také považovány změny hormonální povahy, které přinášejí do života člověka další tělesné a duševní proměny. Jedná se u žen o **klimakterium**, nebo se také ve vědecké literatuře uvádí termín **menopauza**. V běžné hovorové řeči se lze nejčastěji setkat s označením tohoto období jako „přechod“.

Uvádí se, že u ženy nastává období klimakteria nejčastěji kolem 50. roku věku. Obecně známé příznaky, které klimakterium ženě přináší, jsou např. únava, pocení, návaly horka, bolesti hlavy, bušení srdce, nespavost, emoční labilita, pokles zájmu o sex, deprese, úzkost, zvýšená podrážděnost atd. Všechny tyto příznaky jsou způsobeny procesem změn v ženských pohlavních hormonech, zejména pak úbytkem hlavního ženského pohlavního hormonu estrogeneru. Každá žena reaguje na tuto biologickou událost, a výše zmíněné nepříjemné symptomy provázející klimakterium, jinak.

Psychické změny jsou dočasného charakteru a postupně dochází ke stabilizaci jak v prožívání, tak v chování. (Vágnerová, 2007) Langmeier, Krejčířová, (2006, s. 191) dochází k závěru, že *„subjektivně nebývá menopauza prožívána většinou žen jako negativní událost, naopak bývá zpětně hodnocena převážně pozitivně.“*

---

<sup>1</sup> Stařecká dalekozrakost, *vetchozrakost*, která je pravděpodobně způsobena postupnou ztrátou pružnosti oční čočky, a tedy schopností zaostřovat. (Stuart-Hamilton, 1999, s. 27)

<sup>2</sup> Definována jako schopnost vidět ostře předměty v určité vzdálenosti, nebo schopnost zaostřit na detail. (Stuart-Hamilton, 1999, s. 27)

Hormonální proměny provázející pozdní dospělost u mužů se označují jako „climacterium virile” - **andropauza** (mužské klimakterium). Andropauza u muže se považuje za méně rozhodující změnu než menopauza u ženy. Jako významnější problém se u muže zdůrazňuje úbytek jeho fyzických schopností.

I v období střední dospělosti je součástí života člověka **sexualita**. Sexualita se v tomto období liší od sexuality v předcházejících životních obdobích. Je odrazem veškerých tělesných, psychických, kulturních i sociálních změn a vlivů. (Langmeier, Krejčířová, 2006) Primárně již není jejím úkolem založení domova a nemá už ani reprodukční funkci. Významnější roli získává citová, prožitková a vztahová oblast (stabilní partnerský vztah). (Vágnerová, 2007)

Příhoda (1974, s. 118) dodává, že *„jde o nejnepohodnější období, v němž se ženino zvýšené libido setkává v manželství s indiferentním, ba sníženým mužovým, které se však podobá vulkanické půdě s možnostmi vzplanutí.”*

Podobně jako u fyzických změn i intelektové schopnosti stárnoucího člověka vykazují postupné a nenápadné změny. Pro kognitivní funkce jsou důležité získané zkušenosti, znalosti a dosavadní způsob života a působí na ně také dědičné dispozice, na kterých závisí úroveň jejich případného zhoršování. (Vágnerová, 2007)

Změny v poznávacích funkcích lze u osob v pozdní dospělosti pozorovat na úrovni:

- učení (častější únava, zhoršená koncentrace),
  - pozornosti (její nestálá úroveň),
  - paměťových funkcí (problémy zejména s krátkodobou pamětí),
  - aktivačních schopností (zhoršené reakce na změny, pomalé zpracování potřebných informací),
  - inteligence (krystalická<sup>3</sup> a fluidní<sup>4</sup> inteligence se diferencují).
- (Vágnerová, 2007)

---

<sup>3</sup> Krystalická inteligence udává množství vědomostí, které člověk získal v průběhu svého života. (Stuart-Hamilton, 1999, s. 49)

<sup>4</sup> Fluidní inteligence je schopnost řešit problémy, pro které neexistují řešení, k nimž by bylo možno dojít na základě formálního vzdělání či zkušeností dané kultury (schopnost subjektu řešit nové problémy). (Stuart-Hamilton, 1999, s. 50)

Langmeier, Krejčířová (2006) uvádějí, že případný úbytek těchto kognitivních funkcí lze kompenzovat i rozvinutou sociální inteligencí<sup>5</sup>.

Emocionálně je stárnoucí člověk na vrcholu. Takový člověk v životě již něco zažil, má již vybudované určité postavení ve společnosti – „*interév je pevně usazen v životě*“. (Příhoda, 1974, s. 141)

Svoje emoce je schopen plně ovládat, rozumí jim a je také schopen vypořádat se s jejich projevy na svou psychiku. Své emoce dobře zná a nenechá se jimi ovládat, dokáže je využít ve svůj prospěch. (Vágnerová, 2007)

Ve střední dospělosti poznává člověk nové druhy emocí, jako je láska k vnukům a vnučkám, pokud je mu toto dopřáno. Příhoda (1974) konstatuje, že ale současně také často chybí porozumění mladé generaci, kterou hodnotí mnohdy negativně a považuje ji za mravně „zpuštěnou“.

Po 50. roku věku již člověk neprojevuje významnější zájem o tělesnou, sportovní aktivitu. Naopak převládají zájmy jako je např. rybaření, četba knih apod., jelikož stárnoucí člověk nechce být zatěžován intenzivními emočními prožitky – preferuje klid.

V tomto období dochází také na základě prožitých zátěžových situací a nových nadměrných požadavků (ztráta prestiže v povolání, rozvod, úmrtí partnera, péče o bezmocné rodiče, nemocného partnera) ke vzniku depresivních a úzkostných stavů, které mohou být dlouhodobé a jejich zvládnutí obtížné. (Vágnerová, 2007)

### **1.3 Profesní změny v období střední dospělosti**

Střední dospělost je obdobím, ve kterém dochází k postupnému uzavírání pracovní a profesní kariéry a vrcholí odchodem do starobního důchodu (sociální věk), což představuje v životě staršího člověka zásadní změnu v jeho sociálním postavení ve společnosti.

U některých starších lidí lze v tomto období sledovat pokles celkové aktivity, která má defenzivní charakter a slouží především k udržení si práce. (Buchtová, 2002)  
Zaměstnaný starší člověk se již určitým způsobem připravuje na odchod do důchodu

---

<sup>5</sup> Pojem sociální inteligence konstruoval americký psycholog Edward Lee Thorndike jako schopnost a dovednost optimálně sociálně komunikovat, mít smysl pro spolupráci a nekonfliktní vztahy. Na rozdíl od vrozené inteligence se dá naučit. (Wikipedie. *Sociální inteligence*. [online]. [cit. 9.7.2010]. Dostupné z <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Sociální\\_inteligence](http://cs.wikipedia.org/wiki/Sociální_inteligence)>)

a lze sledovat snížení zájmu o další kariérní rozvoj. Příkladem je postoj 57leté ženy, která „se těší do důchodu, protože už cítí, že ji chození do práce zmáhá, hlavně ranní vstávání, a už by chtěla mít taky trochu klidu. Nebojí se, že by neměla co dělat, protože má starou matku a mladi chtějí každou chvíli pohlídat děti.” (Vágnerová, 2007 s. 260)

Ve vztahu k práci lze u starších lidí sledovat dva odlišné postoje. Někteří starší pracovníci jsou vzhledem k jejich celoživotním pracovním zkušenostem a dosažené odbornosti vysoce respektováni, mají vysoké sebevědomí, jsou vyrovnaní a práce je baví. Ale pro některé již zaměstnání nepředstavuje motivaci a uspokojení. Část lidí se v práci necítí dobře a ztrácí zájem o profesní činnost, což je ovlivněno mnohými faktory a vlivy:

- zvýšená míra zátěže,
- monotónní práce,
- mobbing<sup>6</sup>,
- únava a snížená schopnost zvládat stresovou zátěž,
- osobní problémy,
- emoční vyčerpanost a vyhoření<sup>7</sup>. (Vágnerová, 2007)

V této souvislosti Farková (2009) pozoruje aktuální trend dělení zaměstnanců na dvě skupiny. Jedni bývají označováni jako „chovní” – tato skupina zaměstnanců disponuje spíše sociálním kapitálem a jejich výkon se nesleduje, co se týče kvality a množství, ale víceméně se toleruje a dochází k jejich výraznému odměňování. Ti druzí bývají označováni jako „tažní”. Tito zaměstnanci jsou velmi výkonní, často tvořiví, ale

---

<sup>6</sup> Mobbing je druh rafinované šikany na pracovišti. Samotný pojem mobbing má základ v angličtině (mob = hromadně napadnout, dotírat). Označuje nejružnější formy znepríjemňování života na pracovišti. Charakteristická je pro ně skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Při rozhodování, zda už jde o mobbing, se užívá tzv. Leymannova pravidla: za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1x týdně po dobu minimálně 6 měsíců. Někdy bývá pod mobbing zařazováno i sexuální obtěžování na pracovišti. Jiné pojetí mobbing vymezuje jako špatné zacházení bez sexuální či rasové příčiny. Dle výzkumu z roku 2002 je obětí mobbingu 4-8% pracujících. (Wikipedie. *Mobbing*. [online]. [cit. 9.7.2010]. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>>)

<sup>7</sup> Syndrom vyhoření (také syndrom vyhasnutí, vyhaslosti, vyprahlosti, angl. Burnout) byl poprvé popsán v roce 1975 H. Freudenbergerem v článku „Start burnout” v časopise *Journal of Social Issues*. Existují různé definice (např. ztráta profesionálního zájmu nebo osobního zaujetí u příslušníka pomáhajících profesí, nebo vyhoření jako výsledek procesu, v němž lidé velice intenzivně zaujatí určitým úkolem nebo ideou ztrácejí své nadšení). (Wikipedie. *Syndrom vyhoření*. [online]. [cit. 18.7.2010]. <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Syndrom\\_vyhoření](http://cs.wikipedia.org/wiki/Syndrom_vyhoření)>)

výrazně méně odměňováni ve srovnání s první skupinou, jsou ale více vyčerpáni a unaveni.

U stárnoucího člověka, pro kterého je práce do jisté míry závislostí, protože mu chybí jiné zájmy a nepreferuje jiné hodnoty, se naopak blíží se ukončení jeho profesní dráhy může projevit zvýšením její hodnoty. (Vágnerová, 2007)

V minulé kapitole bylo zmíněno, že starší člověk preferuje hlavně klid. Stejný poznatek lze aplikovat i ve vztahu k jeho práci. Nerad se učí něco nového a nových věcí a změn se bojí. Je možné pozorovat tendence k jisté rutině a stereotypu. Ale naopak u lidí, kteří se rozhodnou v tomto období změnit sami zaměstnání, lze pozorovat vyšší úroveň motivace a schopnosti vstřebávat nové informace, učit se novým postupům. (Langmeier, Krejčířová, 2006) Starší pracovník také preferuje kvalitní vztahy se spolupracovníky a je více loajální k zaměstnavateli.

## 2 Rozvojové úlohy a vzdělávací potřeby v předdůchodovém věku

Vymezení a seznámení se s pojmy celoživotní vzdělávání a učení se, historický přehled jejich myšlenek a jejich charakteristika, představuje základní praktické východisko pro konstrukci dalších souvisejících pojmů, které se vztahují k problematice edukace dospělých, jako jedné ze žádoucích podmínek optimálního a harmonického rozvoje osobnosti člověka. V návaznosti na tento exkurz, následující část práce dále vymezuje a charakterizuje rozvojové úlohy a s nimi úzce spjaté vzdělávací potřeby. Kapitola se také zabývá určitými specifiky, která proces vzdělávání dospělých provázejí.

### 2.1 Rozvojové úlohy a vzdělávací potřeby

*Každý, kdo se přestane učit, je starý, ať je mu 20 nebo 80.  
Každý, kdo se stále učí, zůstává mladý. Je nejlepší v životě zůstat mladý.*

*Henry Ford*

Odborní autoři se shodují v názoru, že vzdělávání dospělých představuje v současnosti nezbytnou podmínku pro život v moderní společnosti a trvalý rozvoj osobnosti člověka. Je zdůrazňováno, že dospělý získává prostřednictvím učení významné individuální kompetence k řešení nepříznivých životních situací, např. nezaměstnanosti, a je důležité pro jeho sociální začlenění. (Veteška, Tureckiová, 2008) Jak uvádí Machalová (2006, s. 11), učení „*připravuje lidi pro život ve společnosti založené na tvorbě poznatků a na aplikaci vědomostí, v neuvěřitelně různorodých a intelektualizovaných činnostech. A to prakticky v každé oblasti života – v profesní, sociální, zájmové – seberealizační.*”

Vzdělávání dospělých velmi úzce souvisí s termínem **celoživotní učení**, jehož je nedílnou součástí a tvoří jeho subsystém. *Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení*, jej definuje jako „*veškeré všeobecné vzdělávání, odborné*



vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jehož výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě”. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 13)

První zmínky o myšlence celoživotního učení lze nalézt už v období antiky u Aristotela (*Etika Nikomachova*), Platóna (*Ústava*) a Xenofana (*O Kýrově výchování*). Připomínán je také zakladatel moderní pedagogiky a didaktického myšlení J. A. Komenský a jeho dílo *Pampediae*. Obdobím, které dále rozvíjelo tyto myšlenky, bylo osvícenství. Kalnický (2007) konstatuje, že myšlenka celoživotního vzdělávání a výchovy se prakticky uplatňuje až v souvislosti s vědecko-technickým rozvojem a současnými ekonomicko-společenskými změnami. Myšlenky současného pojetí celoživotního učení, výchovy a vzdělávání se objevují po druhé světové válce. Za významný je pak považován rok 1970, který byl OSN vyhlášen rokem výchovy a vzdělávání, kdy UNESCO zveřejnilo koncept *celoživotního vzdělávání*. Mezinárodní komise pro rozvoj vzdělávání UNESCO tento koncept dále rozpracovala ve zprávě *Learning to be: The world of education today and tomorrow* (1972). (Šerák, 2009)

Současný koncept celoživotního učení se mění v 90. letech 20. století. Veteška, Tureckiová (2008) uvádějí, že se celoživotní učení rozvíjí v jiných enviromentálních, ekonomických i politických podmínkách, než tomu bylo v 70. letech 20. století, která byla charakteristická zejména preferováním formálního (školského) systému vzdělávání, na rozdíl od současného pojetí, které zdůrazňuje význam neformálního a informálního sektoru vzdělávání.

Důležitými mezníky ve snahách o celoživotní učení v celosvětovém prostoru i v rámci České republiky jsou:

- *Learning: the treasure within (Učení: dosažitelný poklad)*, 1996<sup>8</sup>,
- *Lifelong learning for all (Celoživotní učení pro všechny)*, 1996<sup>9</sup>,
- *White Paper on Education and Training (Bílá kniha EU)*, 1996<sup>10</sup>,

---

<sup>8</sup> Jedná se o tzv. Delorovu zprávu. Tato zpráva komise UNESCO rozpracovává celoživotní učení a stojí na čtyřech pilířích: **učit se vědět, učit se dělat, učit se spolužití, učit se být**. (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Delorova zpráva*. [online]. [cit. 16.8.2010]. <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>)

<sup>9</sup> Dokument OECD deklaruje cíl dosáhnout vyšší zaměstnanosti, ekonomického rozvoje, prohloubení demokracie a politické soudržnosti. (Šerák, 2009, s. 15)

- *Memorandum o celoživotním učení*, 2000<sup>11</sup>,
- *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – tzv. Bílá kniha*, 2001<sup>12</sup>,
- *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*, 2003,
- *Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy V ČR*, 2007,
- *Strategie celoživotního učení ČR*, 2007. Jak uvádí Šerák (2009), právě v tomto dokumentu se objevuje jako jeden z jeho primárních cílů to, aby se celoživotní učení stalo součástí běžné praxe.

### 2.1.1 Rozvojové úlohy

Psychický vývoj člověka probíhá ve všech jeho životních etapách, pro které jsou charakteristické **specifické životní vývojové úlohy**. Machalová (2010, s. 67) označuje životní úlohy jako **úlohy rozvojové**, které jsou „*výsledkem učení se lidí prostřednictvím výchovných vlivů a vzdělávání*”.

V literatuře jsou chápány jako výchovné, socializační a vzdělávací úlohy každého jednotlivce. Představují úzké sepjetí s tělesným, psychickým i sociálním vývojem jedince, který člověk nemůže ovlivňovat, zatímco rozvojové úlohy je schopen svojí vůlí ovlivnit. Machalová (2010, s. 68) dále uvádí, že „*rozvojové úlohy jsou vždy spojené s vývojovými změnami a rozvojem jedince. Proto se nazývají rozvojovými a ne jinými úlohami*”. Je možné konstatovat, že rozvojové úlohy zastávají důležitou roli v **procesu celoživotního vzdělávání člověka** jako významného pomocného činitele pro jeho sociální a psychické začlenění.

---

<sup>10</sup> Dokument zdůrazňuje potřebu „učící se společnosti”. Přináší návrh na systém uznávání nabytých znalostí a dovedností jako prvku pracovní mobility a celoživotního učení. (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – tzv. Bílá kniha*. [online]. [cit. 16.8.2010]. <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>)

<sup>11</sup> Dokument velmi konkrétně určuje budoucnost celoživotního učení. Zdůrazňuje dva základní úkoly celoživotního učení: podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost. Dále vymezuje tři základní kategorie učení: formální, neformální a informální. (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Memorandum o celoživotním učení*. [online]. [cit. 16.8.2010]. <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>)

<sup>12</sup> Česká Bílá kniha je pojata jako systémový projekt vyjadřující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu. (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – tzv. Bílá kniha*. [online]. [cit. 16.8.2010] <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>)

V případě zvládnutí rozvojových úloh v jedné ze životních etap člověka lze následně pozorovat pozitivní dopady ve vztahu k jeho harmonickému a dobře fungujícímu vývoji, ale také na optimální utváření jeho osobnosti. Naopak jestliže jedinec tyto úlohy nezvládne, může to mít na jeho vývoj dopady negativní.

Vývojové úlohy popisují mnozí ontogenetičtí psychologové, psychologové osobnosti, nebo se s nimi lze setkat v dílech poradenské psychologie.

Příhoda (1974) rozdělil dospělost podle převládajících faktorů následovně:

- *vyvrcholení a stabilizace života (30-45 let),*
- *začínající involuce ve středním věku (45-60 let),*
- *období senia, kterému dominuje stárnutí (60-90 let),*

R. J. Havighurst periodizuje život člověka z hlediska biologického, psychologického i sociálního. Dospělost rozdělil na tři období, pro které jsou typické tyto vývojové (rozvojové) úlohy (Koščo a kol., 1987, s. 62):

- **Vývojové úlohy rané dospělosti (18-30 roků):** „*vybrat si partnera, naučit se žít s partnerem, založit si rodinu, vychovávat děti, vést domácnost, vstoupit do zaměstnání, převzít občanskou zodpovědnost, hledat příbuznou sociální skupinu.*
- **Vývojové úlohy středního věku (30-60 roků):** *poskytnout modely hodnot pro dospívající děti, rozvíjet společenskou zodpovědnost, společensky se angažovat, dosahovat výkony v profesní oblasti, akceptovat tělesné změny a adaptovat se na proces stárnutí, převzít zodpovědnost za stárnoucí rodiče.*
- **Vývojové úlohy pozdní dospělosti bez určení věku:** *adaptovat se na ubývání energie, tělesné síly, důchodkový věk a snížení finančních příjmů, vyrovnat se s úmrtím partnera, přebírat flexibilně nové sociální role, zabezpečit si přiměřené a uspokojivé bydlení”.* (Machalová, 2006 s. 53)

Permanentní celospolečenské změny jsou důvodem vzniku a identifikace stále nových vývojových úloh, jako je např. potřeba naučit se používat nové informačně-technologické prostředky komunikace, naučit se potřebě a nutnosti neustálého vzdělávání, a to nejen v dospělosti ale i ve stáří, vyrovnat se a přizpůsobit se projevům věkové diskriminace, aj.

## 2.1.2 Vzdělávací potřeby

Rozvojové a vzdělávací úlohy spolu úzce souvisejí. Machalová (2006) uvádí, že vývojové úlohy následně ovlivňují cíle vzdělávání, ve kterých jsou zachyceny psychické potřeby lidí, ale také motivace odrážející se ve vzdělávacích potřebách v nejrůznějších oblastech jejich života v závislosti na jejich životní etapě a vývojové úloze.

Cíle vzdělávání dospělých na konkrétní úrovni jsou závislé na vzdělávacích potřebách určité cílové skupiny. Jak uvádí Prusáková (2003, s. 23), „Každý typ vzdělávání má svoji cílovou skupinu a má tendenci respektovat její specifické vzdělávací potřeby”. (Machalová, 2006, s. 73).

Plamínek (2010) se domnívá, že každý z nás má určité objektivní potřeby, jejichž uskutečňování je hnací silou našich aktivit (potřeba být oblíben a milován, potřeba úspěchu, bezpečí apod.). Jestliže jsou k tomu optimální podmínky, významnou lidskou potřebou může být i samo učení.

Potřeba se učit provází člověka v průběhu celého jeho života. Intenzivněji se projevuje například, když jeho osvojené vědomosti neumožňují vyrovnání se s aktuální zkušeností zejména v období individuálních a sociálních změn.

V souvislosti s realizací cílů vzdělávání a vzdělávacích potřeb a ne přesně definovaným vztahem mezi výchovou<sup>13</sup> a vzděláváním<sup>14</sup>, je nutné vysvětlit pojmy, které zavádí Průcha (2006):

- **edukační realita** jako úsek objektivní reality, v níž probíhají určité edukační procesy,
- **edukační procesy (edukace)** jako činnosti lidí, při nichž jeden subjekt učí a jiný subjekt (nebo technické zařízení) mu toto učení zprostředkovává, a tedy vyučuje,
- **edukační prostředí**, které je vnější nebo vnitřní a probíhají v něm edukační procesy.

---

<sup>13</sup> Výchova je v pedagogickém pojetí považována za záměrné působení na osobnost jedince s cílem dosáhnout změn v různých složkách osobnosti. (Průcha, 2006 s. 17)

<sup>14</sup> Pojem vzdělávání se obecně v pedagogické teorii chápe jako proces záměrného a organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů aj., typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování. (Průcha, 2006, s. 17)

Stále významnější místo v cílech výchovy a vzdělávání zaujímají potřeby člověka, a to zejména **potřeba poznání**. Předmětem, na jehož základě se realizuje uspokojení poznávacích potřeb, jsou vědomosti jako prostředek k řešení různorodých životních situací a problémů.

*Vzdělávací potřeby<sup>15</sup> vznikají jako hypotetický stav (uvědomovaný nebo neuvědomovaný), kdy jedinci chybí znalosti nebo dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických (i fyzických) nebo společenských funkcí. Vzdělávací potřeby lze definovat jako potřeby sociální (získané v průběhu života).*

U vzdělávacích potřeb lze identifikovat stránku **objektivní**, kdy je chybějící dovednost nebo znalost ve vztahu k jedinci vymezována zvenku (např. je rozpoznána zaměstnavatelem), a stránku **subjektivní**, kdy je deficit pocíťován samotným jedincem. Subjektivně vnímané vzdělávací potřeby lze dále dělit na dva subtypy, a to na potřeby, které jsou vnímány jako **vnější tlak** (představa jedince o požadavcích trhu práce), a na **zájem a snahu o vlastní uspokojení či rozvoj**.<sup>16</sup>

Na vzdělávací potřeby mají vliv především osobnost člověka, společnost a trh práce. Lze konstatovat, že vzdělávací potřeba je pro jedince důležitým motivujícím faktorem k účasti na vzdělávání. V případě, že počáteční vzdělávání nebylo dokonalé, vzdělávací potřeby nevznikají. V takovém případě je ve vzdělávání dospělých u některých sociálních skupin nezbytné tyto vzdělávací potřeby primárně vyvolat.

Za významné vzdělávací potřeby lze považovat např. potřebu se rozvíjet, potřebu získávat zkušenosti, potřebu překonávat vlastní nedostatky, potřebu ocenění a bezpečí.

Mužík (2004, s. 18) konstatuje, že pod vzdělávací potřebou lze v podnikové oblasti ve vzdělávání dospělých (zejména profesním) rozumět „*určitý deficit informací, vědomostí, dovedností, profesních návyků, schopností, způsobu jednání a chování, kterými pracovník disponuje a které si vyžaduje jeho profese, jeho pracovní pozice, role a odborné kompetence.*”

---

<sup>15</sup> Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. *Andragogický slovník, vzdělávací potřeby*. [online]. [cit. 10.9.2010]. <<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>>

<sup>16</sup> Šedová, K., Novotný, P. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. [online]. [cit. 12.11.2010]. <<http://www.phil.muni.cz/wupv/home/veda/sedova-k-novotny-p-vzdelavaci-potreby-ve-vztahu-k-ucasti-na-vzdelavani-dospelych>>

Pojem odborné kompetence je v současné době vnímám jako „širší *extrafunkcionální, od nároků konkrétního pracovního místa odpoutané pojetí problému kvalifikací.*” (Beneš, 2008, s. 17)

Je možné se setkat s následujícím dělením kompetencí:

- **odborné** (např. všeobecné, odborné a další odborné vzdělávání, obecné odborné kompetence, práce na PC, jazykové dovednosti),
- **sociální** (jejich úkolem je zabezpečit zvládnání např. konfliktů, kooperace, moderace),
- **metodické** (např. řešení problémů, schopnost vyhledávat a analyzovat informace),
- **sebekompetence** (obecně schopnost rozvíjet se a učit na základě vlastního vedení). (Beneš, 2008)

Domnívám se, že celoživotně učit se má možnost každý bez ohledu např. na věk či nadání. Přičemž důraz v tomto procesu by měl být kladen na individuální vzdělávací potřeby učící ho se jedince. Význam celoživotního vzdělávání pro člověka lze následně spatřovat v nejrůznějších oblastech jeho života. Umožňuje např. dospělému člověku získat vyšší postavení v zaměstnání, řešit a předcházet problémům a konfliktům, rozvíjet jeho osobnost, kompetence k životu apod.

## 2.2 Specifika vzdělávání dospělých

Podle Kalnického (2007, s. 31) je v současné době vzdělávání dospělých chápáno jako organizovaný - **více „vzdělávací”**, nežli „výchovný” proces, který:

*„je zaměřen na dva vzájemně propojené cíle: na rozvoj osobnosti (seberealizaci) a na zajištění participace osobnosti na vyváženém sociálním, kulturním a ekonomickém rozvoji (občanská odpovědnost).”*

Schopnost člověka se učit na vysoké kvalitativní úrovni i v pokročilejším věku (docilita dospělých) byla prokázána výzkumy a laboratorními experimenty již v minulosti (např. E. L. Thorndike).

Jak konstatuje Šerák (2009), ve vzdělávacím procesu dospělého člověka přesto existují určité sociální, psychologické i biologické rozdíly mezi staršími a mladšími jedinci a v této souvislosti hovoří o tzv. motivačním trojúhelníku.

### MOCI

(jedinec musí mít možnost se učit)

### UMĚT

(významné je umění učit se)

### CHTÍT

(jedinec se musí chtít učit)

Opravdu racionální a efektivní učení znamená splnění všech tří podmínek současně.

Při vzdělávání dospělých je potřeba si uvědomit, že pro dospělého člověka v procesu vzdělávání je významná skutečnost, že nabyté zkušenosti a znalosti v tomto procesu využije při řešení problémů v praktickém životě. V procesu vzdělávání dospělých je proto velmi potřebné zohlednit specifické psychologické aspekty osobnosti dospělého člověka. Machalová (2006) považuje za důležité zejména tyto psychologické aspekty:

1. Dospělí lidé mají schopnost regulace vlastního jednání vzhledem ke vzdělávacím aktivitám.
2. Dospělé je potřeba vnímat v jejich interakci s ostatními lidmi s důrazem na jejich sociální podmínky a skupinu vzdělávání.
3. Dospělí lidé disponují schopností sebepoznání a sebehodnocení. Dokáží zhodnotit svůj psychický potenciál a připravenost ke vzdělávacím situacím.
4. Dospělí lidé jsou schopni změny svých myšlenek, citů, motivů a jednání. Obvykle očekávají konkrétní výsledky vzdělávání, které mohou využít v oblastech jejich realizace.

Kuljutkin (1978) obecně konstatuje, že dospělý člověk ve svém vzdělávání akcentuje svoji profesní a osobnostní pozici, což se projevuje v těchto směrech:

1. Dospělý člověk si je vědom objektivních požadavků na svoje vědomosti, dovednosti či návyky. Míra tohoto uvědomění má vliv na jeho účast na jejich prohlubování a rozvoji.
2. Důležitou roli v jeho účasti na vzdělávání hrají jeho vnitřní pohnutky, které ho vedou k určité selektivitě, týkající se především vědomostí. Právě osvojování vědomostí považuje za nezbytné.
3. U dospělého člověka dochází ke komparaci učební látky s dosavadními životními, profesními či pracovními zkušenostmi.
4. V procesu učení je nezbytná aktivní účast dospělého člověka na řešení různých úkolů a problémů. (Mužík, 2004)

Výuka dospělého člověka je specifická mimo jiné tím, že dospělý již vykazuje s přibývajícím věkem úbytek sensorických a tělesných funkcí. Dochází také k nižší schopnosti udržet v paměti získané informace a také k určitému poklesu množství zpracovaných informací, což ale rozhodně nesnižuje schopnost vzdělávat se. Kalnický (2007, s. 123) k tomu uvádí, že *„jisté oslabení smyslových orgánů ve starším věku člověka může kompenzovat potřeba, motivace, vůle, schopnosti, zájmy, zkušenosti, předchozí vědomosti a systém vzdělávání – s návykem učit se.“*

Člověk je také nucen skloubit svůj soukromý život se studiem. Důležitá je v edukačním procesu dospělých také skutečnost, že dospělí jednají na základě víceméně stabilizovaného hodnotového a normativního systému. (Mužík, 2004)

U dospělých je možné v jejich vzdělávání rozvíjet hlavně: pozornost, přenos informací a flexibilitu paměti, asociování a spojování pojmů, předvídaní, zobecňování, fantazii, plynulost řeči, relaxační postupy apod.

V edukačním procesu dospělých se vyskytují určité psychologické bariéry, které jim mohou učení komplikovat, nebo jsou důvodem ukončení jejich vzdělávání. Nejčastěji se obávají:

- že vzhledem ke svému věku je pro ně další vzdělávání problematické, mají nízkou úroveň sebehodnocení,
- obávají se pro ně nové situace vzdělávání, nových neznámých lidí, nového neznámého místa, kde se vzdělávání uskutečňuje a také vzdělavatelů,



- obávají se také náročnosti vzdělávacího procesu, množství a složitosti informací,
- obávají se negativního přístupu vzdělavatelů, ale i ostatních účastníků vzdělávání ke své osobě. (Machalová, 2006)

Při edukaci dospělého člověka považují za důležitou přímou souvislost mezi celoživotním vzděláváním a možností se uplatnit na trhu práce. V současné společenské a hospodářské situaci vzrůstá význam vzdělávání jako důležité motivační síly pro dospělého člověka v jeho snaze vyrovnat se s aktuálními požadavky společnosti a trhu práce. Nacházíme se v situaci, kdy jsou vyžadovány stále nové znalosti, dovednosti a schopnosti, jakožto významný předpoklad úspěšného etablování se jedince na trhu práce. Člověk je tak nucen stále více reflektovat význam vzdělávání pro svůj další profesní život a vzdělání by tak měl přijmout jako standardní součást svého života.

Vzdělávání dospělých lze vnímat jako proces neustálého zdokonalování a formování osobnosti. Jedná se o učení, které umožňuje jedinci reagovat na životní změny.

*Memorandum o celoživotním učení se* (2000) uvádí základní rozvojové oblasti a ideje, na jejichž základě by mělo celoživotní vzdělávání probíhat a které jsou prioritní:

- oceňování učení (formálního, neformálního, informálního),
- nové základní dovednosti pro všechny,
- inovace ve vyučování a učení,
- více investic do lidských zdrojů,
- přehodnocení poradenství,
- přiblížení učení domovu.

System celoživotního vzdělávání je chápan jako systém činností a aktivit vzdělávání zaměřený na různé věkové, profesní i kulturně-zájmové skupiny obyvatelstva, dále také na znevýhodněné cílové skupiny ve vzdělávání mládeže a dospělých. (Machalová, 2006)

Celoživotní vzdělávání lze dělit na dva základní typy:

- **Počáteční vzdělávání**, které zahrnuje:
  - *základní vzdělávání* (primární a nižší sekundární stupeň) – období povinné školní docházky,
  - *střední vzdělávání* (vyšší sekundární stupeň) – ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem, či závěrečnou zkouškou,
  - *terciární vzdělávání* – vysokoškolské vzdělávání, které poskytují univerzity a vysoké školy, vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami.
- **Další vzdělávání** navazuje na absolvované počáteční vzdělávání a dělí se na:
  - *další profesní vzdělávání* (odborné, podnikové, kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání),
  - *občanské a zájmové vzdělávání* (různé edukační, volnočasové i tvůrčí aktivity jedinců).

Celoživotní systém vzdělávání se skládá ze tří vzájemně propojených vzdělávacích elementů – z formálního, neformálního a informálního vzdělávání.

**Formální vzdělávání (učení)** je vzdělávání, které se realizuje ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Takovouto typickou vzdělávací institucí je škola. Formální vzdělávání zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně – základní, středoškolské a vysokoškolské. Výstupem pro absolventy tohoto vzdělávání je obvykle nějaký druh celospolečensky uznávaného certifikátu (vysvědčení, diplom aj.), který zpravidla potvrzuje získaný stupeň vzdělání.

**Neformální vzdělávání** je opakem vzdělávání formálního. Je to veškeré vzdělávání, které se uskutečňuje mimo formální školský systém, včetně vzdělávacího působení médií. Je zaměřeno na určité specifické skupiny populace a je organizované různými institucemi (zařízení zaměstnavatelů, soukromé vzdělávací instituce, neziskové organizace aj.). Je zaměřeno na získávání a rozvíjení celé řady vědomostí, zkušeností, dovedností a kompetencí jedince, které mohou zlepšit jeho postavení na trhu práce a ve společnosti.

**Informální vzdělávání** v sobě zahrnuje získávání vědomostí, osvojování určitých postojů, hodnot, dovedností a znalostí z každodenních zkušeností v domácím i rodinném prostředí, v práci, ve volném čase, při sledování TV nebo rozhlasu atd. Na rozdíl od předchozích dvou typů vzdělávání je zpravidla neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. Přesto je uváděn jeho přínos na celkovém rozvoji osobnosti člověka jako zásadní.

Ideálním stavem by bylo, pokud by se všechny tři výše zmíněné typy učení vzájemně inspirovaly, doplňovaly a tvořily homogenní celek, který by motivoval k osobnímu i profesnímu rozvoji každého jedince.

### 3 Situace nezaměstnanosti cílové skupiny osob v předdůchodovém věku

Nezaměstnanost je dalším z důležitých pojmů úzce souvisejících s problematikou této práce. Ztráta zaměstnání představuje pro člověka jednu ze zásadních negativně působících životních událostí, která komplexně ovlivňuje jeho život a osobnost. Aktuálním a diskutovaným problémem je pak nezaměstnanost osob v předdůchodovém věku. Tato kapitola se zabývá vymezením samotného pojmu nezaměstnanost a jeho základnímu popisu. Věnuje se charakteristice postavení starších zaměstnanců na trhu práce a také reflexi této situace u samotných nezaměstnaných starších 50 let. Zaměřuje se na nezaměstnané v předdůchodovém věku, jako jednu ze skupin s marginálním postavením na trhu práce, a legislativně vymezuje nezaměstnanost v předdůchodovém věku.

#### 3.1 Ztráta zaměstnání

S fenoménem nezaměstnanosti se Česká republika znovu setkala po dlouhých desítkách let, kdy se země po roce 1989 vydala směrem k tržnímu hospodářství a nezaměstnanost se stala jeho doprovodným jevem.

Vymezení samotného pojmu nezaměstnanost není úplně jednoduché, protože někteří autoři v něm vidí pouze pojem subjektivní, obtížně měřitelný. Lze ale nalézt obecnou shodu na tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- *schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),*
- *chtějících zaměstnání (aktuálně), ale*
- *přes svou snahu jsou v této chvíli bez zaměstnání.* (Mareš, 2002)

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě také obsahuje výše zmíněné tři požadavky, na které se v České republice odvolává i Zákon č. 435/2004., o zaměstnanosti. V teoretických ekonomických definicích je možné se setkat s označením nezaměstnaného, jako toho, kdo práci nemá a do práce je ochoten a schopen nastoupit. Obecně lze tedy považovat za nezaměstnaného (podle

metodiky Mezinárodní organizace práce) osobu, která je starší patnácti let, práci aktivně hledá a je také připravena do ní nastoupit do 14 dnů.

Nezaměstnanost a příčiny, které vedou k jejímu vzniku, jsou komplexem nejrůznějších faktorů, podmínek a přístupů, které je vysvětlují. Mezi příčiny, které k nezaměstnanosti vedou, jsou řazeny mimo jiné podle internetové encyklopedie Wikipedie<sup>17</sup>:

- nedokonalý a neflexibilní trh práce,
- nedokonalé informace o pracovních místech,
- podpora v nezaměstnanosti a pojištění (chybí motivace k nástupu do práce, což ve svém důsledku vede ke zvýšení dobrovolné nezaměstnanosti),
- zákon o minimální mzdě (problém týkající se typicky osob bez vzdělání, kdy pro zaměstnavatele nepřesahuje hodnota jejich práce legislativně vymezenou cenu práce),
- odborové organizace a kolektivní vyjednávání (určitá forma vykazující znaky kartelu, která je schopná donutit zaměstnavatele ke zvýšení mezd, i když s přihlédnutím k jeho produktivitě si to nezaslouží),
- mzdová rigidita (brání přizpůsobení mezd podmínkám na trhu práce),
- efektivní mzdy (situace, kdy zaměstnavatel zaměstnancům platí více, než musí a tím je více motivuje).

V souvislosti s nezaměstnaností jsou uváděny tyto její druhy:

- **frikční nezaměstnanost** – označuje se tak nezaměstnanost, která vzniká na základě permanentního pohybu lidí na trhu práce;
- **strukturální nezaměstnanost** – hovoří se o ní v případě, že určité odvětví, nebo výroba zanikne a dochází k situaci, kdy se takto propuštění pracovníci vyznačují určitou kvalifikací, znalostmi a dovednostmi, které však neodpovídají požadavkům regionálních trhů práce, což vede k jejich nerovnováze;

---

<sup>17</sup> Wikipedie. *Příčiny nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 17.1.2010]. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>>

- **cyklická nezaměstnanost** – je spojená s výkonem ekonomiky a přírodním cyklem (sezónní nezaměstnanost); je spojována s poklesem poptávky v ekonomice;
- **skrytá nezaměstnanost** – charakteristická pro tento druh nezaměstnanosti je skutečnost, že nezaměstnaní si fakticky práci nehledají a nejsou evidováni pracovními úřady (typické pro mladistvé a vdané ženy); práci si hledají přímo u zaměstnavatelů nebo prostřednictvím neformálních sítí; (Mareš, 2002)

### 3.2 Legislativní kontext nezaměstnanosti v předdůchodovém věku

Nezaměstnanost a problematika s ní související je upravována mnoha různými legislativními normami. V následující podkapitole budou popsány zejména části zákonů, které se týkají nezaměstnanosti starších osob.

#### **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>18</sup>**

Zákon upravuje státní politiku zaměstnanosti s cílem zabezpečit plnou zaměstnanost. Upřesňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce či pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Cílem zákona je také ochrana proti nezaměstnanosti a boj proti nelegální práci. Úkolem státní politiky zaměstnanosti je sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti jak na úrovni regionální tak celostátní. Dále také upravuje přijímání opatření k dosažení rovného zacházení.

V § 4 zákona je zakotvena povinnost účastníků právních vztahů zajišťovat rovné zacházení s osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Při uplatňování tohoto práva je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z taxativně vymezených důvodů, ke kterým patří i věk.

---

<sup>18</sup> Havit, s.r.o. *Zákon o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 17.3.2010]. <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zaměstnanost/>>

§ 33 zákona uvádí, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je ze zákona věnována těm uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to:

... e) **fyzické osoby starší 50 let věku**

§ 108 zákona hovoří o **rekvalifikaci**, kterou se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Zákon o zaměstnanosti za rekvalifikaci považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci neměla.

Rekvalifikace tvoří důležitý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Zdůrazňován je jejich význam zejména v tom, že mohou předcházet ztrátě zaměstnání a mají také pozitivní efekt ve vytváření lepších podmínek uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce při dalším uplatnění se na trhu práce. Při stanovení rozsahové i obsahové úrovně vycházejí úřady práce z dosavadních pracovních zkušeností, dosažené kvalifikace, zdravotního stavu a schopností nezaměstnaného člověka. Jako primární cíl je uváděno získání nových teoretických a praktických dovedností, které budou reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Tyto edukační aktivity jsou realizovány jako součást dalšího profesního vzdělávání.

### **Zákon č. 262/2006., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů<sup>19</sup>**

Tento zákon se mimo jiné věnuje také diskriminaci. § 16 odst. 3 za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněné předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

V § 17 je uvedeno, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

---

<sup>19</sup> Havit, s.r.o. *Zákoník práce*. [online]. [cit. 17.3.2010]. <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>

## **Zákon č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů<sup>20</sup>**

Zákon upravuje formy pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, motivující tyto osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb. Dávkami v hmotné nouzi jsou *příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc*. O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a také je vyplácejí pověřené obecní úřady. Ve smyslu zákona je v hmotné nouzi osoba či rodina, která nemá dostatečné příjmy a její celkové majetkové a sociální poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na úrovni ještě akceptovatelné pro společnost. A současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit a vyřešit tak svoji nelehkou situaci.

## **Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů<sup>21</sup>**

Jedná se o dávky, které jsou poskytované osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci. Patří k nim např. *rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení*.

### **3.3 Zaměstnanci 50+ a trh práce**

Lidé v předdůchodovém věku a jejich postavení na trhu práce v ČR je dlouhodobý a vážný problém. Jestliže se rozhodne některý zaměstnavatel propouštět, bývá velmi často běžnou praxí, že jako první jsou propouštěni právě starší zaměstnanci. Lehrová (1984) v této souvislosti uvádí, že nucené krácení profesionální dráhy člověka znamená nejdražší způsob jak získávat pracovní místa. Na straně jedné se sice ušetří na dávkách v nezaměstnanosti, ale na straně druhé, se zvýší náklady na starobní důchod a zatíží se rozpočty určené na sociální služby a zdravotnictví. A význam zaměstnání a jeho

---

<sup>20</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon o pomoci v hmotné nouzi*. [online]. [cit. 23.10.2010]. <<http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>>

<sup>21</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon o státní sociální podpoře*. [online]. [cit. 23.10.2010]. <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>>



prostředí pro staršího člověka jako důležitého faktoru pro udržení tělesných a duševních funkcí se ztratí. (Buchtová, 2002)

Ve vztahu ke starším pracovníkům je, podle mých zkušeností, pro český trh práce charakteristický nízký počet zaměstnaných starších osob, vyšší míra odchodů do předčasných, nebo invalidních důchodů, *nízká míra jejich dalšího vzdělávání a zvyšování odbornosti* a také vyšší výskyt nemocnosti.

V souvislosti s nárůstem počtu starších lidí v populaci je nezbytná identifikace faktorů, které jsou významné pro jejich jednodušší adaptaci na trhu práce. Langmeier, Krejčířová (2006) uvádějí tyto faktory:

1. Důležité pro dosažení optimálních pracovních výsledků staršího zaměstnance je skutečnost, že může pracovat svým tempem a není pod časovým tlakem (např. pásová výroba).
2. Jestliže je starší pracovník motivován takovým způsobem, že je schopen využít plně všech svých schopností, dosahuje dobrých pracovních výkonů, ale nesmí být pracovní situací nucen až těsně k hranicím svých možností.
3. Dobré výkony podává starší pracovník tam, kde může využít své dosavadní zkušenosti, než tam, kde se musí učit stále novým dovednostem.
4. Význam pro starší pracovníky mají vnější faktory, jako je organizace práce a další podmínky na pracovišti (např. mezilidské vztahy, dostupnost sociálního zařízení atd.).

V roce 2006 proběhl reprezentativní výzkum postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce v projektu „*Třetí kariéra*“<sup>22</sup> v cílové skupině zaměstnanců ve věku 18-65 let. Na počátku roku 2008 bylo provedeno opakované šetření, které prokázalo, že názory veřejnosti na problematiku zaměstnávání lidí nad 50 let jsou stále a neměnné. Bylo zjištěno, že podle samotných zaměstnanců **je vyšší věk na trhu práce výrazně negativějším faktorem než zdravotní postižení, péče o malé dítě, nebo příslušnost k odlišné rase.**

Velice silně byl akcentován na trhu práce stereotyp zkušeného, ale *málo flexibilního pracovníka*. V případě existence věkové diferenciaci na trhu práce bylo respondenty konstatováno, že je elementárně založena na znevýhodňování lidí

---

<sup>22</sup> Třetí kariéra. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. [online]. [cit. 12.6.2010]. <[http://www.tretikariera.cz/images/stories/080211\\_equal3k...](http://www.tretikariera.cz/images/stories/080211_equal3k...)>

ve vyšším produktivním věku. Zajímavé bylo zjištění, že zkoumaní zaměstnavatelé (firmy ve Středočeském kraji nad 50 zaměstnanců, soukromý sektor) v zásadě uvádějí, že jejich personální politika není diskriminační a problematiku zaměstnávání starších lidí nevnímají jako zásadní problém.

V roce 2010 byl proveden Respekt institutem další sociologický výzkum, který se zabýval postavením starších lidí na trhu práce<sup>23</sup>. Bylo zjištěno jejich další zhoršení postavení na trhu práce v souvislosti s ekonomickou krizí. Výzkum byl prováděn mezi více než 2000 lidmi od 50 do 74 let a výsledky výzkumu se porovnávaly se zkušenostmi personalistů, pracovníků úřadů práce nebo např. psychology. Bylo zjištěno, že největší nespokojenost (86% lidí nad 50 let) vyjadřovali respondenti se svojí počítačovou gramotností. Jako další primární problém, který negativně ovlivňuje jejich možnosti uplatnění se na trhu práce, uvádějí neznalost cizích jazyků (více než 27% dotázaných by chtělo zlepšit svoje jazykové znalosti).

Při sumarizaci výsledků obou výzkumů lze vysledovat totožné hodnocení kladů starších pracovníků ze strany zaměstnavatelů a personalistů. Jejich výhodou je dostatečná praxe, cenné zkušenosti a kontakty, praktická orientace v oboru. Dále také časová flexibilita, zaměstnanecká loajalita i rozvaha při řešení problémů. Jako nevýhody jsou nejčastěji zmiňovány horší fyzická kondice a eventuální vyšší nemocnost, dále také snížená schopnost lidí nad 50 let orientovat se a adaptovat se na permanentně měnící se trh práce.

Podle mého názoru vyžaduje problém se zaměstnáváním starších lidí širokou a permanentní celospolečenskou diskuzi a nezbytnou participaci všech subjektů, kterých se dotýká (zaměstnanci, zaměstnavatelé, stát, vzdělávací instituce atd.). Je zřejmé, že každý z těchto subjektů vidí tento problém ze svého úhlu pohledu a nabízí svoje možná řešení. Je proto nezbytné nalézt určitý konsensus na primárních cílech, které jsou krokem k řešení problému postavení starších zaměstnanců na trhu práce. Za jeden z klíčových nástrojů ve snaze řešit nezaměstnanost starších lidí vidím jednoznačně důraz na jejich další vzdělávání a zvyšování odborných kompetencí (**celoživotní vzdělávání**). Tyto vzdělávací aktivity se mohou odehrávat např. v rovině nabídky rekvalifikačních kurzů na úřadech práce, ale významná je i podpora celoživotního učení ze strany zaměstnavatelů.

---

<sup>23</sup> Národní vzdělávací fond, o.p.s. *Většina Čechů nad 50 let míní, že mají menší šance na trhu práce.* [online]. [cit. 19.6.2010]. <[33](http://www.budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11_284-vetsina-cechu-nad-50-let-mini...></a></p></div><div data-bbox=)

Optimálně by mělo být další vzdělávání a příprava nezaměstnaných na trh práce v souladu s jejich možnostmi se na něm následně uplatnit, což bohužel dnes není běžnou praxí. V této souvislosti lze zmínit, že ne všechny rekvalifikační kurzy, které úřady práce nabízejí, dostatečně reflektují aktuální potřeby a požadavky trhu práce.

Je potřeba neustále zdůrazňovat i pozitiva, která starší pracovník svému zaměstnavateli přináší, jako je jeho loajalita, předávání zkušeností mladším kolegům, nebo třeba uchování důležitého know-how. Na druhé straně je nezbytné přesvědčovat, a to samozřejmě nejenom starší nezaměstnané, o potřebě a nutnosti jejich dalšího vzdělávání a osobního rozvoje vzhledem k jejich uplatnění na pracovním trhu. Předmětem intenzivní a zejména konstruktivní diskuze by se měly stát další možné návrhy jak situaci starších nezaměstnaných řešit, jako např. finanční zvýhodnění starších občanů ze strany státu, daňové úlevy zaměstnavatelům, programy aktivní politiky zaměstnanosti specificky určené pro dlouhodobě nezaměstnané starší 50 let nebo třeba legislativně stanovená věková hranice, od které nebude smět být pracovník propuštěn a mnohé další.

### **3.4 Znevýhodněná a riziková skupina nezaměstnaných 50+**

Zaměstnanci, kteří již překročili 50. rok věku, jsou jednoznačně jednou ze skupin, která je v současné době nejvíce ohrožena (dlouhodobou) nezaměstnaností. Sirovátka, Mareš, (2006) uvádějí, že *„Nemohou-li určití lidé proti své vůli participovat na běžných činnostech v rámci trhu práce, udržet si trvale zaměstnání, nebo získat dobré zaměstnání, ocitají se na kraji, nebo za okrajem trhu práce, a jsou pak odborníky považováni za osoby v marginálním postavení na trhu práce.“* (Sirovátka a kol., 2009, s. 82)

Starší zaměstnanci jako jedna ze znevýhodněných skupin na trhu práce mají slabou pozici ve společnosti a nízký společenský statut. Jak dodává Mareš (2002), procesy marginalizace mohou mít podobu diskriminace.

Jako pracovník úřadu práce se setkávám téměř denně s několika případy lidí starších 50 let, kteří uvádějí přímé diskriminační jednání z důvodu věku ze strany

potencionálních zaměstnavatelů. Lze tak poměrně snadno konstatovat, že v těchto případech došlo k porušení Zákona č.198/2009 Sb. ze dne 23.4.2008, *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. Z vlastních zkušeností ale musím podotknout, že oficiální stížnosti na porušení zákona se objevují velmi sporadicky, což přičítám poměrně obtížnému dokazování takového jednání.

V § 2 odst. 3 zákona se „*Přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku...*”

V § 3 odst. 1 zákona se „*Nepřímou diskriminací rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některých důvodů uvedených v §2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním...*”

Věková diskriminace starších lidí na trhu práce a jejich vyšší ohrožení nezaměstnaností je také spojena s fenoménem, který se objevil poprvé v USA koncem šedesátých let – **Ageismem**<sup>24</sup>. Tato forma věkové diskriminace, která postihuje převážně starší lidi, může vést až k věkové segregaci a k vyčlenění jedince ze společnosti. (Farková, 2009) Je ale nutno dodat, že tato věková diskriminace se dotýká nejen starších lidí, ale také absolventů, kteří jsou diskriminováni z důvodu svého naopak nízkého věku.

Mezi formy ageismu lze zařadit např. stereotypy ve vnímání těchto skupin, neakceptovatelná tvrzení a výroky o diskriminovaných skupinách, které vedou k ekonomickému napětí, *diskriminace obou skupin na trhu práce*, ale také jejich *diskriminace ve vzdělávacích aktivitách*, které zaměstnavatelé nabízejí.

Je zcela běžnou praxí, že mladší pracovník je velmi často zaměstnavatelem preferován před starším v procesu hledání volného pracovního místa. Pro staršího člověka, který se již obtížněji zbavuje naučených stereotypů, je ztráta práce zlomovým okamžikem v jeho životě, který ovlivňuje široké spektrum dalších oblastí života (rodina, úbytek kontaktů, zhoršení zdravotního stavu).

---

<sup>24</sup> Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku anebo jejich příslušnosti k určité generaci. (Vidovičová 2005, s. 5) (Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně. *Ageismus*. [online]. [cit. 11.9.2010]. <<http://www.ageismus.cz/?m=28lang=cz>>)

### 3.5 Nezaměstnanost a její důsledky

Ztráta zaměstnání představuje pro člověka (ale často i pro celou jeho rodinu) poměrně značný komplex nejrůznějších důsledků jednak v oblasti zdravotní, ale také sociální. Mareš (2002) připomíná, že s ohledem na skutečnost, co práce a zaměstnání znamená pro člověka v naší kultuře, je nezaměstnanost zásadním limitujícím faktorem, který se odráží v každodenním životě nezaměstnaného. „*Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů.*” (Buchtová, 2002, s. 98)

Jako vážné psychologické aspekty současné nezaměstnanosti jsou uváděny zejména:

- zvyšující se podíl patologického chování ve společnosti (kriminalita),
- vyšší výskyt sebevražd včetně nedokonaných demonstrativních sebevražd,
- nárůst alkoholové a drogové závislosti,
- nárůst spotřeby léků,
- zvýšení počtu léčených osob,
- rostoucí počet duševních chorob (např. deprese z pracovní deprivace<sup>25</sup>, poruchy nálady, poruchy vyvolané stresem, neurotické poruchy) a somatických onemocnění (např. cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, kožní choroby, vředová choroba žaludku a dvanáctníku).

Aktuální ztráta práce u jedince často vede:

- k poklesu sebedůvěry a důvěry k ostatním lidem, ke snížení vlastní hodnoty,
- k depresivním stavům, fatalismu a k apatii,
- k sociální izolaci,
- k obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce. (Buchtová, 2002)

---

<sup>25</sup> Pojem **deprese z pracovní deprivace** navrhl E. Tannay (1983) a rozumí se jím fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce, projevující se depresí. (Buchtová, 2002, s. 141)

Podle Warra (1985) může ovlivňovat ztráta práce psychiku jedince následujícími způsoby<sup>26</sup>:

- finanční problémy, pokles příjmu a obavy z budoucnosti v souvislosti s financemi,
- omezení společenských kontaktů, změna společenského chování a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (jednak z důvodu, že ztratil zaměstnání a jednak z důvodu, že z nedostatku financí nechodí do společnosti),
- zúžení rozhodovacího prostoru (disponují dostatkem času, ale z důvodu nedostatku financí nemohou ve svém životě mnoho změnit),
- absence příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých,
- nárůst ponižujících zkušeností (např. časté odmítání při žádání o práci),
- obavy z budoucnosti,
- snížení kvality mezilidských vztahů. (Mareš, 2002)

Ztráta práce, jak bylo uvedeno výše, negativně neovlivňuje pouze nezaměstnaného, ale také jeho rodinu. V této souvislosti se v literatuře uvádí zejména vliv na psychiku ostatních členů rodiny, zejména pak dětí (emoční labilita, poruchy chování). Dochází k nárůstu konfliktního chování v rodině jako důsledku odchodu jedince z pracovního a společenského života.

Obecně lze konstatovat, že vyrovnání se se ztrátou práce, její zvládnutí a reflexe dlouhodobé nezaměstnanosti je do značné míry individuální záležitostí každého jedince. Roli zde hraje jak jeho psychická odolnost, tak i další významné faktory jako jsou věk, pohlaví, dosažená kvalifikace, finanční možnosti nezaměstnaného, aktivita ve volném čase, délka nezaměstnanosti či zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných. Je možné sem zařadit dále také opakované neúspěchy při hledání práce a jejich negativní důsledky na společenský a rodinný život.

---

<sup>26</sup> Nález je lze v jeho díle *Twelve Questions about Unemployment and Health (Dvanáct otázek o nezaměstnanosti a zdraví)*. (Mareš, 2002)

Za velmi důležitý pojem v této práci zejména v souvislosti s nezaměstnaností starších lidí a jako jeden z významných faktorů, který má na život nezaměstnaného značný vliv, považují délku nezaměstnanosti - **dlouhodobou nezaměstnanost**<sup>27</sup>. G. P. Eisenberg a P. Lazarsfeld (1938) popsali čtyři fáze, ve kterých se nezaměstnaný vyrovnává s nezaměstnaností. Primárně je prožívána jako šok, z něhož pramení apatie, beznaděj a rezignace. Druhá fáze je charakterizována optimismem a snahou práci intenzivně hledat. Ve třetí fázi, kdy se práci nedaří stále nalézt, přichází opět rezignace a strach a nakonec se nezaměstnaný dostává do posledního stadia, ve kterém je nezaměstnanost akceptována jako životní úděl. (Buchtová, 2002)

Podobné výsledky přinesly i další výzkumy. Bylo zjištěno, že nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců zanechá na člověku trvalé psychické následky - poruchy spánku, celková rezignace, absence dlouhodobých cílů a deprese.

Häfner (1987) dospěl k závěru, že dlouhodobá nezaměstnanost může být vzhledem k individuálním dispozicím každého jedince faktorem, který spustí nějaké onemocnění. V této souvislosti popisuje jako nepřímé zdravotní riziko zvýšenou míru požívání zvykových látek a to zejména alkoholu, nikotinu a drog, ale také zvyšující se finanční problémy a problémy ve vztazích (v partnerství). A konstatuje, že jedinci se zdravotními problémy jsou (zejména v době hospodářských krizí) na trhu práce v nevýhodě. (Buchtová, 2002)

Na ploše této práce není možné, a nakonec to také není ani jejím primárním cílem, popsat všechny negativní důsledky, které nezaměstnanost pro člověka znamená. Nicméně za důležité považují zmínit i významný sociální důsledek nezaměstnanosti, kterým je podstatné snížení **životní úrovně** zejména dlouhodobě nezaměstnaných. Takový člověk je nucen žít pouze z přiznané podpory v nezaměstnanosti a po jejím vyčerpání je případně nucen žádat dávky sociální podpory. Mareš (2002, s. 75) k tomu uvádí, že „*zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze.*”

---

<sup>27</sup> Její definice mohou být různé (nezaměstnanost trvající déle než 1, nebo déle než 2 roky apod.). Způsobem, který poskytuje relevantní informace o dlouhodobé (i krátkodobé) nezaměstnanosti a je podkladem pro rozhodování a přiznávání podpor v nezaměstnanosti a pro potřeby sociální politiky, je její výpočet a chápání jako nezaměstnanosti konkrétních jednotlivců – od evidence konkrétního jedince na úřadě práce jako uchazeče o zaměstnání po jeho vyřazení z evidence. (Mareš, 2002)

## **4 Empirický průzkum – názory nezaměstnaných v předdůchodovém věku na vzdělávací potřeby**

Kapitoly analytické části práce jsou věnovány praktickému uplatnění teoretických znalostí a zkušeností, a to prostřednictvím zpracování a následného vyhodnocení dotazníkového šetření.

### **4.1 Cíle průzkumu**

Domnívám se, že problému nezaměstnanosti věkové kategorie lidí nad 50 let je v současné době věnována zvýšená pozornost. Podle mého názoru však stále absentuje komplexní, společný a aktivní přístup všech subjektů, které se účastní procesu začleňování osob starších 50 let na trh práce. V této souvislosti postrádám zejména efektivní používání jednoho ze standardních nástrojů, které mají zejména úřady práce k dispozici k řešení nezaměstnanosti, a to rekvalifikačních kurzů. Myslím si, že není pochyb o tom, že další vzdělávání, zlepšování schopností a dovedností, další zvyšování odbornosti osob v předdůchodovém věku představuje důležitou součást v procesu celoživotního vzdělávání a učení se ve snaze postavit se čelem problému s nezaměstnaností starších lidí. Za důležitou proto považuji identifikaci vzdělávacích potřeb nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku a jejich následné promítnutí v optimální nabídce rekvalifikačních kurzů, ve kterých budou úřady práce reflektovat aktuální potřeby této skupiny nezaměstnaných a umožní jejich následné efektivní uplatnění na trhu práce.

Cílem mého průzkumu je tedy zjistit nejen jejich zájem o rekvalifikační kurzy, ale také o jaké rekvalifikace je v této věkové skupině zájem, jaký je rozdíl v zájmu mezi muži a ženami, podle délky evidence na úřadu práce či rozdíl v zájmu napříč vzdělanostním spektrem těchto osob. Na základě zjištěných názorů budou následně nalezena také efektivní doporučení k optimalizaci edukační péče o nezaměstnané starší 50 let.

Abych mohl nalézt relevantní odpovědi na tyto otázky, zvolil jsem si pro průzkum kvantitativní přístup metodou dotazníku. Vzhledem ke zvolenému cíli šetření považuji tento přístup za nejvhodnější, protože umožňuje efektivní zjištění



názorů respondentů na problematiku jejich vzdělávacích potřeb a nalezení dalších možných souvislostí, které pokládají v rámci daného problému za významné. Za výhody kvantitativního přístupu také považují možnost jeho zobecnění pro širokou populaci a díky anonymnímu dotazníkovému průzkumu také minimalizaci případných tendencí k negativním preferencím.

Naopak rizika kvantitativního přístupu spatřuji zejména v eventuální existenci formálních nedostatků. Dále také ve skutečnosti, že otázky předkládané respondentům mohou být nedostatečně jasně formulovány, po obsahové stránce složité anebo respondent může postrádat smysl těchto otázek, či případně, že kladené otázky ve svém důsledku nakonec nemusí řešit danou problematiku. Výsledky dotazníkového šetření mohou být také zkresleny autocenzurou některých respondentů, kteří se snaží o odpovědi ve shodě se sociální deziderabilitou<sup>28</sup>, odpovědi tudíž nemusí být vždy pravdivé a upřímné.

I přesto, že jsem si vědom těchto případných rizik a nevýhod, považuji kvantitativní průzkum za optimální volbu vzhledem k cílům mého průzkumu, tedy identifikaci vzdělávacích úloh nezaměstnaných v předdůchodovém věku. Při zpracovávání dotazníků budu předpokládat, že to, co respondent vypovídá, odpovídá jeho názoru a pak i jeho následnému chování.

Zájem o vzdělávání je udáván mnoha faktory. Mohou jimi být věk, vzdělání, pohlaví, délka evidence, počítačová gramotnost apod. Tyto jsou mnohdy vzájemně provázané, a proto jejich vliv nelze posuzovat pouze izolovaně, ale i v souvislosti s ostatními faktory. Práce se tedy bude zabývat nejen studiem vlivu vybraných faktorů samostatně, ale také vlivem více faktorů současně. A protože rozsah bakalářské práce je omezený, byly pro zkoumání vybrány pouze faktory *pohlaví, vzdělání a délka evidence na pracovním úřadě*.

---

<sup>28</sup> *Stupeň souhlasu dávaného v dané společnosti či skupině určitému chování.* (Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity. *Terminologický slovník psychologie a věd příbuzných*. [online]. [cit. 18.12.2010]. <[http://www.ped.muni.cz/wpsy/old/stud\\_materialy/slovník.htm#d](http://www.ped.muni.cz/wpsy/old/stud_materialy/slovník.htm#d)>

V souvislosti s realizovanou teoretickou částí a vybranými faktory byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

- 1. Jaký je rozdíl mezi ženami a muži v jejich zájmu o rekvalifikační kurzy?**
- 2. Jaký je rozdíl v zájmu o rekvalifikace podle úrovně dosaženého vzdělání (základní, vyučení, střední odborné s maturitou, vysokoškolské)?**
- 3. Jaký je zájem respondentů o vzdělávání z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce?**
- 4. O jaké rekvalifikační kurzy mají respondenti největší zájem?**

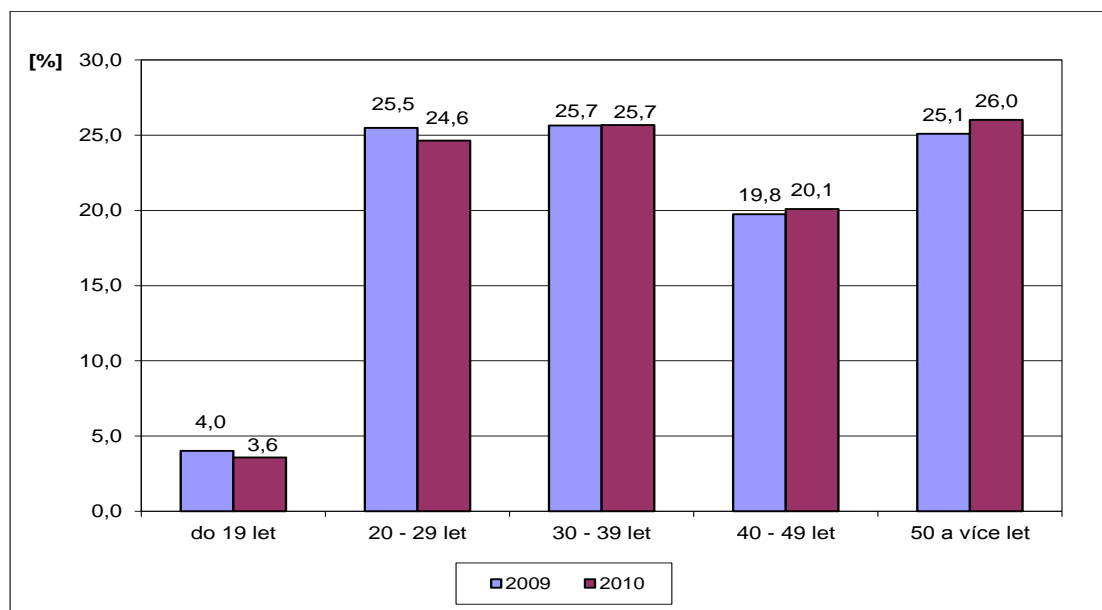
## **4.2 Charakteristika výběrového souboru**

K praktické realizaci průzkumu jsem si vybral uchazeče o zaměstnání, kteří jsou aktuálně evidováni na Úřadě práce Brno-město a nacházejí se ve věku střední dospělosti (50-65 let), a to muže i ženy. Jako pracovník úřadu práce jsem v každodenním úředním kontaktu s uchazeči o zaměstnání nacházejících se v této věkové skupině, což mi dovoluje bezproblémové oslovení stanoveného okruhu respondentů.

Výběrový soubor respondentů se skládá ze 60 osob.

Jak vyplývá z údajů Úřadu práce Brno-město, v roce 2010 byly ze všech věkových kategorií nejvíce postiženy nezaměstnaností právě osoby starší 50 let, které tvoří asi jednu čtvrtinu všech nezaměstnaných. (Úřad práce Brno-město, 2011)

**Graf č. 1: Věková struktura uchazečů o zaměstnání (Úřadu práce Brno-město)**

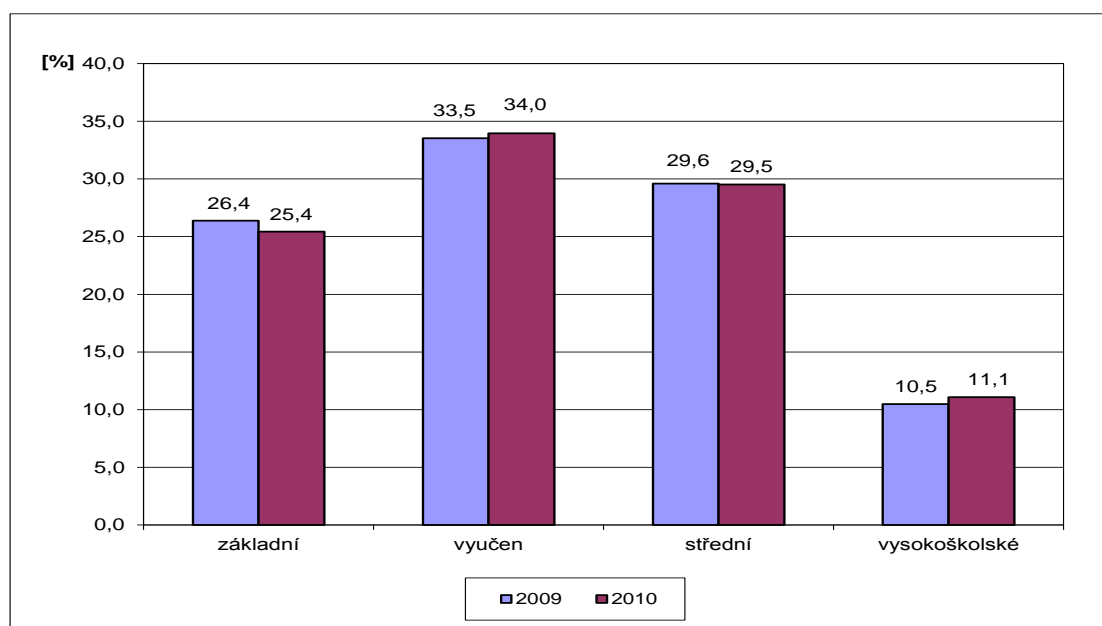


*Pramen: Úřad práce Brno-město, 2011*

Zatímco v roce 2009 převažovaly v evidenci Úřadu práce Brno-město ženy, v roce 2010 začali převažovat muži. Z hlediska míry nezaměstnanosti jsou však stále ohroženější ženy, a to s mírou nezaměstnanosti 9,4 % oproti 7,9 % u mužů.

Vzdělanostní struktura brněnských nezaměstnaných ukazuje, že nejvíce nezaměstnaných jsou vyučení a dále pak se středním vzděláním. (Úřad práce Brno-město, 2011)

**Graf č. 2: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání (Úřad práce Brno-město)**



*Pramen: Úřad práce Brno-město, 2011*

Podle délky evidence na pracovním úřadě lze rozdělit nezaměstnané do několika kategorií. Pro potřeby této bakalářské práce bude nezaměstnanost rozdělena na krátkodobou (do 6 měsíců) a dlouhodobou (déle než 6 měsíců). V roce 2010 bylo 59,1% nezaměstnaných evidováno na brněnském úřadu práce právě déle než 6 měsíců a jedná se tedy o dlouhodobě nezaměstnané.

### **4.3 Metoda průzkumu vzdělávacích potřeb**

Při zpracování praktické části práce byla použita metoda dotazníku jako jeden z nejčastěji užívaných prostředků k získávání údajů v rámci kvantitativního průzkumu. Metoda dotazníku mi umožnila získat relativně rychlý sběr dat a potřebné údaje nezbytné k následné generalizaci získaných poznatků. Dotazníkové šetření probíhalo ve vymezených prostorách Úřadu práce Brno-město. V dotazníku, který jsem respondentům předkládal, byl kladen důraz na věcnost otázek a jeho srozumitelnost. Respondentům bylo také zdůrazněno, že dotazníkové šetření je anonymní a zjištěné výsledky budou použity pouze pro účely této práce. Doba pro vyplnění dotazníku se pohybovala v rozmezí 10 až 20 minut a byla u každého z respondentů odlišná. Delší dobu na vyplnění dotazníku potřebovali ti, kteří měli v průběhu šetření doplňující otázky, nad odpověďmi se více pozastavovali, nebo je doplňovali vlastním komentářem. Celkově bylo osloveno 65 respondentů, 5 respondentů průzkum odmítlo a jako důvod odmítnutí shodně uvedlo, že nemají zájem zúčastnit se žádného průzkumu. V rámci dotazníkového šetření jsem zvažoval různé druhy otázek, které mi umožní obdržet potřebná data k získání relevantních a objektivních údajů. Dotazníkový soubor zahrnoval 21 otázek, které byly formulovány jako uzavřené (alternativní i výběrové), otevřené i škálové. Odpovědi respondentů mi umožnily získat nejen tvrdá data (věk, pohlaví, vzdělání), ale zejména data měkká (názory respondentů, jejich postoje, preference, zkušenosti a zájem).

Snažil jsem se o zachování vysoké míry objektivity v rámci realizace průzkumu, aby nedošlo ke zkreslení získaných faktů a bylo dosaženo jednoznačných výsledků.

## 4.4 Operacionalizace

Praktická část bakalářské práce má za úkol odpovědět na čtyři základní výzkumné otázky. Proces operacionalizace umožňuje převedení obecných (teoretických) pojmů na adekvátní praktickou úroveň.

### Použité metody:

- dotazník
- primární analýza údajů o uchazečích o zaměstnání v předdůchodovém věku
- analýza statistických dat

### Zkoumaná jednotka:

- vzdělávací potřeby nezaměstnaných v předdůchodovém věku evidovaných na Úřadu práce Brno-město

### Datová jednotka:

- data uchazečů o zaměstnání v předdůchodovém věku
- statistická data

### Kritéria hodnocení:

- zájem či nezájem o vzdělávání nezaměstnaných osob starších 50 let
- rozdíl v zájmu o rekvalifikace mezi muži a ženami
- zájem o rekvalifikace z pohledu úrovně dosaženého vzdělání
- zájem o vzdělávání z hlediska délky evidence na úřadu práce
- preference podle typu rekvalifikačních kurzů

Aby bylo možné přistoupit k zodpovězení hlavních výzkumných otázek, bylo třeba nejprve zjistit, zda mají respondenti vůbec zájem o vzdělávání. Zájem či nezájem respondentů o rekvalifikace byl vyhodnocen za pomoci odpovědí na následující otázky v dotazníku:

**5. *Jste ochotni se vzdělávat?***

**8. *Uvažujete o účasti na nějakém rekvalifikačním kurzu?***

Na základě zjištění zájmu či nezájmu respondentů o rekvalifikační kurzy bylo možné následně přistoupit k zodpovězení samotných hlavních výzkumných otázek. Odpověď na první výzkumnou otázku:

**1. Jaký je rozdíl mezi ženami a muži v jejich zájmu o rekvalifikační kurzy?**

vychází ze získaných odpovědí na dotazníkovou otázku týkající se pohlaví respondentů a z jejich následného porovnání s jejich zájmem či nezájmem.

Druhá výzkumná otázka:

**2. Jaký je rozdíl v zájmu o rekvalifikace podle úrovně dosaženého vzdělání (základní, vyučení, střední odborné s maturitou, vysokoškolské)?**

navazuje opět na zjištěný zájem respondenta, a tento je následně porovnán s odpovědí na dotazníkovou otázku týkající se jeho nejvyššího dosaženého vzdělání. Pro účely zjištění vlivu vzdělání na ne/zájem o rekvalifikační kurzy byli rozděleni respondenti na dvě základní vzdělanostní skupiny, a to na respondenty s nižším vzděláním (se základním vzděláním a s vyučením) a s vyšším vzděláním (středoškoláci s maturitní zkouškou a vysokoškoláci).

Odpověď na třetí výzkumnou otázku:

**3. Jaký je zájem respondentů o vzdělávání z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce?**

vychází opět ze zájmu respondenta a z dotazníkové otázky:

**2. V evidenci úřadu práce jste evidován(a):**

**a) méně než 6 měsíců**

**b) déle než 6 měsíců**

Pro potřeby této práce jsem stanovil jako ukazatel pro stanovení krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti lhůtu 6 měsíců, která vychází primárně z mých zkušeností pracovníka úřadu práce a také z prováděných výzkumů (např. Buchtová a kol., 1999), ve kterých je právě hranice 6 měsíců po ztrátě zaměstnání popisována jako zlomový okamžik, který zanechává zejména na psychice nezaměstnaného trvalejší změny.

Při hledání odpovědi na poslední, čtvrtou výzkumnou otázku:

#### **4. O jaké rekvalifikační kurzy mají respondenti největší zájem?**

se zkoumání zaměří na výsledky následujících dotazníkových otázek:

*12. Ohodnot'te na stupnici od 1 do 10 druhy rekvalifikačních kurzů podle Vašeho zájmu o jejich absolvování. Hodnocení zakroužkujte na stupnici, kdy číslo 10 znamená vysoký zájem o absolvování kurzu, číslo 6 je průměrný zájem a číslo 1 vyjadřuje nejmenší zájem o absolvování kurzu.*

*13. O který jiný rekvalifikační kurz máte největší zájem, který se neobjevil v nabídce 5 předchozích druhů rekvalifikačních kurzů. Napište jaký?*

*14. Jaká je podle Vás optimální délka rekvalifikačního kurzu?*

*15. Která forma vzdělávání Vám vyhovuje?*

*16. Kolik času jste ochoten(a) věnovat Vašemu vzdělávání?*

Za jejich pomoci bude zjištěno, o jaký rekvalifikační kurz by měli dotazovaní největší zájem. V rámci této výzkumné otázky budou také následně zjišťovány důvody, proč respondenti zájem o další vzdělávání nemají. Odpověď bude vycházet z následujících otázek dotazníku:

*3. Jste dostatečně informováni, jaké vzdělávací aktivity a programy úřad práce organizuje a nabízí pro věkovou skupinu nezaměstnaných 50+?*

*4. Domníváte se, že úřad práce nabízí pro věkovou skupinu 50+ dostatek vzdělávacích programů?*

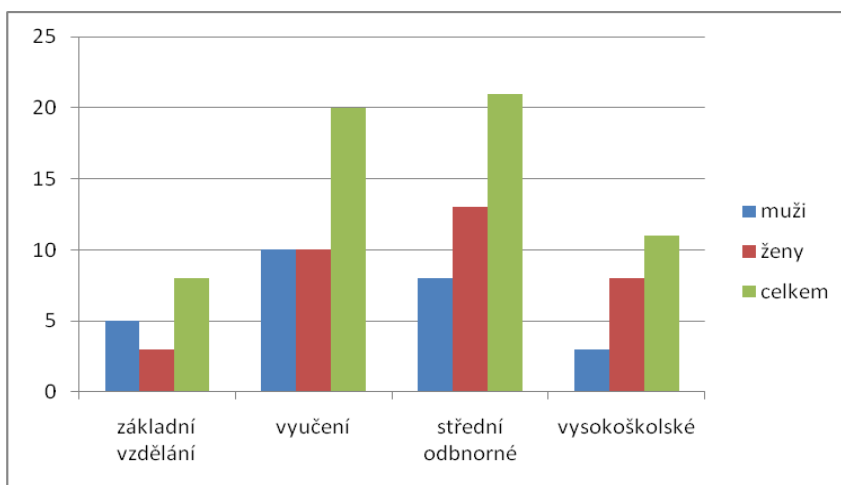
6. *Vy sám(a) vyvíjíte nějaké vzdělávací aktivity?*
7. *Zúčastnil(a) jste se nějakého rekvalifikačního kurzu nabízeného úřadem práce?*
9. *Domníváte se, že rekvalifikační kurzy přispívají k rozvoji dovedností a schopností?*
10. *Myslíte si, že rekvalifikační kurzy zvyšují možnost uplatnění na trhu práce?*
11. *Má podle Vás účast na rekvalifikačních kurzech nabízených úřadem práce nějaké přínosy pro nezaměstnané, a když tak jaké?*
17. *Myslíte si, že poznatky získané v rekvalifikačním kurzu Vám mohou pomoci i v běžném životě?*
18. *Myslíte si, že Vaše účast v rekvalifikačních kurzech pro Vás může znamenat získání nových sociálních kontaktů, psychické podpory, případně motivace?*
19. *Co preferujete jako důležitý zdroj Vašeho sebevzdělávání?*
20. *Myslíte si, že nezaměstnaní starší 50 let se mají aktivně podílet na své situaci a převzít větší podíl vlastní zodpovědnosti za své další vzdělávání?*
21. *Stručně popište, jak trávíte svůj volný čas během Vaší nezaměstnanosti.*



## 5 Vyhodnocení výsledků

Dotazníkové šetření ukázalo, že struktura uchazečů o zaměstnání vedených na brněnském úřadu práce je obdobná, jak naznačuje průzkum samotného Úřadu práce Brno-město. Z hlediska pohlaví uchazečů o zaměstnání, tedy výběrového souboru, je 34 žen a 26 mužů, tedy 56,7% žen a 43,3% mužů. Vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání ukazuje následující graf:

**Graf č. 3: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**



*Pramen: Autor*

Na výběrovém vzorku je potvrzen i další všeobecný trend, tedy že bez ohledu na pohlaví je nejvíce nezaměstnaných mezi vyučenými a lidmi se středním vzděláním. Tento jev však souvisí také s tím, že lidé se středoškolským vzděláním s maturitou či bez ní jsou nejvíce početně zastoupeni v celé společnosti. Podle údajů českého statistického úřadu mělo v posledním čtvrtletí roku 2009 středoškolské vzdělání bez maturity nebo s maturitou 6,3 milionu osob (což obnáší podíl 70,2% z 9,0 milionu členů skupiny 15+).<sup>29</sup>

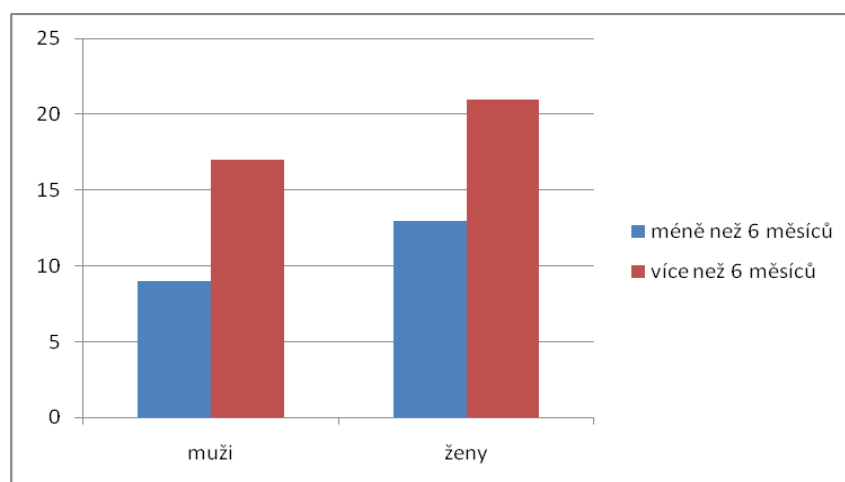
Pokud se však rozdělí respondenti do skupin zahrnujících společně zaprvé základní vzdělání a vyučení a zadruhé společně středoškoláky a vysokoškoláky, je možné vysledovat další trendy. Zatímco u mužů převládá základní vzdělání a vyučení s celkem 15 respondenty nad středoškoláky a vysokoškoláky s 11 respondenty, u žen

<sup>29</sup> Český statistický úřad. *Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku*. [online]. [cit. 18.12.2010]. <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc>>

převládají naopak středoškolačky a vysokoškolačky s 21 respondentkami nad 13 ženami se základním vzděláním a vyučením.

Co se týče délky evidence uchazečů o zaměstnání na brněnském úřadu práce, tak bez ohledu na pohlaví převažují dlouhodobě nezaměstnaní, tedy uchazeči v evidenci déle než 6 měsíců, nad tzv. krátkodobě nezaměstnanými. Grafické znázornění poskytuje následující graf.

**Graf č. 4: Rozdělení uchazečů o zaměstnání na základě pohlaví**



*Pramen: Autor*

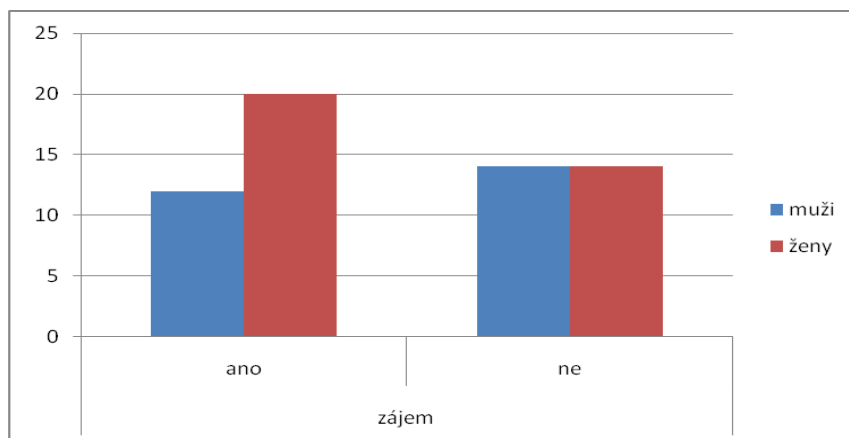
Z dotazníkového šetření dále vyplývá, že se neprojevují zásadní rozdíly v délce evidence na úřadu práce mezi pohlavími. Z celkového počtu 26 mužů je jich 9 evidováno po dobu kratší 6 měsíců (tj. asi 34,5%) a 17 déle než 6 měsíců (tj. asi 65,5%). U žen je situace obdobná. Z celkového počtu 34 žen je jich 13 vedeno na úřadu práce po dobu kratší 6 měsíců (tj. asi 38%) a 21 déle než 6 měsíců (tj. asi 62%). Je zde tedy možné pozorovat vyšší zastoupení krátkodobé nezaměstnanosti oproti dlouhodobé o necelé 4 procentní body, než jak je tomu u mužů.

Pro umožnění posouzení vlivu jednotlivých faktorů na zájem o rekvalifikační kurzy bylo nutné nejprve zjistit, zda mají respondenti vůbec zájem o další vzdělávání. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 32 respondentů (tj. 53,3%) má zájem o vzdělávání prostřednictvím rekvalifikačních kurzů a 28 respondentů (tj. 46,7%) zájem nemá. Je tedy vidět, že zájem i nezájem jsou ve výběrovém vzorku respondentů rozloženy téměř rovnoměrně. Zájem uchazečů převažuje pouze o 6,6 procentních bodů.

## 5.1 Vliv pohlaví na zájem o rekvalifikační kurzy

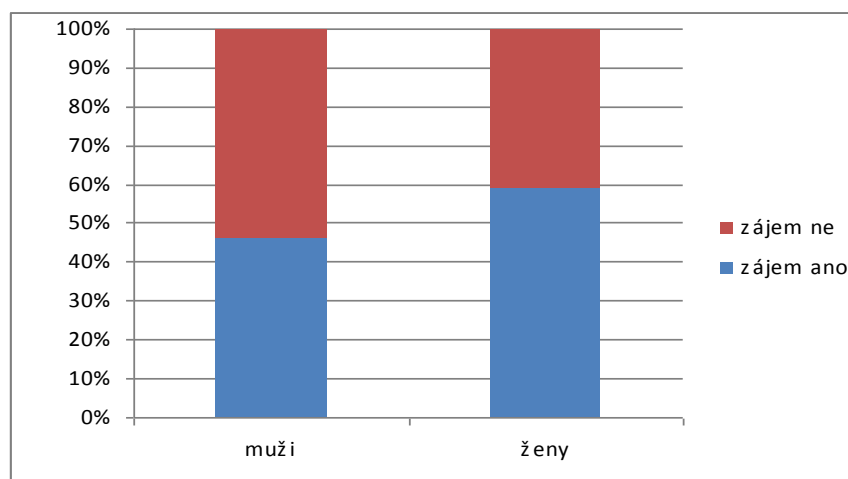
Z údajů Úřadu práce Brno-město vyplývá, že v roce 2010 absolvovalo rekvalifikační kurz 979 žen a 783 mužů. (Úřad práce Brno-město, 2011) Podobného výsledku bylo dosaženo také dotazníkovým šetřením. Tento ukázal, že z celkového počtu 32 respondentů, kteří projevili zájem o rekvalifikace, bylo 12 mužů a 20 žen. Naopak svůj nezájem vyjádřilo shodně 14 mužů i 14 žen. Ukazuje se tedy, že ženy budou zřejmě vykazovat vyšší zájem, než muži. Grafické znázornění ne/zájmu prezentují následující grafy.

**Graf č. 5: Vliv pohlaví na zájem o rekvalifikační kurzy – číselné vyjádření**



*Pramen: Autor*

**Graf č. 6: Vliv pohlaví na zájem o rekvalifikační kurzy – procentuální vyjádření**



*Pramen: Autor*

Jak je z údajů obou grafů patrné, zejména tedy z grafu č. 6, větší zájem o rekvalifikační kurzy mají skutečně ženy, a to s 58,8% oproti mužům s 46,2%.

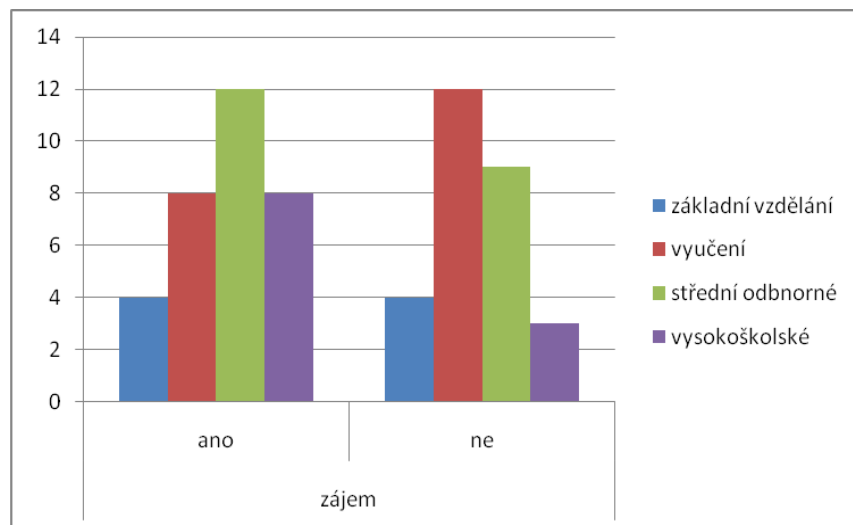
## 5.2 Vliv vzdělání na zájem o rekvalifikační kurzy

Jak ukázaly údaje Úřadu práce Brno-město, v roce 2010 z celkového počtu 1762 osob zařazených do některého z typů rekvalifikačních kurzů bylo 229 osob se základním vzděláním, 475 osob s vyučením bez maturity, 771 bylo středoškoláků s maturitou a vysokoškolsky vzdělaných osob bylo 287. Průzkumem u osob v předdůchodovém věku bylo dosaženo podobného výsledku.

Dotazníkové šetření ukázalo, že z celkového počtu respondentů, kteří mají zájem o rekvalifikační kurzy, jsou 4 se základním vzděláním, 8 vyučených, 12 s maturitou a 8 vysokoškoláků. Z výsledků je vidět, že pokud se sloučí respondenti se základním vzděláním či s výučním listem, mají tito nižší zájem o rekvalifikace než ti s maturitou či s vysokoškolským diplomem.

Naopak nezájem vyjádřili 4 respondenti se základním vzděláním, 12 vyučených, 9 s maturitou a 3 vysokoškoláci. I zde je vidět mírně zvýšený nezájem u respondentů s nižším vzděláním (tj. se základním vzděláním a s výučním listem) než u respondentů s maturitou či vysokoškolským vzděláním. Grafické znázornění výsledků ukazuje následující graf č. 7.

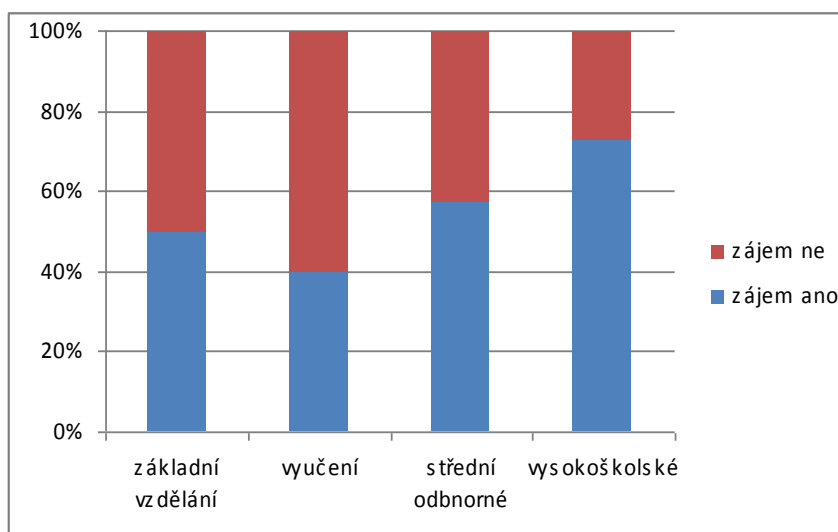
**Graf č. 7: Vliv vzdělání na zájem o rekvalifikační kurzy – číselné vyjádření**



*Pramen: Autor*

Respondenti se základním vzděláním tedy projevují zájem i nezájem ve shodném počtu. U vyučených uchazečů převládá nezájem o rekvalifikace, a to konkrétně u 60% dotázaných. Naopak u středoškoláků s maturitou respektive u vysokoškoláků převažuje zájem o rekvalifikační kurzy, a to u asi 57% respektive 73% dotázaných. Procentuální vyjádření ne/zájmu dotazovaných prezentuje následující graf.

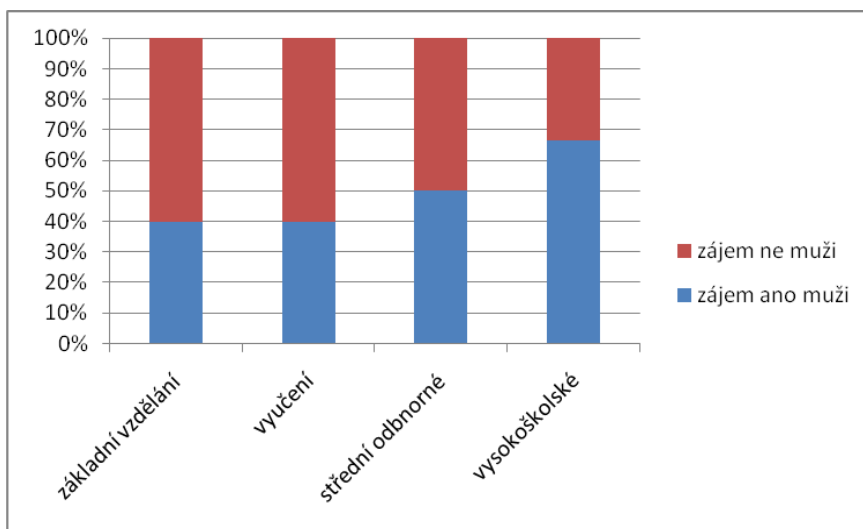
**Graf č. 8: Vliv vzdělání na zájem o rekvalifikační kurzy – procentuální vyjádření**



*Pramen: Autor*

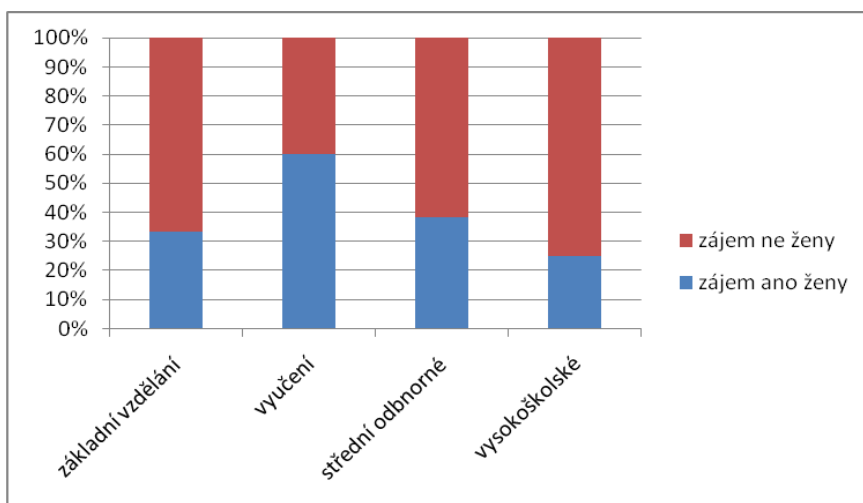
Z výsledků tedy vyplývá, že zájem o vzdělávání mají ve větší míře spíše lidé s vyšším vzděláním. Protože je však zájem o rekvalifikace udáván i mnoha dalšími faktory, bude využito výsledků z předchozí podkapitoly a bude dále zkoumán vliv vzdělání také v souvislosti s pohlavím uchazečů o zaměstnání. Bylo ukázáno, že vyšší zájem o další vzdělávání projevují ženy, i když vliv samotného pohlaví nebyl příliš silný. Proto bylo zkoumáno, jak vypadá zájem o rekvalifikace zvláště u mužů a u žen z hlediska dosaženého vzdělání. Výsledky prezentují následující grafy.

**Graf č. 9: Vliv dosaženého vzdělání na zájem o rekvalifikační kurzy u mužů – procentuální vyjádření**



*Pramen: Autor*

**Graf č. 10: Vliv dosaženého vzdělání na zájem o rekvalifikační kurzy u žen – procentuální vyjádření**



*Pramen: Autor*

Jak je vidět, u mužů se zájem o rekvalifikace s vyšším dosaženým vzděláním zvyšuje a u vysokoškoláků dosahuje dvou třetin. U žen však tento trend pozorovat nelze. Ženy mají zájem o rekvalifikace nejvíce ve vzdělanostní kategorii vyučených a s vyšším dosaženým vzděláním pak zájem o další vzdělání klesá až k jedné čtvrtině u vysokoškolaček.

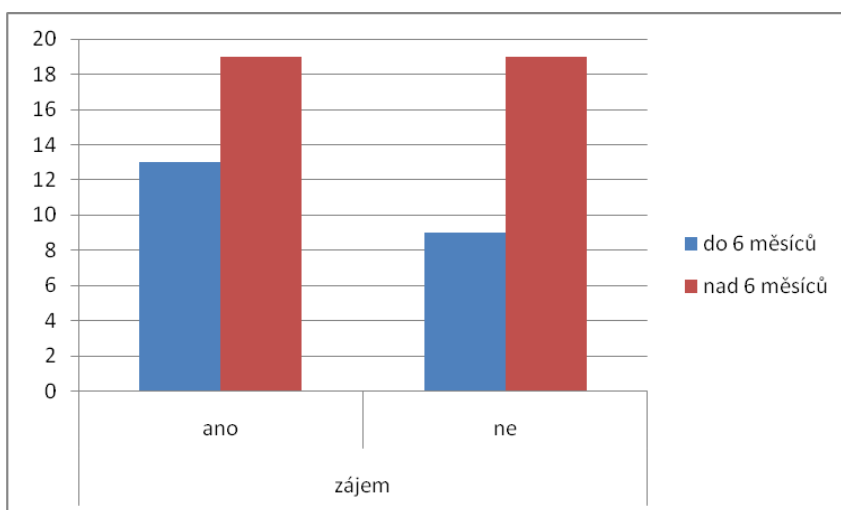
### 5.3 Jaký je zájem respondentů o vzdělávání z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce?

Jak bylo prezentováno již na začátku této kapitoly, průzkum neukázal zásadní rozdíly v délce evidence uchazečů o zaměstnání v závislosti na jejich pohlaví. Jak muži, tak ženy jsou vedeni přibližně z jedné třetiny krátkodobě a ze dvou třetin dlouhodobě na pracovním úřadě. Rozdíly mezi pohlavími je možné tedy v tomto případě zanedbat a lze přistoupit k posouzení vlivu samotné délky evidence uchazeče na jejich zájem o rekvalifikační kurzy bez ohledu na pohlaví uchazeče.

Údaje Úřadu práce Brno-město ukazují, že z uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce méně než 5 měsíců nastoupilo na rekvalifikaci 397 osob a u evidencí trvajících déle než 5 měsíců absolvovalo rekvalifikaci 1365 osob. (Úřad práce Brno-město, 2011) I zde je možné opět konstatovat podobné výsledky. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu 32 respondentů, kteří projevíli zájem o rekvalifikace, je jich 13 evidováno kratší dobu než 6 měsíců a 19 respondentů je vedeno na pracovním úřadě déle než 6 měsíců. V této skupině respondentů tedy v absolutních číslech projevují vyšší zájem muži a ženy dlouhodobě nezaměstnaní.

Co se týče nezájmu o další vzdělávání, tak z celkového počtu 28 dotazovaných bez zájmu bylo 9 krátkodobě evidovaných a 19 dlouhodobě vedených na úřadu práce. Tedy i v nezájmu převažují dlouhodobě nezaměstnaní nad krátkodobě nezaměstnanými.

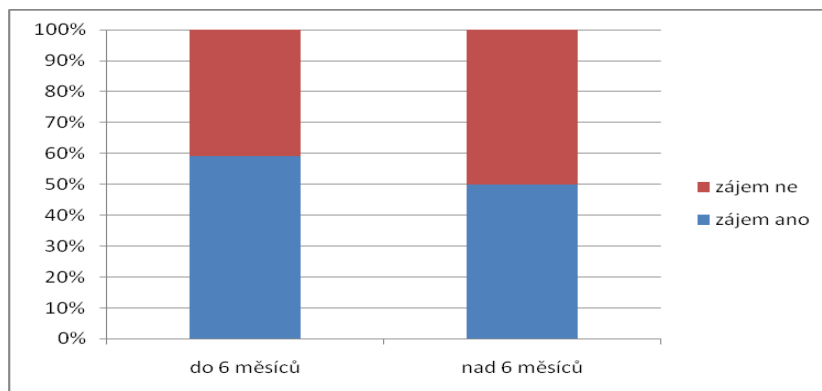
**Graf č. 11: Ne/zájem o rekvalifikace podle délky evidence na pracovním úřadě – číselné vyjádření**



*Pramen: Autor*

Převaha v počtu dlouhodobě nezaměstnaných v zájmu i nezájmu o rekvalifikace je však do značné míry dána obecnou převahou dlouhodobě nezaměstnaných nad krátkodobě evidovanými na úřadu práce. Pro zjištění, která skupina dotazovaných vykazuje vyšší zájem o rekvalifikace, proto lépe poslouží porovnání jednotlivých procentuálních zastoupení, které prezentuje následující graf.

**Graf č. 12: Ne/zájem o rekvalifikace podle délky evidence na pracovním úřadě – procentuální vyjádření**



*Pramen: Autor*

Graf č. 12 ukazuje, že zatímco u krátkodobě nezaměstnaných dosahuje zájem o rekvalifikace necelých 60%, u dlouhodobě nezaměstnaných se zájem snížil na 50%. Je tedy vidět, že krátkodobě nezaměstnaní vykazují vyšší zájem o necelých deset procentních bodů oproti dlouhodobě nezaměstnaným.

## **5.4 O jaké rekvalifikační kurzy mají respondenti největší zájem?**

V této podkapitole bude zkoumáno, o jaké rekvalifikační kurzy mají uchazeči o zaměstnání největší zájem, a to zejména z hlediska jejich obsahu, délky, formy a také z hlediska času, který jsou ochotni nezaměstnaní věnovat svému vzdělávání.

Nejprve však budou zmíněny výsledky otázek, které zjišťovaly, kolik respondentů se nějakého rekvalifikačního kurzu nabízeného úřadem práce zúčastnilo a také zda vidí na účasti v rekvalifikacích pro nezaměstnané nějaké přínosy. Na první otázku odpovědělo kladně 15 respondentů, z nichž 11 jich bylo posléze vyhodnoceno, že mají zájem o rekvalifikace a 4, že nemají zájem. Naopak žádného kurzu



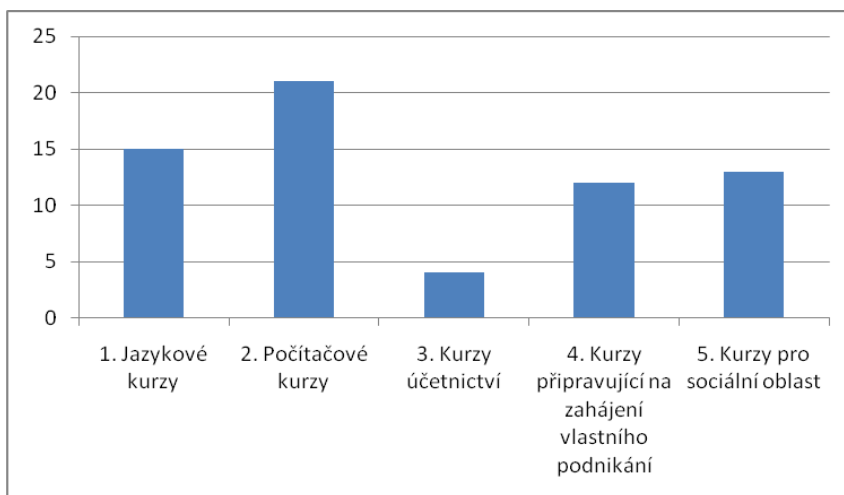
se nezúčastnilo celkem 45 dotazovaných, z nichž tvořilo 21 majících zájem a 24 nemajících zájem o další vzdělávání.

Co se týče otázky eventuálních přínosů kurzů pro nezaměstnané, nejčastější odpovědi byly:

- lepší postavení na trhu práce,
- zvýšení sebevědomí,
- možnost nemuset se zaučovat a
- možnost využití pracovních nabídek, které se aktuálně na pracovním trhu vyskytují.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že na pomyslném prvním místě v oblíbenosti se umístily počítačové kurzy s 21 nejvyššími známkami a naopak nejméně oblíbené jsou kurzy účetnictví, které získaly nejvyšší ohodnocení pouze od 4 dotazovaných. Celkový souhrn oblíbenosti lze vidět na následujícím grafu.

**Graf č. 13: Oblíbenost rekvalifikačních kurzů**



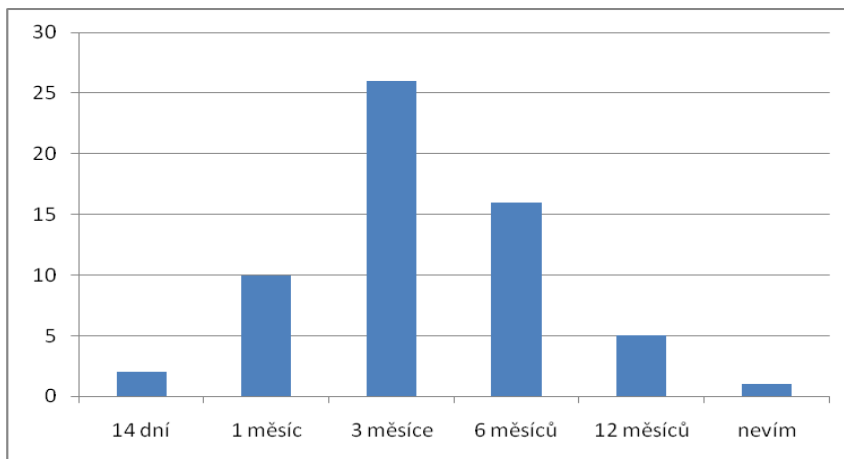
*Pramen: Autor*

Respondenti měli v dotazníku také možnost vyjádřit, o jaký jiný kurz by měli zájem. Z jejich odpovědí vyplývá, že u uchazečů o zaměstnání v předdůchodovém věku nepřevažuje kromě sledovaných kurzů v dotazníku zájem o jiný určitý typ rekvalifikace. Pouze u dvou žen byl vyjádřen zájem o kurz kosmetičky. Dalších 11 respondentů, kteří na tuto otázku konkrétně odpověděli, uvedli odlišný druh kurzu, o jehož absolvování by měli zájem (masér, realitní makléř, floristika, pedagogické minimum, vyhláška

50/1978 Sb., sanitář, stříhání psů, řidičské oprávnění sk. B, profesní průkaz, kurz práva, svářečský průkaz).

Dalším kritériem zkoumání oblíbených rekvalifikačních kurzů je jejich délka. Dotazník ukázal, že nejvyšší zájem je o kurzy trvající 3 měsíce a dále 6 měsíců.

**Graf č. 14: Požadované délky rekvalifikačních kurzů**

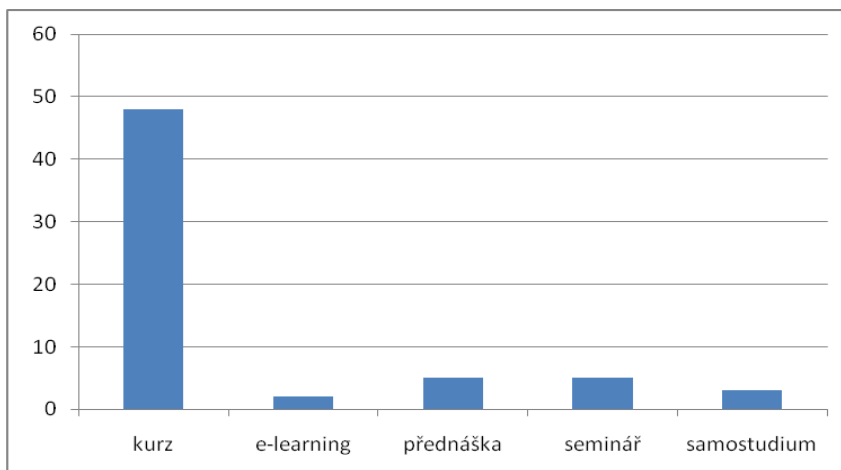


*Pramen: Autor*

S délkou kurzu souvisí také doba, kterou jsou ochotni nezaměstnaní obětovat svému vzdělávání. Dotazníky ukázaly, že 28 respondentů by věnovalo více než 6 hodin týdně, 20 dotazovaných 3-6 hodin, 7 respondentů 1-3 hodiny a pouze 5 dotazovaných by chtělo věnovat svému vzdělávání méně než 1 hodinu týdně.

Z hlediska formy rekvalifikačních kurzů jsou jednoznačně nejoblíbenější kurzy. Právě forma kurzu tudíž představuje pro nezaměstnané v předdůchodovém věku optimální volbu v případě zamýšleného nástupu na rekvalifikaci. Z praxe opět mohou potvrdit, že u absolvování rekvalifikace formou kurzu (naprostá většina rekvalifikačních kurzů realizovaných Úřadem práce Brno-město je realizována formou kurzu) existuje u uchazečů největší povědomí na rozdíl od ostatních forem vzdělávání. Klienti si dokáží udělat alespoň základní představu o tom, že budou docházet do určeného školicího zařízení, nejméně jednou týdně a forma výuky se bude velmi blížit klasickému školnímu vyučování.

**Graf č. 15: Požadovaná forma rekvalifikačních kurzů**



*Pramen: Autor*

Za optimální rekvalifikační kurz z pohledu respondenta je tedy považován počítačový kurz následován jazykovými kurzy. Délka takového ideálního kurzu by měla být 3 měsíce a jeho forma by měla mít podobu kurzu. Z časového hlediska je pro respondenta ideální výuka trvající více než 6 hodin týdně.

Doposud se práce zabývala zejména respondenty, kteří projevíli zájem o další vzdělávání a studiem jejich odpovědí. Následující část bude věnována naopak uchazečům o zaměstnání, kteří podle zvolených kritérií nemají zájem o rekvalifikační kurzy. Jak bylo již dříve zmíněno, 28 respondentů (tj. 46,7%) z celkového počtu 60 dotazovaných neprojevíli zájem o další vzdělávání. Následující zkoumání se zaměří zejména na důvody, proč nejsou pro respondenty kurzy zajímavé a nechtějí se jich účastnit.

Prvním důvodem, proč nezaměstnaní neprojevují zájem o rekvalifikační kurzy, může být jejich nedostatečná informovanost o možnostech vzdělávání. Z celkového počtu 28 respondentů, kteří nemají zájem o další vzdělávání, se jich 10 cítí nedostatečně informováno o tom, jaké vzdělávací aktivity a programy úřad práce organizuje a nabízí pro věkovou skupinu nezaměstnaných 50+.

Dále bylo zkoumáno, do jaké míry si respondenti myslí, že úřad práce nabízí pro věkovou skupinu 50+ dostatek vzdělávacích programů. Zde i navzdory neochotě se vzdělávat si většina myslí, že vzdělávacích programů je dostatek, pouze 5 nezaměstnaných považuje jejich množství za nedostatečné.

Průzkumem bylo také zjišťováno, jak respondenti vnímají význam rekvalifikačních kurzů v rámci dalšího rozvoje jejich dovedností a schopností, zda zvyšují možnosti uplatnění se na trhu práce a také zda jim mohou pomoci v běžném životě. Zkoumáno také bylo, zda účast v rekvalifikačních kurzech může pro respondenty znamenat získání nových sociálních kontaktů, psychické podpory, případně motivace.

Dotazníkové šetření ukázalo, že z 32 respondentů, kteří mají zájem, 31 si jich myslí, že rekvalifikační kurzy přispívají k rozvoji jejich dovedností a schopností. Jen jeden dotazovaný si myslí, že rekvalifikace nepřispívají. Podobně tomu bylo i u respondentů, kteří nemají zájem o rekvalifikace. Z 28 dotazovaných, kteří nemají zájem, 25 odpovědělo ano určitě nebo spíše ano. Jen tři si myslí, že určitě nebo spíše nepřispívají. Z odpovědí vyplývá, že cílová skupina nezaměstnaných bez ohledu na to, zda mají či nemají zájem, přisuzuje rekvalifikacím jednoznačně pozitivní vliv v návaznosti na jejich další rozvoj osobnosti. Domnívám se proto, že rekvalifikace v sobě mohou skrývat ne zcela doceněný potenciál, který při vhodně zvolené skladbě rekvalifikačních kurzů umožní cílové skupině nezaměstnaných efektivní a cílený rozvoj jejich kognitivní i psychické stránky osobnosti.

Zajímavé byly také zjištěné odpovědi na otázku týkající názoru respondentů na zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu. Z 32 dotazovaných, kteří mají zájem o rekvalifikace, 26 odpovědělo ano určitě nebo spíše ano. 6 dotazovaných si myslí, že spíše nezvyšují. Z 28 dotazovaných, kteří nemají zájem, 23 odpovědělo ano určitě nebo spíše ano. Jen 5 si jich myslí, že spíše nezvyšují. I v tomto případě platí, že na obou pólech zájmu lze zřetelně vysledovat kladné hodnocení vlivů rekvalifikačních aktivit v návaznosti na další uplatnění na trhu práce. Tento výsledek považuji za zvláště významný, protože znamená, že sami nezaměstnaní vnímají tyto vzdělávací aktivity jako důležitý pozitivní element pro jejich úspěšné uplatnění na trhu práce a legitimují tak jejich potřebnost a důležitost v procesu péče o nezaměstnané. Podle mého názoru by v této souvislosti měly úřady práce reflektovat situaci na daném lokálním trhu práce z hlediska jejich územní příslušnosti a vytvářet relevantní nabídku vzdělávacích možností, které budou akcentovat potřeby tohoto trhu práce.

Obdobných výsledků bylo dosaženo po vyhodnocení názorů dotazovaných na otázku, zda mohou poznatky získané v rekvalifikačním kurzu pomoci i v běžném životě. Z 32 dotazovaných, kteří mají zájem, 26 odpovědělo ano, nikdo ne a 6 nevědělo.

Z 28, kteří nemají zájem, 17 odpovědělo ano, 3 ne a 8 nevědělo. I zde se respondenti většinou shodli, že rekvalifikace mohou pomoci uchazečům o zaměstnání i v běžném životě. Zjištěné odpovědi na tuto otázku lze chápat v širších souvislostech. Rekvalifikace se považují za jednu z důležitých vzdělávacích alternativ, která umožňuje nezaměstnanému člověku uplatnit se na pracovním trhu. Podle mého názoru je ale nutné je chápat jako součást širšího systému vzdělávání, který představuje celoživotní rozvíjení způsobilosti a adaptace člověka na změny a potřeby společenského vývoje.

Na otázku, zda si respondenti myslí, že účast v rekvalifikacích pro ně může znamenat získání nových sociálních kontaktů, psychické podpory, případně motivace, odpovědělo z 32 dotazovaných, kteří mají zájem, 30 respondentů kladně, 1 určitě ne a 1 nedovedl posoudit. Z 28, kteří deklarovali svůj nezájem, jich 23 odpovědělo ano, 3 spíše ne a 2 dotazovaní nedovedli posoudit. I odpovědi na tuto otázku potvrzují pozitivní vnímání rekvalifikací mezi staršími nezaměstnanými.

Z odpovědí na všechny čtyři výše zmíněné otázky je patrný kladný postoj respondentů k významu rekvalifikací nejen pro ně samotné v návaznosti na jejich další osobnostní rozvoj a každodenní život, ale také byl silně akcentován význam kurzu pro jejich další uplatnění na trhu práce.

Zkoumáno také bylo, jak se nezaměstnaní staví k zodpovědnosti za vlastní vzdělání a zda vyvíjí sami nějaké vzdělávací aktivity. Ze 60 dotazovaných jich 48 uvedlo, že si myslí, že nezaměstnaní starší 50 let se mají aktivně podílet na své situaci a převzít větší podíl zodpovědnosti za své další vzdělávání. Z dotazovaných, kteří mají zájem o rekvalifikace, uvedlo 6, že se sami vzdělávání věnují intenzivně, 21 občas, 5 výjimečně a žádný vůbec. Z respondentů, kteří zájem nemají, uvedli 3 intenzivní vzdělávání, 10 občasné, 9 výjimečné a 6 se vůbec nevzdělává.

Na základě získaných odpovědí lze sledovat určitý rozpor. Na jedné straně je to proklamované uvědomování si potřeby vzdělávání samotnými nezaměstnanými, ale na druhé straně je to z jejich strany stále nedostatečná praktická realizace tohoto záměru.

Na sebevzdělávání byla zaměřena také další dotazníková otázka, a to jaký zdroj vzdělávání preferují. Na pomyslné první příčce se z 37 preferencemi umístil internet, druhá skončila četba s 33 body, televize získala 10 preferenčních bodů a poslední skončila návštěva společenských a kulturních akcí s 8 body. Zde došlo k dalšímu, již dříve zjištěnému potvrzení zájmu, který nezaměstnaní starší 50 let přikládají potřebě umět pracovat s moderními komunikačními prostředky. Na druhé straně byla také

zjištěna, podle mého názoru bez většího překvapení, stále velká obliba četby. Lidé v předdůchodovém věku totiž na rozdíl od jiných generací, v knihách stále nalézají určité kouzlo.

Odpovědi na poslední otázku v dotazníku o stručném popisu trávení volného času během nezaměstnanosti byly poměrně rozličné. Nejčastěji respondenti odpovídali, že hledají zaměstnání, cestují, sportují, pečují o rodinu (zejména ženy), tráví čas u televize a internetu.

## 6 Interpretace výsledků a celkové shrnutí průzkumu

Ze získaných údajů úřadu práce je zcela zřetelně potvrzen trend stále vysokého počtu nezaměstnaných lidí strašících 50 let. Výsledky provedeného dotazníkového šetření ukázaly, že největší skupinu uchazečů o zaměstnání v předdůchodovém věku napříč vzdělanostní strukturou evidovaných na Úřadu práce Brno-město tvoří osoby s vyučením a středním odborným vzděláním s maturitou. Vyšší vzdělávací potřeba pak vzniká u osob, které dosáhly nejvyššího vzdělání středoškolského s maturitou a u vysokoškolsky vzdělaných osob. Limitem dalšího vzdělávání u vysokoškoláků evidovaných na úřadech práce je nabídka dostatečného počtu vzdělávacích možností, která je oproti ostatním vzdělanostním skupinám na úřadu práce omezená.

V otázce zájmu o nabídky vzdělávacích aktivit v souvislosti s pohlavím bylo zjištěno, že vyšší zájem vykazují ženy před muži, což může být podle mého názoru a zkušeností způsobeno vyšší aktivitou žen v jejich snaze řešit svoji nezaměstnanost.

Očekávaných výsledků bylo dosaženo v otázce zájmu o určitý typ rekvalifikačního kurzu. Před vyhodnocením dotazníku jsem předpokládal dosažení obdobného výsledku. Je jednoznačně potvrzen dlouhodobý zájem nezaměstnaných v předdůchodovém věku o jazykové kurzy (Úřad práce Brno-město nenabízí možnost jazykových kurzů) a kurzy počítačové. Jak již bylo v této práci zmíněno, právě absence znalostí v těchto oblastech znesnadňuje podle názoru starších lidí jejich uplatnění na trhu práce a je vnímána jako výrazný deficit. Jako vyhovující forma rekvalifikací je mezi respondenty vnímán kurz, který by měl trvat ideálně 3 resp. 6 měsíců.

Zkoumání zájmu či nezájmu respondentů o rekvalifikace v souvislosti s délkou evidence na úřadu práce ukázalo, že v otázce zájmu či nezájmu o vzdělávací aktivity převažují mírně krátkodobě evidovaní nad těmi dlouhodobými. Domnívám se, že tento zájem může souviset se snahou krátkodobě nezaměstnaných řešit svoji situaci aktuálně, ihned, dokud jsou odhodláni a motivováni se k této negativní situaci postavit aktivně a mají prozatím dostatek psychických sil. Nicméně podotýkám opětovně z praktických zkušeností, že klientovi je větší péče věnována po 5 měsících evidence na Úřadu práce v souvislosti s uzavřením individuálního akčního plánu.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění

Pozitivně byl respondenty vnímán význam rekvalifikačních kurzů pro jejich další rozvoj osobnosti a uplatnění získaných poznatků v praktickém životě. Významným zjištěním bylo pozitivní hodnocení rekvalifikací v oblasti následného uplatnění na trhu práce.

---

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. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. (Ministerstvo práce a sociálních věcí. 435/2004 Sb., ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. [online]. [cit. 12.3.2011] <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004/zoz\\_k\\_1.1.2011\\_vcetne\\_427.rtf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004/zoz_k_1.1.2011_vcetne_427.rtf)>)



## 7 Praktická doporučení

Úřady práce nabízejí rekvalifikační aktivity jako standardní součást péče o nezaměstnané s cílem umožnit jim změnou kvalifikace snadnější uplatnění na trhu práce a představují důležitou součást aktivní politiky zaměstnanosti. Žijeme v postindustriální společnosti, ve které se nároky na její jednotlivé členy neustále stupňují. Permanentně se zvyšující tlak na jedince má pak v případě ztráty zaměstnání negativní dopad na jeho osobnost a řada jedinců má problém se s touto výrazně frustrující situací vyrovnat. V této souvislosti je nezbytné a nutné věnovat zvýšený zájem otázkám celoživotního vzdělávání a učení jako strategického faktoru, který má přímý vztah k uplatnění člověka na trhu práce. Od rekvalifikací jako součástí dalšího profesního vzdělávání se očekává především schopnost adekvátním způsobem sladit požadavky lokálního trhu práce a konkrétní pracovní síly, tzn. dosáhnout rovnovážného stavu mezi poptávkou a nabídkou na daném trhu práce.

Na poskytované rekvalifikace osobám starším 50 let lze také nahlížet jako na nástroj v boji proti diskriminaci této věkové skupiny na trhu práce. A to za předpokladu chápání procesu vzdělávání jako nástroje, který minimalizuje projevy diskriminace u osob s marginálním postavením na trhu práce. Chtěl bych podotknout, že efektivního účinku rekvalifikačních aktivit primárně zaměřených na starší nezaměstnané není možné dosáhnout bez širšího a komplexního řešení celého procesu vzdělávání. Nezbytná je návaznost jednotlivých komponentů a opatření procesu celoživotního vzdělávání a také relevantní legislativní zajištění.

Podle mého názoru rekvalifikace, jako součást uspokojování vzdělávacích potřeb, představují v životě nezaměstnaného člověka ve střední dospělosti nezastupitelnou roli mimo jiné tím, že pozitivně ovlivňují psychickou a sociální oblast, sebevědomí a sebedůvěru takového člověka. Jsou také prevencí hrozby sociálního vyloučení a zlepšují strukturu volného času nezaměstnaných osob. Rekvalifikace také staršímu člověku ukazují, že ještě něco může dokázat i v pracovní oblasti, motivovat jej k dalšímu vzdělávání i ve věku střední a starší dospělosti, umožňují mu navazování nových sociálních kontaktů.

Domnívám se, že z dosažených výsledků provedeného průzkumu lze vyvodit konkrétní závěry, které lze prakticky využít v diskuzích o optimálních a efektivních nabídkách vzdělávacích resp. rekvalifikačních aktivit uchazečů o zaměstnání

v předdůchodovém věku evidovaných na úřadech práce. V této souvislosti předkládám k diskusi tato doporučení:

- pokračovat i nadále v realizaci a kontinuálním rozšiřování nabídky rekvalifikačních aktivit pro nezaměstnané starší 50 let,
- zvyšovat míru pozornosti úřadů práce k osobám starším 50 let,
- nabízet vzdělávací programy pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let s ohledem na aktuální požadavky na trhu práce a také zohlednit jejich většinový zájem o určitý typ rekvalifikačních kurzů (v průzkumu preferované počítačové, jazykové kurzy),
- zamyslet se nad optimální formou rekvalifikací pro osoby starší 50 let (v dotazníku preferovaná forma kurzu),
- vytvářet dostatečně reprezentativní nabídku jednotlivých rekvalifikací pro všechny nezaměstnané starší 50 let podle úrovně dosaženého vzdělání,
- optimalizovat nabídku kurzů jak pro muže, tak pro ženy,
- s případnou nabídkou vzdělávací aktivity nečekat až po uplynutí určité doby trvání evidence uchazeče o zaměstnání, ale podle individuálního přístupu poskytnout nabídku i velmi brzy po vstupu do evidence úřadu práce,
- nutnost individuálního přístupu ke každému uchazeči o zaměstnání,
- dostatečné personální a kapacitní zajištění úřadů práce v souvislosti s realizací rekvalifikačních aktivit,
- pravidelně aktualizovat a vyhodnocovat rozsah nabídky rekvalifikací pro uchazeče starší 50 let,
- optimalizovat délku kurzů podle preferencí nezaměstnaných (v průzkumu projevený největší zájem o kurzy trvající 3 a 6 měsíců),
- snaha o větší informovanost a popularizaci rekvalifikací mezi staršími nezaměstnanými,
- snaha o větší motivaci ke vzdělávání u sledované skupiny nezaměstnaných,
- zvýšení atraktivity obsahové náplně pro účastníky kurzů,

- cílenější a efektivnější výběr starších osob do rekvalifikačních aktivit,
- v připravovaných kurzech zohledňovat možnosti a schopnosti osob ve střední dospělosti,
- kurzy realizovat a optimalizovat v návaznosti na získané pracovní zkušenosti osob v předdůchodovém věku,

Jako další obecná doporučení dodávám:

- zaměřit větší pozornost na zaměstnavatele s úmyslem ovlivňovat jejich často negativní postoje k osobám starším 50 let,
- potřeba výraznější spolupráce mezi úřady práce a zaměstnavateli, s ohledem na jejich potřeby konkrétních profesí na příslušném lokálním trhu práce,
- pružnější provázání rekvalifikací s praxí,
- celospolečenská diskuze o významu celoživotního vzdělávání pro jednotlivce.

Výše uvedené návrhy lze chápat jako možná východiska, která mohou nejen úřadům práce ale i dalším subjektům zainteresovaným na problematice vzdělávání nezaměstnaných osob starších 50 let umožnit efektivnější a kvalitnější realizaci rekvalifikačních aktivit. Primárním cílem by pak mělo být, aby se absolvování takového kurzu pro nezaměstnaného staršího 50 let stalo opravdu účinným nástrojem, který následně zvýší možnost jeho uplatnění na trhu práce.

## Závěr

Ve své práci, jejíž ústřední téma znělo „**Vzdělávací potřeby v předdůchodovém věku (cílová skupina 50+)**” jsem se v teoretické části zabýval skupinou osob starších 50 let. Věnoval jsem se charakteristikám tohoto životního období člověka tak, jak je popisuje vývojová psychologie. Zaměřil jsem se na aspekty života starších lidí z pohledu změn tělesných, psychických i profesních.

V další části práce jsem se zaměřil na rozvojové a vzdělávací potřeby v kontextu procesu celoživotního vzdělávání a učení se, dále na vymezení primárních a relevantních pojmů, které problematika celoživotního vzdělávání přináší. Zajímalo mě, jaká specifika u vzdělávání dospělých lze nalézt.

V souvislosti s nezaměstnaností této věkové skupiny jsem vymezil samotný pojem nezaměstnanost a poukázal na problematické postavení této věkové skupiny na trhu práce. Upozornil jsem na limity, které vnímají jako přitěžující sami nezaměstnaní, ale také na reálnou existenci diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Zmíněny byly také důsledky nezaměstnanosti pro člověka. Zdůraznil jsem zejména důležitost dalšího vzdělávání jako jednoho z významných nástrojů, jak pomoci lidem, kteří se stali nezaměstnanými.

V empirické části práce jsem uvedl cíle, které si práce klade a stanovil hlavní výzkumné otázky. Stanovil jsem si metodu průzkumu a charakterizoval výběrový soubor. Provedl jsem také operacionalizaci, která mi pomohla realizovat průzkum. Průzkum jsem prováděl formou dotazníku u 60 respondentů, kterými byli nezaměstnaní starší 50 let, aktuálně evidovaní na Úřadu práce Brno-město. Výsledky měly zjistit odpovědi na čtyři základní výzkumné otázky týkající se zájmu osob starších 50 let o rekvalifikační aktivity. Zjišťován byl zájem o rekvalifikace mezi pohlavími, podle úrovně dosaženého vzdělání, podle délky jejich evidence na úřadu práce a také o jaký rekvalifikační kurz je mezi respondenty největší zájem.

Na základě provedeného dotazníkového šetření nebyl zaznamenán významnější rozdíl v zájmu, co se týče pohlaví, nicméně ženy preferují kurzy přece jenom více než muži. Patrné je to i ze samotných údajů brněnského úřadu práce, kde je vidět větší zastoupení žen v rekvalifikačních kurzech. Podle mého názoru tento jev souvisí s obecně větší angažovaností a zájmem žen o edukační aktivity, tedy i rekvalifikační kurzy. Potvrzují to i mé zkušenosti, kdy ženy ve větší míře než muži vyžadují informace o možnostech rekvalifikací, často ihned po vstupu do evidence nezaměstnaných.

Výsledky zájmu v souvislosti s dosaženým vzděláním respondentů se shodují s údaji Úřadu práce Brno-město, kde je prezentován vyšší zájem o rekvalifikace ze strany osob s dosaženým vyšším vzděláním. Možným vysvětlením tohoto zjištění je obecná snaha osob s vyšším dosaženým vzděláním svoji nepříznivou situaci řešit aktivněji a rychleji a lze se také domnívat, že důležitou roli zde hraje využívání efektivnějších a relevantnějších zdrojů informací o nabídkách zaměstnání.

Efekt délky evidence na úřadu práce se projevil ve vyšším zájmu u osob, které jsou evidovány na úřadu práce méně než 6 měsíců než u uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných. Lze se domnívat, že významným faktorem pro tento vyšší zájem je především absence působení negativních vlivů na psychiku člověka, která souvisí s dlouhodobou nezaměstnaností.

U výsledků šetření, které se týkaly zájmu o konkrétní typ rekvalifikací, lze evidovat preferenci jazykových a počítačových kurzů. Většina starších nezaměstnaných na základě praktických zkušeností i provedených výzkumů vnímá nedostatečné jazykové a počítačové kompetence jako jednu z primárních příčin nemožnosti se uplatnit na trhu práce. Zde se však dostávám k otázce, zda v souvislosti s tímto deklarovaným deficitem není významnější spíše vlastní aktivita, ochota a vytrvalost dále se vzdělávat a rozšiřovat své kompetence.

V provedeném dotazníkovém šetření se projevila další zajímavá skutečnost, a to kladně hodnocený vliv rekvalifikačních aktivit na následné uplatnění na trhu práce. Tuto skutečnost tak lze označit za velmi pozitivní výstup z dotazníkového šetření, protože to znamená, že sami nezaměstnaní legitimují existenci rekvalifikací jako jednoho z důležitých nástrojů v procesu jejich dalšího vzdělávání.

Na základě zjištěných skutečností lze považovat za aktuální a potřebný úkol sociální pedagogiky reflexi aktuálních společenských a demografických změn. Zejména by měla umožnit a zprostředkovat starším lidem osvojení si potřebného komplexu znalostí a dovedností, které jsou klíčové pro jejich úspěšnou adaptaci v neustále se proměňující a vyvíjející se společenské situaci. Nezbytná je také celospolečenská akceptace celoživotního vzdělávání a učení jako účinné strategie v případě řešení krizových životních situací, kterou nezaměstnanost starších lidí představuje.

Práce odpovídala na otázky primárně se týkající osob ve starší dospělosti o rekvalifikaci v různých aspektech zájmu. Zde jsem si vědom jistých limitů své práce, kdy zvolené cíle mohou být považovány za málo nosné pro bakalářskou práci. Chci ovšem zdůraznit, že na začátku práce byl deklarován jako základní cíl identifikace

zájmu o vzdělávací resp. rekvalifikační aktivity jako jeden z organických komponentů procesu celoživotního vzdělávání a ten byl podle mého názoru splněn. Obsahově měla práce své limity, tudíž nebylo možné postihnout tuto velmi zajímavou a navýsost aktuální problematiku v celé její šíři. Z tohoto důvodu si myslím, že práce splnila svůj účel a předložená praktická doporučení se mohou stát relevantním podkladem k diskuzím o významu rekvalifikací v procesu celoživotního vzdělávání.

## Resumé

Práce se zabývá problematikou vzdělávacích potřeb u nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku (50+). Praktická část práce je zaměřena na zkoumání zájmu u této věkové skupiny o vzdělávací resp. rekvalifikační kurzy. Dále jsou také navrženy otázky k diskusi o efektivním používání tohoto edukačního nástroje.

Tři kapitoly tvoří teoretická východiska práce. První kapitola se zabývá poznatky vývojové psychologie o životním období střední dospělosti a zaměřuje se na proces tělesných, psychických a profesních změn, které toto období provázejí.

Druhá kapitola je zaměřena na proces celoživotního vzdělávání a učení se, je zkoumán historický vývoj myšlenek celoživotního vzdělávání a učení a také současné pojetí tohoto procesu, včetně specifik, které přináší vzdělávání dospělých. Dále jsou popsány a zkoumány vzdělávací potřeby a rozvojové úlohy jedince jako pojmy úzce související s problematikou vzdělávání dospělých.

Ve třetí kapitole je pozornost věnována aktuálnímu fenoménu – nezaměstnanosti. Kapitola vymezuje samotný pojem a jeho základní charakteristiku. Dále je ztráta práce zkoumána především ve vztahu k nezaměstnaným osobám starším 50 let. Zabývá se postavením starších lidí na trhu práce. Následně je tato věková skupina představena jako jedna z nejohroženějších skupin na trhu práce. Důraz je také kladen na popis důsledků, které pro člověka představuje ztráta práce. Je také vymezen základní legislativní rámec nezaměstnanosti v předdůchodovém věku.

V praktické části se práce zabývá zájmem starších nezaměstnaných o rekvalifikační kurzy a nalézá souvislosti, které s tímto zájmem, nebo také nezájmem souvisí. Byl proveden kvantitativní průzkum mezi nezaměstnanými staršími 50 let, kteří jsou evidováni na Úřadu práce Brno-město. Z výsledků vyplývá, že zájem či nezájem je zhruba rovnoměrně rozložený. Co se týče zájmu z pohledu pohlaví, výsledky ukázaly vyšší zájem u žen než u mužů. Z pohledu vzdělání je největší zájem u osob s nejvyšším dosaženým vzděláním středním odborným s maturitou a u vysokoškoláků. Na opačném pólu zájmu jsou potom vyučení a nejmenší zájem vykazují osoby se základním vzděláním. Z pohledu délky evidence byl zaznamenán mírně zvýšený zájem ze strany krátkodobě evidovaných starších lidí. V souvislosti se zájmem o konkrétní typ kurzu byl jednoznačně preferován počítačový kurz následován kurzy jazykovými a jako forma je preferován respondenty kurz s délkou trvání optimálně 3 měsíce resp. 6 měsíců.

Respondenty byl pozitivně hodnocen přínos rekvalifikací pro jejich uplatnění na trhu práce.

Závěrem bylo konstatováno, že je potřeba zdůrazňovat význam celoživotního vzdělávání jako jednoho z důležitých prostředků v boji proti nezaměstnanosti starších lidí.



## **Anotace**

Martin Mulíček: *Vzdělávací potřeby v předdůchodovém věku (cílová skupina 50+)*, bakalářská práce. Brno, IMS 2011, 76 stran

Teoretická část této práce se věnuje problematice vzdělávacích potřeb u nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku a vývojovým změnám v tomto životním období. Dále se zabývá aktuálními fenomény, jako je proces celoživotního vzdělávání a nezaměstnanost lidí starších 50 let. V praktické části byl proveden kvantitativní průzkum formou dotazníku, jehož úkolem bylo zjistit, jaký je zájem nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku o rekvalifikační kurzy.

## **Klíčová slova**

Střední dospělost, stárnutí, celoživotní vzdělávání, učení, vzdělávání dospělých, nezaměstnanost, rekvalifikace.

## **Annotation**

Martin Mulíček: *Educational needs in pre-retirement age (focus group 50+)*, bachelor work. Brno, IMS 2011, 76 pages

The theoretic part of this work deals with matters of educational needs of unemployed pre-retired people and with development changes during this life period. Further, the work deals with the actual issues, such as lifelong education process and people over fifty years unemployment. The practical part of this work contains questionnaire as a form of quantitative survey. Its objective is to study the interest in the retraining course of pre-retired unemployed people.

## **Keywords**

Middle adult age, maturing, lifelong education, learning, adult education, unemployment, retraining course.

# Seznam použitých pramenů a literatury

## Právní předpisy

- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Literatura

1. BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
2. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing, 2009, 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5.
4. KALNICKÝ, J. *Systémová andragogika*. 2. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007, 150 s. ISBN 978-80-7368-489-1.
5. LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2006, 368 s. ISBN 80-247-1284-9.
6. MACHALOVÁ, M. *Biodromálna psychológia pre pomáhajúce profesie (sociálnych pracovníkov, sociálnych pedagógov a andragógov)*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2010, 222 s. ISBN 978-80-87182-10-9.
7. MACHALOVÁ, M. *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Gerlach Print, 2006, 224 s. ISBN 80-89142-07-9.
8. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

9. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2., přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, 148 s. ISBN 80-7357-045-9.
10. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých, průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010, 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.
11. PRŮCHA, J. *Přehled pedagogiky, úvod do studia oboru*. 2., aktualizované vydání. Praha: Portál, 2006, 271 s. ISBN 80-7178-944-5.
12. PŘÍHODA, V. *Ontogeneze lidské psychiky. IV., Vývoj člověka v druhé polovině života*. 1. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1974, 495 s.
13. ŘÍČAN, P. *Cesta životem*. 2., přepracované vydání. Praha: Portál 2004, 390 s. ISBN 80-7367-124-7.
14. SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. eds. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vydání. Brno: František Šalé – Albert 2009, 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
15. STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1. vydání. Praha: Portál, 1999, 319 s. ISBN 80-7178-274-2.
16. ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
17. ÚŘAD PRÁCE BRNO-MĚSTO. *Analýza trhu práce v okrese Brno-město za rok 2010*. 1. Vydání. Brno: [b.j.], 2011, 48 s.
18. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, 464 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
19. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

## Internetové zdroje

- Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně. *Ageismus*. [online]. [cit. 11.9.2010]. <<http://www.ageismus.cz/?m=28lang=cz>>
- Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. *Andragogický slovník, vzdělávací potřeby*. [online]. [cit. 10.9.2010]. <<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>>

- Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Delorsova zpráva*. [online]. [cit. 16.8.2010]. <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>
- Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Memorandum o celoživotním učení*. [online]. [cit. 16.8.2010]. <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>
- Wikipedie. *Mobbing*. [online]. [cit. 9.7.2010]. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>>
- Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – tzv. Bílá kniha*. [online]. [cit. 16.8.2010]. <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSDokumentyodalsimvzdelavaniacelozivotnimuceni.htm>>
- Třetí kariéra. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. [online]. [cit. 12.6.2010]. <[http://www.tretikariera.cz/images/stories/080211\\_equal3k...](http://www.tretikariera.cz/images/stories/080211_equal3k...)>
- Wikipedie. *Příčiny nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 17.1.2010]. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>>
- Wikipedie. *Sociální inteligence*. [online]. [cit. 9.7.2010]. Dostupné z <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Sociální\\_inteligence](http://cs.wikipedia.org/wiki/Sociální_inteligence)>
- Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity. *Stupeň souhlasu dávaného v dané společnosti či skupině určitému chování. (Terminologický slovník psychologie a věd příbuzných)*. [online]. [cit. 18.12.2010]. <[http://www.ped.muni.cz/wpsy/old/stud\\_materialy/slovník.htm#d](http://www.ped.muni.cz/wpsy/old/stud_materialy/slovník.htm#d)>
- Wikipedie. *Syndrom vyhoření*. [online]. [cit. 18.7.2010]. <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Syndrom\\_vyhoření](http://cs.wikipedia.org/wiki/Syndrom_vyhoření)>
- Šedřová, K., Novotný, P. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. [online]. [cit. 12.11.2010]. <<http://www.phil.muni.cz/wupv/home/veda/sedova-k-novotny-p-vzdelavaci-potreby-ve-vztahu-k-ucasti-na-vzdelavani-dospelych>>
- Národní vzdělávací fond, o.p.s. *Většina Čechů nad 50 let míní, že mají menší šance na trhu práce*. [online]. [cit. 19.6.2010]. <[http://www.budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11\\_284-vetsina-cechu-nad-50-let-mini...](http://www.budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11_284-vetsina-cechu-nad-50-let-mini...)>
- ČSÚ. *Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku*. [online]. [cit. 18.12.2010]. <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc>>

# Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník názorů nezaměstnaných na vzdělávací úlohy v předdůchodovém věku

# **Příloha č. 1: Dotazník názorů nezaměstnaných na vzdělávací úlohy v předdůchodovém věku**

*Vážená paní, vážený pane,*

*obracíme se na Vás s prosbou, abyste se vyjádřili k tomu, jaké vzdělávací úlohy v předdůchodovém věku jsou pro Vás důležité. Průzkum Vašich názorů realizujeme v rámci závěrečné bakalářské práce. Údaje v tomto dotazníku jsou samozřejmě zcela anonymní. Veškeré údaje, zjištěné v jeho rámci, považujeme za důvěrné a nebudou předány žádné třetí straně pro další zpracování nebo využití.*

*Děkujeme Vám za Vaši ochotu a přejeme všechno dobré.*

---

**Váš věk:**

**Muž – Žena:**

---

## **1. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?**

- a) základní    b) vyučení    c) střední odborné s maturitou    d) vysokoškolské

## **2. V evidenci úřadu práce jste evidován(a)?**

- a) méně než 6měsíců    b) déle než 6 měsíců

## **3. Jste dostatečně informováni, jaké vzdělávací aktivity a programy úřad práce organizuje a nabízí pro věkovou skupinu nezaměstnaných 50+?**

- a) ano    b) ne

**4. Domníváte se, že úřad práce nabízí pro věkovou skupinu 50+ dostatek vzdělávacích programů?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nedovedu posoudit

**5. Jste ochotni se vzdělávat?**

- a) ano
- b) ne

**6. Vy sám(a) vyvíjíte nějaké vzdělávací aktivity?**

- a) intenzivně
- b) občas
- c) výjimečně
- d) vůbec

**7. Zúčastnil(a) jste se nějakého rekvalifikačního kurzu nabízeného úřadem práce?**

- a) ano
- b) ne

**8. Uvažujete o účasti na nějakém rekvalifikačním kurzu?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**9. Domníváte se, že rekvalifikační kurzy přispívají k rozvoji dovedností a schopností?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**10. Myslíte si, že rekvalifikační kurzy zvyšují možnost uplatnění na trhu práce?**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**11. Má podle Vás účast na rekvalifikačních kurzech nabízených úřadem práce nějaké přínosy pro nezaměstnané, a když tak jaké?**

.....  
.....  
.....

**12. Ohodnořte na stupnici od 1 do 10 druhy rekvalifikačních kurzů podle Vašeho zájmu o jejich absolvování. Hodnocení zakroužkujte na stupnici, kdy číslo 10 znamená vysoký zájem o absolvování kurzu, číslo 6 je průměrný zájem a číslo 1 vyjadřuje nejmenší zájem o absolvování kurzu**

**1. Jazykové kurzy**

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

**2. Počítačové kurzy**

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

**3. Kurzy účetnictví**

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

**4. Kurzy připravující na zahájení vlastního podnikání**

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

**5. Kurzy pro sociální oblast**

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10



**13. O který jiný rekvalifikační kurz máte největší zájem, který se neobjevil v nabídce 5 předchozích druhů rekvalifikačních kurzů. Napište jaký?**

.....

**14. Jaká je podle Vás optimální délka rekvalifikačního kurzu?**

- a) 14 dní    b) 1 měsíc    c) 3 měsíce    d) 6 měsíců    e) 12 měsíců

**15. Která forma vzdělávání Vám vyhovuje?**

- a) kurz  
b) e-learning (internetové kurzy)  
c) přednáška  
d) seminář  
e) samostudium

**16. Kolik času jste ochoten(a) věnovat Vašemu vzděláváníí?**

- a) méně než 1 hodinu týdně  
b) 1-3 hodiny týdně  
c) 3-6 hodin týdně  
d) více než 6 hodin týdně

**17. Myslíte si, že poznatky získané v rekvalifikačním kurzu Vám mohou pomoci i v běžném životě?**

- a) ano    b) ne    c) nevím, nedovedu posoudit

**18. Myslíte si, že Vaše účast v rekvalifikačních kurzech pro Vás může znamenat získání nových sociálních kontaktů, psychické podpory, případně motivace?**

- a) určitě ano  
b) spíše ano  
c) spíše ne  
d) určitě ne  
e) nevím, nedovedu posoudit

**19. Co preferujete jako důležitý zdroj Vašeho sebevzdělávání?**

- a) četba
- b) návštěva kulturních, společenských a sportovních akcí
- c) televize
- d) internet
- e) rozhlas

**20. Myslíte si, že nezaměstnaní starší 50 let se mají aktivně podílet na své situaci a převzít větší podíl vlastní zodpovědnosti za své další vzdělávání?**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**21. Stručně popište, jak trávíte svůj volný čas během Vaší nezaměstnanosti.**

.....  
.....