

# **Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž**

Lenka Zapletalová

---

Bakalářská práce  
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka Zapletalová**  
Osobní číslo: **H12526**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů  
v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese  
Kroměříž**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, aktivní politiky  
zaměstnanosti a vzdělávání nezaměstnaných.**

**Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného  
problému.**

**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.**

**COUFALÍK Jaromír, PALÁN Zdeněk, PAVLÍK Oldřich. Vzdělávání dospělých. In. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha. Praha: Tauris, 2001, ISBN 80-211-0372-8.**

**CHRÁSKA Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**PLESNÍK Vladimír. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Praxe a východiska. Krnov: Reintegra, 2006, ISBN 80-239-7140-9.**

**SOUKUP Tomáš, MICHALIČKA Ludvík a KOTÍKOVÁ Jaromíra. Třídění uchazečů na úřadech práce: řešení problematiky cílení APZ a poradenství. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-807-4160-271.**

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Šalenová**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **9. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015

  
doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 15. 4. 2015 .....

.....  
.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ABSTRAKT**

Tématem bakalářské práce je „Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž“. Teoretická část se věnuje problematice nezaměstnanosti a trhu práce, vzdělávání nezaměstnaných a jaké jsou možnosti vzdělávání pro nezaměstnané. Závěr teoretické části je věnován efektivitě vzdělávání nezaměstnaných. V praktické části byl použitý kvantitativní výzkum formou dotazníku. Cílem práce bylo zjistit, jestli je vzdělávání pro nezaměstnané v okrese Kroměříž efektivní a napomáhá tak k vyšší uplatnitelnosti nezaměstnaných osob na trhu práce.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, trh práce, vzdělávání nezaměstnaných, rekvalifikace, efektivita, Úřad práce České republiky.

## **ABSTRACT**

The theme of my bachelor thesis is "The Effectiveness of Education of the Unemployed in the Region Kroměříž". The theoretical part deals with the issue of unemployment and labor market, education of unemployed people and training opportunities for the unemployed people. The conclusion of the theoretical part deals with the effectiveness of education of unemployed people. In the practical part, a quantitative research in the form of a questionnaire was used. The aim was to ascertain whether the education for the unemployed in the Kroměříž region is effective and if it increases an employable rate.

**Keywords:** unemployment, labor market, education of unemployed people, retraining, efficiency, Labour Office of The Czech Republic.

Poděkování:

Děkuji mé rodině za celkovou podporu při studiu a psaní této bakalářské práce. Také děkuji vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Evě Šalenové za rady a připomínky a panu Zdeňku Blažkovi, DiS., z Úřadu práce ČR v Kroměříži za spolupráci při realizaci výzkumu.

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

V Hulíně 24. 4. 2015

## **OBSAH**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÚVOD</b> .....                                       | <b>10</b> |
| <b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....                          | <b>11</b> |
| <b>1 NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE</b> .....               | <b>12</b> |
| 1.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY .....                    | 14        |
| 1.2 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE KROMĚŘÍŽ.....               | 16        |
| <b>2 VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH</b> .....                | <b>18</b> |
| 2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....                | 19        |
| 2.2 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ.....                            | 20        |
| 2.2.1 Rekvalifikace.....                                | 21        |
| 2.2.2 Poradenství .....                                 | 21        |
| 2.2.3 Odborná praxe ve firmách - vzdělávání praxí ..... | 22        |
| 2.2.4 Komplexní projekty pro nezaměstnané.....          | 22        |
| <b>3 EFEKTIVITA VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH</b> .....     | <b>23</b> |
| 3.1 MĚŘENÍ EFEKTIVITY VZDĚLÁVÁNÍ .....                  | 24        |
| 3.2 KIRKPATRICKŮV MODEL MĚŘENÍ EFEKTIVITY .....         | 25        |
| 3.2.1 Reakce .....                                      | 25        |
| 3.2.2 Učení .....                                       | 25        |
| 3.2.3 Chování .....                                     | 25        |
| 3.2.4 Výsledky.....                                     | 26        |
| <b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....                          | <b>27</b> |
| <b>4 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU</b> .....             | <b>28</b> |
| 4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....                              | 28        |
| 4.2 CÍLE VÝZKUMU .....                                  | 28        |
| 4.3 METODOLOGIE VÝZKUMU .....                           | 29        |
| 4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....                               | 30        |
| <b>5 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE DAT</b> .....           | <b>31</b> |
| <b>6 SHRUTÍ A DOPORUČENÍ</b> .....                      | <b>49</b> |
| 6.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....                           | 50        |
| <b>ZÁVĚR</b> .....                                      | <b>52</b> |
| <b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....                  | <b>53</b> |
| <b>SEZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ</b> .....               | <b>55</b> |
| <b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....         | <b>58</b> |
| <b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....                             | <b>59</b> |
| <b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....                               | <b>60</b> |
| <b>SEZNAM TABULEK</b> .....                             | <b>61</b> |



|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b> | <b>62</b> |
|---------------------------|-----------|

## ÚVOD

Nezaměstnanost je pro mnohé z nás strašák dnešní uspěchané doby a může se týkat prakticky každého. Lidé s nízkou kvalifikací nebo úrovní vzdělání jsou v dnešní době jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Stále více přibývá lidí, kteří mají nízkou úroveň vzdělání nebo vzdělání nekorrespondující s nabídkou pracovního trhu. Je proto nutné se zaměřit na tyto skupiny a usnadnit jim hledání vhodného zaměstnání formou vzdělávání. Téma bakalářské práce se nazývá „Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž“ a zaměřuje se na efektivitu vzdělávání z hlediska uplatnění uchazečů o zaměstnání na pracovním trhu v okrese Kroměříž, jaké jsou možnosti, jak jsou absolventi s těmito kurzy spokojeni a informováni o vzdělávání a jak vzdělávání přispívá k získání práce nebo získání potřebné kvalifikace.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části, ke kterým je potřeba studium a analýza odborné literatury a metoda kvantitativního výzkumu formou dotazníku. Teoretická část se skládá ze tří kapitol a zabývají se pojmy, které jsou pro nezaměstnanost a vzdělávání v nezaměstnanosti podstatné. První kapitola popisuje nezaměstnanost jako ekonomický problém a rozděluje ji na tři typy nezaměstnanosti. Autor také popisuje nejvíce ohrožené skupiny, rozdíl mezi zaměstnaným a nezaměstnaným, dále potom trh práce, Úřad práce ČR nebo nezaměstnanost v okrese Kroměříž. Druhá kapitola se věnuje vzdělávání nezaměstnaných, aktivní politikou zaměstnanosti, možnosti vzdělávání, které jsou nezaměstnaným nabízeny. Ve třetí kapitole je popsána efektivita vzdělávání a Kirkpatrickův model, jako jedna z možností měření efektivnosti vzdělávání.

Úkolem praktické části je zjištění efektivnosti vzdělávání z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce a také zda nezaměstnaným vzdělávání napomohlo k získání zaměstnání. Výzkumný soubor tvoří respondenti, kteří jsou evidováni na jakémkoli kontaktním pracovišti ÚP ČR. V praktické části jsou vymezeny otázky, které se týkají výzkumu, popisují a analyzují sběr dat a provedený průzkum. Výzkum je pojat jako deskriptivní, který má za úkol poukázat na efektivnost vzdělávacích aktivit z pohledu nezaměstnaných. Cíl výzkumu je rozpracován do konkrétních výzkumných otázek. Na závěr jsou uvedeny výsledky výzkumného šetření a doporučení pro praxi.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE

Nezaměstnanost je jedním z nejpálčivějších problémů světových ekonomik. Definovat přesný pojem nezaměstnanosti je dosti složité a záleží, z jakého pohledu na ni nahlížíme. Brožová (2003, str. 76) ji ve své knize popisuje jako složitý společenský problém s multidimenzionálními důsledky, protože ztráta zaměstnání je pro většinu lidí vnímána jako pokles životní úrovně, ekonomická nejistota, ztráta vztahů a kontaktů, někteří to mohou vnímat jako ztrátu smysluplné činnosti naplňující část jejich životního času. Proto se nezaměstnaní snaží co nejdříve najít nové zaměstnání, aby důsledky byly co nejmenší. „Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi individuálně. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace jednatelce a od jeho osobnosti. Ekonomická teorie rozlišuje z hlediska příčiny tři základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou“, které můžeme dále popsat:

**Frikční nezaměstnanost** – existuje z důvodu určitého času k vyhledávání místa. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové místo.

**Strukturální nezaměstnanost** – vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. To vede k situaci, že pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by bylo potřeba v odvětvích expandujících. Takový pracovník se stává strukturálně nezaměstnaný a je potřeba změnit jeho kvalifikaci, např. rekvalifikacemi.

**Cyklická nezaměstnanost** – je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. (Pavelka, 2006, str. 119)

„Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny lidí ve stejné míře a rovněž nevyvolává zcela totožné reakce. Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii“ (Vágnerová, 2004, str. 732). Vágnerová (2004, str. 732-733) rovněž upřesňuje, že jsou více ohroženi lidé s nízkou kvalifikací a s nízkou úrovní vzdělanosti, lidé mladší 25 let nebo starší 50 let a ženy nejen po mateřské dovolené.

„Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejis-

tou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřená politika zaměstnanosti“ (Buchtová, 2002, str. 109). Podle Buchtové (2002, str. 109) k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti, čímž se ztožnila s Vágnerovou.

Abychom lépe upřesnili pojem nezaměstnanost, je potřeba přesně odlišit, kdo je zaměstnaný a kdo nezaměstnaný. „Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené nebo stávkují“. Na druhé straně „nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá“. (Brožová, 2003, str. 77)

Podle českého statistického úřadu jsou nezaměstnaní všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky: nebyly zaměstnané; hledaly aktivně práci - formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem; byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku. Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní (CZSO, 2015).

Existuje hned několik příčin nezaměstnanosti. Jednou z nich je hospodářský cyklus, kterým ekonomiky běžně prochází, další příčinou jsou strukturální změny v ekonomice (změny ve struktuře ekonomiky, respektive jejích odvětví) a dobrovolné rozhodnutí občanů o tom, že nezaměstnanými po určitou dobu budou (např. hledání lepšího pracovního místa). Největším problémem však zůstává pro všechny ekonomiky nepružnost trhu práce. Ta je způsobena přílišnou ochranou zaměstnanců, vysokým daňovým a odvodovým zatížením práce, vysokými sociálními podporami, nízkou mobilitou práce, nefungujícím trhem bydlení (způsobeným například regulací nájemného) a špatným systémem školství (mesec, 2013).

V České republice od ledna 2013 existuje jeden ukazatel registrované nezaměstnanosti na základě dohody s Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí, které do té doby zveřejňovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti. Tento ukazatel s názvem Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Nahradil tak zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti do roku 2012, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám (MPSV, 2015).

Nový ukazatel je tedy logicky nižší než dosavadní míra nezaměstnanosti, protože počet registrovaných uchazečů o práci se dělí větším počtem osob.

Brožová (2003, str. 80) uvádí, že podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadě práce, jehož prostřednictvím práci hledají. Asi nejčastějším způsobem hledání zaměstnání začíná zařazením do evidence zájemců o zaměstnání na kterémkoliv kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. Evidovaný nezaměstnaný člověk se poté musí řídit svými právy a povinnostmi, které z tohoto vztahu vyplývají.

S nezaměstnaností úzce souvisí trh práce, protože se tu střetává nabídka a poptávka po práci s potencionálními zaměstnavateli. V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Tak jako na jiných trzích i zde nabídka práce a poptávka po práci stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce. Na trhu práce nestojí proti sobě jen zaměstnavatelé a zaměstnanci. Trh práce bývá též popisován jako aréna, v níž lidé soupeří o zaměstnání v nějakém procesu produkce. S tím koresponduje definice trhu práce formulovaná z opačného hlediska - jako mechanismus, v kterém naopak jednotlivá pracovní místa v nějakém produkčním procesu soupeří o pracovníky. Tak jako dělníci usilují o to, aby našli zaměstnání, usilují zaměstnavatelé o to, aby našli dělníky (Mareš, 1994, str. 48). Přesto, že se jedná o trh specifický, i zde fungují tržní principy a firmy se vždy snaží vybrat toho nejlepšího uchazeče o zaměstnání, který je k dispozici za stanovených platových podmínek (Plesník, 2006, str. 10).

## 1.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky je státní instituce, jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (wikipedia, 2014).

Úřad práce ČR vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v ČR v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Na úřady práce tehdy přešla působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti.

Ještě v roce 1990 fungovalo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce, a to ve všech okresech a v hlavním městě Praze. O šest let později, po vzniku dalšího okresu – Jeseník, stoupl počet úřadů práce na 77. V roce 2003, v souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy, bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. V roce 2004 pak převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy. Tam došlo k převodu agendy až po pěti letech.

Píše se rok 2011 a úřady práce mění zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Vzniká centralizovaný Úřad práce ČR (ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. Pod jeho hlavičkou funguje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště. Krajské pobočky z hlediska věcného zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. Z Úřadu práce ČR se stává zároveň jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky. Zatímco před touto změnou působilo v 77 samostatných úřadech práce celkem 8 136 lidí, po převodu dalších agend jejich počet klesl o 1 953 pracovníků. V srpnu 2013 schválila vláda ČR personální navýšení ÚP ČR celkem o 700 lidí. Po skončení náborů nových pracovníků by měl mít Úřad práce ČR celkem 9 000 kmenových zaměstnanců (MPSV, 2015).

Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech: zaměstnanosti; ochrany zaměstnanců při platelné neschopnosti zaměstnavatele; státní sociální podpory; dávek pro osoby se zdravotním postižením; příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb; pomoci o hmotné nouzi a dávek pěstounské péče. Tyto úkoly se plní v rozsahu a za podmínek stanovených konkrétním zákonem (MPSV, 2015).

## 1.2 Nezaměstnanost v okrese Kroměříž

Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Jak už bylo uvedeno, tento ukazatel nahradil doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti. Pojmem dosažitelní uchazeči 15-64 se myslí uchazeči o zaměstnání ve věku 15-64, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. (MPSV, 2015)

Úřad práce ČR každý měsíc zveřejňuje na svých webových stránkách statistiku nezaměstnanosti z územního hlediska. Díky této statistice známe aktuální počet dosažitelných uchazečů, počet obyvatel na daném území, podíl nezaměstnaných uchazečů a také počet volných míst. Okres Kroměříž patří z územního hlediska pod Zlínský kraj. Podle statistiky (Obrázek 1) okres Kroměříž k únoru 2015 eviduje 6216 dosažitelných uchazečů na 71 542 obyvatel. Z těchto údajů nám vyplývá, že podíl nezaměstnaných uchazečů je 8,7%, což je nejvíc z celého Zlínského kraje a proto se řadí do okresů s větší nezaměstnaností. Volných míst bylo evidováno 532.

**Obrázek 1: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji za únor 2015**

| Okres (kraj) ▲▼     | Dosažitelní uchazeči 15-64 ▲▼ | Obyvatelstvo 15-64 ▲▼ | Podíl nezaměstnaných uchazečů ▲▼ | Volná místa ▲▼ |
|---------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------|
| <i>Zlínský kraj</i> |                               |                       |                                  |                |
| Kroměříž            | 6 216                         | 71 542                | 8,7%                             | 532            |
| Uherské Hradiště    | 6 224                         | 96 132                | 6,5%                             | 1 064          |
| Vsetín              | 8 286                         | 96 703                | 8,6%                             | 788            |
| Zlín                | 8 522                         | 128 298               | 6,6%                             | 1 180          |

Zdroj: portal.mpsv.cz

Když srovnáme nezaměstnanost v okrese Kroměříž s celorepublikovými daty, tak podle Českého statistického úřadu bylo v okrese Kroměříž k 30. 9. 2014 registrováno 6075 ucha-



zečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných se rovnal 8,05%. S tímto procentem se okres Kroměříž dostal na 54. místo ze 77 okresů a na 8. místo ze 14 krajů České republiky (CZSO, 2014).

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH

Vzdělávání je jednou z možností, která kladně ovlivňuje nezaměstnanost. Na úvod si musíme vymezit, co je vlastně vzdělávání dospělých. Pojem "vzdělávání dospělých označuje celkový souhrn organizovaných vzdělávacích procesů jakéhokoliv obsahu, úrovně, a metody, formálního nebo jiného, které prodlužují nebo nahrazují prvotní vzdělávání na školách, kolejích a univerzitách či v učňovských zařízeních, v nichž osoby, považované ve společnosti za dospělé, rozvíjejí své způsobilosti, obohacují znalosti, zdokonalují své technické a profesní kvalifikace, případně se orientují jiným směrem, mění své postoje a chování s cílem znásobení perspektivy plného osobního rozvoje a účasti na harmonickém a nezávislém sociálním, ekonomickém a kulturním rozvoji". (Pavlík, 1997, str. 16)

V andragogickém slovníku je dospělost popsána jako období vrcholu zrání jedince a dosahuje se dovršením věku osmnácti let (tj. právně, dáno zákonem). Dospělost je pro naprostou většinu lidí obdobím životní stabilizace a životního realismu. Hlavním aspektem života je především rodina, zaměstnání, ustálené zájmy a záliby, touha po pohodlí a po určitém životním standardu (Průcha a Veteška, 2012, str. 79).

Dnešní trh práce vyžaduje stále se měnící profily dovedností, kvalifikací a zkušeností. Nedostatek dovedností a nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, zejména v informačních a komunikačních technologiích, jsou všeobecně považovány za hlavní příčinu přetrvávající vysoké míry nezaměstnanosti v určitých regionech, v průmyslových odvětvích a v znevýhodněných sociálních skupinách. Ti, kdo z jakýchkoliv důvodů nebyli schopni získat příslušné minimum základních dovedností, musí dostat další příležitosti k tomu, aby toho dosáhli bez ohledu na to, jak často byli neúspěšní nebo kolik příležitostí již měli. (Memorandum, 2007)

Jedním z hlavních nástrojů, jež nám může pomoci se s těmito změnami vyrovnat a přizpůsobit se nově vzniklým podmínkám, jsou procesy učení a vzdělávání. Vzhledem k tomu, že svět se vyvíjí stále rychleji a změn přibývá, roste též důležitost těchto procesů i potřeba začlenit je do našich životů tak, aby se staly jejich běžnou součástí. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, str. 2)

Požadavky trhu práce se mění rychleji pod tlakem konkurence a globalizačních procesů. Stále častěji vzniká napětí z důvodů nedostatku kvalifikovaných pracovníků, přičemž tra-

diční kvalifikace rychle zastarávají a v krátké budoucnosti se některá pracovní místa přesunou do zemí s levnější pracovní silou. Nabídka dalšího vzdělávání musí být pružná. Vzdělávací instituce by měly mít snadno dostupné informace nejen o současné poptávce po vzdělávacích službách ale i o budoucích trendech, na které je třeba se připravit.

Současné a budoucí kvalifikační potřeby trhu práce nejsou sledovány a analyzovány systematicky. Existují pouze dílčí projekty, které nejsou propojeny a není zaručena jejich udržitelnost. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, str. 12)

Vzdělávání nezaměstnaných je velmi důležité pro stabilitu míry nezaměstnanosti a spíše její snižování. Proto je důležité mít účinné nástroje, kterými se snažíme nezaměstnanosti předcházet. V České republice se setkáváme s aktivní politikou zaměstnanosti a dalšími možnostmi vzdělávání, např. rekvalifikace, projekty pro nezaměstnané, poradenství.

## 2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Vláda používá dva základní typy opatření související s nezaměstnaností. Jedná se o pasivní a aktivní politiku nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. Aktivní politika nezaměstnanosti je pak zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti.“ (Pavelka, 2006, str. 129)

„Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) disponuje řadou nástrojů, kterými je vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejné prospěšné práce, rekvalifikace, podpora chráněných dílen pro občany se změněnou pracovní schopností, cílené programy, poradenství nezaměstnaným, investiční nabídky, různé příspěvky a další.“ (Kuchař, 2007, str. 163)

APZ napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Aktivní politiku zaměstnanosti realizují v České republice úřady práce řízené Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MSMT, 2010).

K nejvíce používaným nástrojům APZ ve Zlínském kraji patří:

**Veřejně prospěšné práce (VPP)** - Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, zejména o nekvalifikované práce, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí

nebo veřejně prospěšných institucí. Příspěvek se poskytuje na osoby dlouhodobě nezaměstnané po dobu max. 12 měsíců.

**Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)** - Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje (SÚPM – nové pracovní místo) nebo vyhrazuje (SÚPM – vyhrazené pracovní místo) a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. SÚPM je i pracovní místo, které zřizuje uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Doba poskytování příspěvku je až 12 měsíců.

Mezi další nástroje APZ realizované ve Zlínském kraji je rekvalifikace (podrobněji v kapitole 2.2.1), překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a aktivizační pracovní příležitosti.

„Správný výběr uchazečů do APZ je jedním z klíčových faktorů ovlivňujících efekty APZ, které lze definovat jako procento účastníků, kteří si do jisté doby po skončení programu našli práci. V zásadě existují dvě základní chyby výběru, které snižují čisté efekty APZ. Zaprvé bývají do programů zařazováni uchazeči, kteří účast nepotřebují, protože si práci naleznou rychle a bez problémů sami. Za druhé, do programů jsou vybíraní účastníci, pro které není program adekvátní vzhledem k jejich potřebám, protože potřebují buď jinou, nebo výrazně komplexnější pomoc. Laicky lze říci, že je zbytečné do programu zařadit uchazeče, kteří jej buď nepotřebují, nebo kterým stejně nepomůže. Náklady na nezaměstnaného jsou dosti vysoké a každý zbytečný měsíc navíc stojí stát velké peníze. Proto by mohlo být efektivní preventivní třídění uchazečů podle individuální míry zaměstnatelnosti neboli včasné identifikace. Jedná se o soubor nástrojů, jejichž společným základem je ohodnocení rizikovitosti uchazeče krátce po registraci na úřadě práce“.

„Predikce a následné třídění uchazečů se obvykle provádí třemi, respektive čtyřmi různými nástroji, případně jejich kombinací: osobním ohodnocením poradcem, skupinovým screeningem (definování rizikových skupin), profilováním (predikce na základě statistického modelu), stanovením časových hranic“ (Soukup, Michalička a Kotíková, 2009, str. 8-10).

## 2.2 Možnosti vzdělávání

Další vzdělávání je velmi důležité zvláště u osob, které jsou nezaměstnané v důsledku tzv. strukturální nezaměstnanosti, tedy situace, kdy na trhu práce jsou volná pracovní místa, ale zájemci o práci pro ně nemají potřebnou kvalifikaci. Převážná část dalšího vzdělávání ne-

zaměstnaných probíhá tedy formou rekvalifikace podporované úřady práce. Další vzdělávání je pro nezaměstnané důležité i jako aktivita zabraňující ztrátě některých důležitých pracovních návyků (dvmonitor, 2014).

Mareš (1994, str. 109) považuje za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti zejména rekvalifikace, poskytování informací nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil, vedení při volbě práce, speciální programy tvorby pracovních míst, finanční příspěvky pro ty, co se rozhodli sami podnikat, různé aktivity zaměřené na nejrizikovější skupiny osob.

### 2.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti. Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšování kvality pracovní síly, zvýšení její flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce. (Mareš, 1994, str. 107)

V poslední době se rekvalifikační kurzy začínají více přizpůsobovat potřebám specifických skupin nezaměstnaných, zejména nízké kvalifikovaných a starších osob, které vyžadují individualizovanější přístup v podobě poradenství, vzdělávacích metod, podpory při studiu a provázání výuky s praxí. (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

### 2.2.2 Poradenství

Poradenství má ve vzdělávání své specifické postavení, úzce souvisí s trhem práce a řadí se do aktivní politiky zaměstnanosti. ÚP ČR umožňuje služby všem uchazečům o zaměstnání, informuje o možnostech uplatnění absolventů všech stupňů vzdělání v praxi, o situaci na trhu práce v regionu i v celé ČR, o podmínkách a možnostech rekvalifikace formou poradenství. Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) ve Zlínském kraji realizuje skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, resp. veřejnost směřující k uplatnění na trhu práce (MPSV, 2014).

Teorie a praxe kariérního poradenství musí rozlišovat dvě velké oblasti, z nichž každá vyžaduje speciální postupy. Jsou to poradenství při umísťování do zaměstnání a poradenství zaměřené na plánování kariéry. V prvním případě pomáhá poradce klientovi rozhodnout se pro určité povolání a najít umístění v zaměstnání – jde o poznání osobních předpokladů

klienta a požadavků pracovního trhu a sladění těchto dvou stránek tak, aby se profesní rozhodnutí usnadnilo. Při této činnosti lze použít testovací postupy psychodiagnostiky. (Vendel, 2008, str 197)

Ve Zlínském kraji se můžeme setkat s poradenstvím formou Motivačních programů, Job clubů, Kariérového poradenství nebo Bilanční diagnostiky (MPSV, 2014).

### **2.2.3 Odborná praxe ve firmách - vzdělávání praxí**

Absolventi patří k jedné z nejohroženějších skupin na trhu práce. Jejich hlavním problémem bývá nedostatek praxe v oboru. Mladí lidé ji mohou získat díky několika právě probíhajícím projektům na zvýšení zaměstnanosti. Nejvíce známý projekt se nazývá Odborná praxe pro mladé do 30 let. "Projekt realizuje Úřad práce České republiky, který reaguje na enormní nárůst nezaměstnanosti, zejména absolventů a mladých osob do 30 let. Odborné praxe kombinují prvky stáží ve firmách a vytvoření společensky účelného pracovního místa s příspěvkem na mzdu zaměstnance" (dotacni, 2013).

Prostřednictvím projektu připraví vybrané uchazeče pro výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele: pomůže tak mladým lidem při vstupu na pracovní trh, podpoří možnost pracovního uplatnění a nalezení adekvátního zaměstnání, v případě potřeby budou zvýšeny jejich odborné dovednosti, znalosti a kvalifikace cestou rekvalifikací. Součástí projektu jsou poradenské činnosti organizované formou skupinového a individuálního poradenství, s cílem podpořit osobní potenciál pro následný výkon odborné praxe a uplatnění na trhu práce (MPSV, 2015).

### **2.2.4 Komplexní projekty pro nezaměstnané**

Projekty pro nezaměstnané jsou zaměřené na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v určitém regionu, tzn. na využití více nástrojů a opatření Aktivní politiky zaměstnanosti (např. motivační části, rekvalifikace, poradenství, dotované místo). Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na určité cílové skupiny jednotlivců. Většinou jsou realizovány úřady práce na základě výzvy z MPSV.

### 3 EFEKTIVITA VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH

Efektivita obecně je poměr mezi přínosem vzdělávací akce a vynaloženými náklady (event. úsilím). Maximalizace výsledků při minimalizaci nákladů. Hledání optimálního vztahu mezi vstupy (stupeň náročnosti přípravy vzdělávací akce, vynaložené náklady) a výstupy (dosažený efekt, přínos pro jednotlivce, přínos pro podnik). Přínos pro jednotlivce lze hodnotit měřitelným stupněm jeho znalostí, zvládnutím určité operace, jeho uplatněním na trhu práce atp. (andromedia).

Podobnou teorii popisuje i Průcha ve své studii. Popisuje efektivitu jako hodnocení vztahu mezi vstupy vzdělávací akce a jejími výstupy. Za vstupy se považují náklady vynaložené na přípravu a provedení vzdělávací akce, za výstupy se považují přínosy pro jednotlivé zaměstnance a pro firmu. Termíny *efektivita* a *efektivnost* používané v andragogice, pedagogice a psychologii v souvislosti s procesy učení a edukace, jsou synonyma, tj. používají se alternativně s tímž významem. V anglické terminologii jsou odpovídajícími termíny *effectiveness/effectivity*. České termíny se dají vyjádřit také pomocí výrazů účelnost, účinnost, působivost, ale ty se v odborné komunikaci užívají zcela zřídka. (Průcha, 2014)

Vzdělávání dospělých se v posledních několika letech stalo poměrně populární. Důvodů je jistě mnoho, od zintenzivnění práce a diskusí odborníků na toto téma až po jeho (někdy až přílišnou) finanční podporu zejména v souvislosti s čerpáním prostředků z Evropských sociálních fondů. V této situaci existuje a stále vzniká množství subjektů věnujících se vzdělávání dospělých, které v mnoha případech plánují a realizují kurzy spíše na základě intuice či vlastní zkušenosti se vzděláváním, než odborných znalostí z oblasti andragogiky, tedy teorie vzdělávání dospělých. Vzdělávací aktivity se tak často míjí účinkem, jinými slovy, jejich kvalita a efektivita jsou minimální nebo vůbec žádné.

Smyslem každé vzdělávací aktivity určené pro dospělé účastníky by mělo být naplnění jejich vzdělávacích potřeb, tedy určitého deficitu jejich znalostí a/nebo dovedností, které mají význam pro jejich pracovní nebo osobní život. V případě vzdělávacích programů do velké míry platí, že jejich kvalita je přímo závislá na jejich efektivitě, tedy míře, do jaké jsou naplněny vzdělávací potřeby účastníků s využitím z hlediska úsilí účastníků i lektora, času a financí nejvhodnějších prostředků. Je tedy potřeba uvažovat především o tom, co je funkční, nikoliv co je „moderní“ nebo aktuálně žádané, a o správnosti volby přesvědčit i klienty, ať již se jedná o účastníky vzdělávacích aktivit nebo organizace poptávající vzdělávání pro své zaměstnance (NUV, 2011-2015).

### 3.1 Měření efektivity vzdělávání

Není pravda, že nemůžeme měřit efektivitu vzdělávání. Můžeme ji měřit, ale musíme vždy správně rozpoznat potřeby vzdělávání, jasně stanovit cíle, dobře vzdělávání připravit a na základě předem stanovených pravidel hodnotit. Měření efektivity vzdělávání nezačíná až po ukončení vzdělávací aktivity, ale vlastně hned na začátku vzdělávacího cyklu, tedy u analýzy konkrétní vzdělávací potřeby. Je důležité, aby na základě poznání potřeb byly jasně a správně definovány cíle vzdělávání. Měl by je definovat jak metodik vzdělávacích programů a lektor, tak účastníci vzdělávání. Můžeme si vybrat z několika možností, jakými metodami budeme měřit efektivitu vzdělávání. Buď můžeme zůstat pouze v rovině posuzování reakce účastníků a ptát se jich na jejich spokojenost se vzdělávací akcí, s obsahem, formou, lektorem atd., nebo můžeme měřit zkouškami, testy či jinými nástroji, jaké znalosti a dovednosti účastníci získali. Lze také sledovat přenos a využití znalostí a dovedností v praxi. Analýza vzdělávacích potřeb musí pracovat s celou řadou zdrojů informací. My se často zaměříme pouze na jejich omezené množství, nekonfrontujeme již dostupné informace mezi sebou a nehledáme nové cesty, jak tuto část vzdělávacího cyklu zdokonalit. Důležité je, aby vzdělávací aktivity byly správně připraveny ve vazbě na stanovené cíle a časový limit a při realizaci byly použity vhodné metody vzdělávání a zabezpečeny příznivé organizační podmínky. Samozřejmě klíčovou roli kromě správné analýzy vzdělávacích potřeb, nastavení cílů a správné motivace ke vzdělávání hraje vlastní úroveň vzdělavatelů.

„Měření efektivity vzdělávání vykazuje značnou časovou i organizační náročnost, která stoupá se vzrůstajícími požadavky na hloubku tohoto měření. Odměnou vám však bude to, že získáte: kvantifikovatelné údaje o úspěšnosti realizovaného kurzu, jeho efektivity a správnosti rozhodnutí o výběru dodavatele (ověření správnosti investice); přesný přehled o tom, co se děje s vašimi zaměstnanci v rámci vzdělávacího procesu; podklady pro plánování dalšího vzdělávání zaměstnanců (předpoklad úspor na základě správně zvoleného zaměření vzdělávání); identifikace možných úzkých míst v procesu rozvoje pracovníků a podněty pro další zlepšení; jsme přesvědčeni o kvalitě své práce a nebojíme se převést její výsledky do čísel, jsme ochotni „jít se svojí kůží na trh“; nehledáme důvody „proč nelze měřit“, ale nabízíme způsoby „jak a proč ano“; umíme být upřímní i sami k sobě“ (ceskacesta, 2015)



## 3.2 Kirkpatrickův model měření efektivity

Jedna z nejznámějších metod pro měření efektivity vzdělávání je podle Forwarczné (2010, str. 176) model Donalda Kirkpatricka, který hodnotí efektivitu vzdělávání a rozvoje ve čtyřech úrovních: úroveň reakce, úroveň učení, úroveň přenosu poznatku do popředí pracovního místa a úroveň podnikatelských výsledků.

Belcourt (1998, str. 183) popisuje Kirkpatrickův rámec, který zvažuje vliv učení na školeného ve třech oblastech: reakce, znalost učení a dovednosti. Čtvrtou dovedností jsou efekty pro organizaci (výsledky). Pro zjednodušení, čtyři klíčové otázky, které mají být zodpovězeny, jsou:

1. Reakce - líbilo se jim to?
2. Učení - naučili se to?
3. Chování - použili to na pracovišti?
4. Výsledky - došlo ke změně efektivity organizace?

### 3.2.1 Reakce

Měření reakce školeného nebo měření spokojenosti představuje nejčastější hodnotící metodu. Odhady použití této metody školiteli jsou v rozsahu od 50 do 80 procent. Tato metoda je používána nejčastěji, protože se snadno provádí a umožňuje snadný sběr a analýzu dat. Školitelé obvykle vyplňují dotazník na konci programu a žádají o vyjádření míry spokojenosti s obsahem, s prostředím, kde se kurs organizoval, s metodami atd.

### 3.2.2 Učení

Měření množství látky naučené v kursu je druhým nejsnadnějším druhem hodnocení. Kolem 20 až 30 procent školitelů používá tento typ hodnocení. Nejlepší způsob, jak měřit učení, je provést na začátku a po skončení programu test. Jakékoliv zlepšení ve výsledcích testu je možné pokládat za důsledek kursu nebo programu.

### 3.2.3 Chování

Hodnocení chování je zaměřeno na to, jak jsou nové naučené dovednosti a znalosti aplikovány v konkrétní pracovní situaci. Existuje několik způsobů, jak hodnotit zda dochází k

transferu dovedností, které byly naučeny mimo pracoviště, na konkrétní druh práce. Pozorovatelé, kterými jsou odborníci na danou problematiku, mohou hodnotit pracovní výkon před a po školení.

### 3.2.4 Výsledky

Nejobtížnějším krokem v hodnocení programu je měření jeho vlivu na podnikové ukazatele. Z hlediska organizace se výsledky vztahují ke kvantifikovatelným změnám v oblastech jako je obrat, produktivita, kvalita, čas, ziskovost, stížnosti zákazníku atd. Ve většině případů je cílem stanovit náklady programu a určit čisté přínosy. Kvůli obtížím s měřením kvantifikovatelných výsledků (tvrdé údaje), se hodnotitelé někdy obrací k využití "měkkých údajů" jako k jejich náhražce. Měkké údaje zahrnují hodnoty pracovního prostředí, pocity, postoje a dovednosti, které jsou obtížně měřitelné - stejně jako například rozhodování. (Belcourt, 1998, str. 183 - 190)

Efektivita v nás může vyvolat celou řadu výrazů, jako např. účinnost, úspěch, stabilita, kvalita, ale také výkonnost, kvantita, frekvence inovací aj. Efektivitu vzdělávání poměříme tedy podle kritérií, které si společně nastavíme a na kterých chceme intenzivně pracovat.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU

Nezaměstnanost je v současné době velký společenský a také ekonomický problém. Je velmi diskutovaný pro stále narůstající procento nezaměstnaných. Během několika málo let se trh práce změnil od struktury pracovních míst, nových technologických postupů až po rychlou inovativnost informační technologie. Mnozí lidé proto nemají potřebné vědomosti, dovednosti a požadovanou kvalifikaci a tím ztrácejí své zaměstnání nebo se jim zaměstnání nedaří získat.

Česká republika se snaží těmto změnám čelit, a proto nastavuje různá opatření a využívá finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, aby zpřístupnil trh práce všem. Mezi možnostmi řešení nezaměstnanosti je vzdělávání, které napomáhá získat potřebné vědomosti a tím se nezaměstnaný člověk stává konkurenceschopným.

### 4.1 Výzkumný problém

V rámci výzkumu jsem se zaměřila na zjištění efektivity vzdělávání z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce a také zda výzkumnému souboru respondentů vzdělávání napomohlo k získání zaměstnání. Dále jsem se chtěla dozvědět, zda byli spokojeni s průběhem vzdělávání, jeho časovou dotací a obsahem. Vzhledem ke stížnostem veřejnosti, jsem chtěla zjistit, jak je nezaměstnaným vzdělávání nabízeno a zda dostávají podrobné informace o možnostech rozšíření své kvalifikace.

### 4.2 Cíle výzkumu

Při hledání vhodných vzdělávacích aktivit pro nezaměstnané by měly být důležité nejen potřeby a zájmy ÚP ČR, ale také potřeby a zájmy uchazeče, který si aktivně hledá zaměstnání. Je proto důležité se zaměřit i na názor absolventů vzdělávání. Cílem výzkumu je zjistit efektivitu vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž, tj. uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR na jakémkoli kontaktním pracovišti v okrese Kroměříž. Pro účely výzkumu bylo nutné oslovit přímo nezaměstnané, kteří byli zařazeni do jakéhokoli vzdělávání pro nezaměstnané.

Cíl výzkumu byl rozpracován do konkrétních výzkumných otázek. Výzkum byl pojat jako deskriptivní, který má za úkol poukázat na efektivnost vzdělávacích aktivit z pohledu nezaměstnaných.

Pro výzkum byly stanoveny 4 výzkumné cíle, pomocí nichž jsem chtěla zjistit, jestli:

- 1) se nezaměstnaným zvýšila šance na trhu práce po absolvování vzdělávání.**
- 2) je vzdělávání pro nezaměstnané v okrese Kroměříž dobře hodnoceno.**
- 3) je nezaměstnaným dobře nabízená nabídka a informace o vzdělávání.**
- 4) pomohlo vzdělávání nezaměstnaným k získání zaměstnání.**

### **4.3 Metodologie výzkumu**

Pro tento výzkum jsem si vybrala kvantitativní metodu, a to formou dotazníku. Dotazníková metoda byla k tomuto výzkumu vyhodnocena jako přiměřená z důvodu většího množství respondentů. Chráška (2007, str. 163) ve své publikaci popisuje dotazník jako soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.

„Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat pro různé typy průzkumů. Oproti jiným typům průzkumů (jako například osobní nebo telefonický rozhovor, pozorování, skupinový rozhovor, atd.) je možné prostřednictvím dotazníku získat informace s mnohem menší námahou a levněji. Dále se výsledná data dají mnohem jednodušeji zpracovávat“ (dotaznik-online, 2007).

Před samotným oslovením absolventů vzdělávání jsem si domluvila konzultaci s vedoucím pracovníkem oddělení poradenství a dalšího vzdělávání na kontaktním pracovišti ÚP ČR v Kroměříži, abych zjistila, kolik je reálných absolventů vzdělávání a kolik možných respondentů bych mohla oslovit přímo na kontaktním pracovišti. Tato konzultace byla přínosem a mnohé vysvětlila a objasnila. Vedoucí pracovník mi vysvětlil, že v současné době neprobíhá žádné vzdělávání a nezaměstnaní po absolvování kurzu navštěvují ÚP ČR 1x za 3 měsíce u svého kontaktního pracovníka. Proto by nebylo produktivní oslovovat je přímo v místě pracoviště ÚP ČR.

Jako alternativní variantu jsem zvolila online dotazování na webové stránce vyplnto.cz, kde jsem zadala otázky potřebné k výzkumu. Odkaz na dotazníkové šetření jsem s pomocí pracovníka ÚP ČR rozeslala potenciálním respondentům na emailové adresy, sdílela jsem ho na sociálních sítích a na stránkách cílené pro okres Kroměříž, abych oslovila co

nejvíce respondentů. V dotazníku jsem použila uzavřené otázky, u otázek 6 až 11 mohli uvést své další možnosti a na závěr jednu nepovinnou doplňující otázku, kde měli respondenti prostor napsat jakýkoliv příspěvek s námětem ke zlepšení vzdělávání nebo prezentaci vlastního názoru. Celkem dotazník obsahoval 18 otázek.

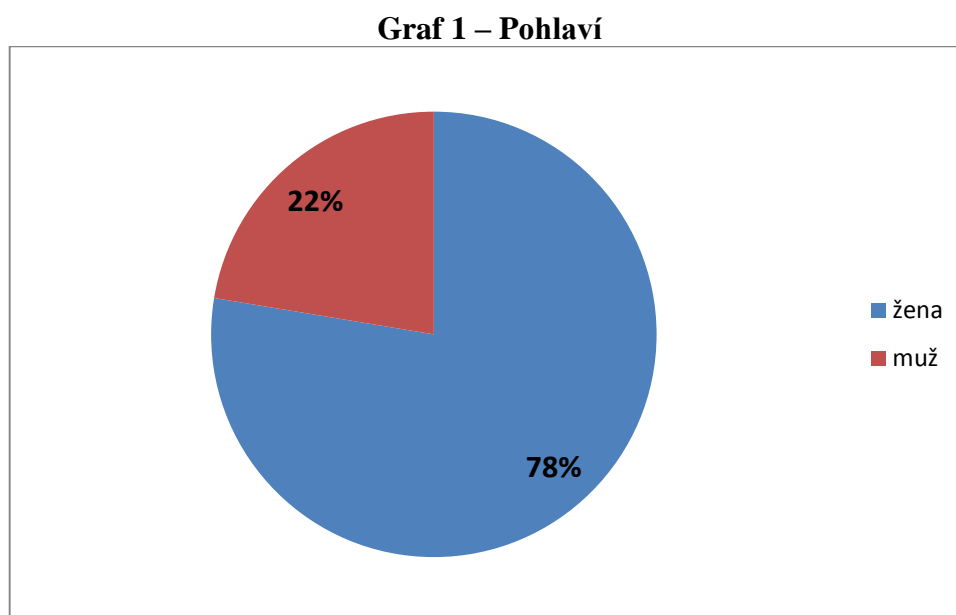
#### **4.4 Výzkumný soubor**

Pro svůj výzkum jsem oslovila prostřednictvím internetu potenciální respondenty, kteří absolvovali vzdělávání pro nezaměstnané na území okresu Kroměříž. Dotazník vyplnilo celkem 67 respondentů formou online dotazníku na webové stránce vyplnto.cz. Konkrétně se jednalo o 52 žen a 12 mužů, což činilo velký nepoměr mezi pohlavím. Zde se potvrdilo, že výzkumná skupina, kterou jsme schopni oslovit přes internet, nemusí být vyrovnaná vzhledem k celkové populaci. Obtížná je také možnost kontroly identity respondenta.

## 5 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE DAT

Získaná data z dotazníků byly sečteny a znázorněny výpočtem absolutních a procentuálních četností odpovědí. Pro lepší přehlednost byl ke každé otázce vložen graf. Grafy jsou pojmenované a pod nimi je uvedena jejich interpretace.

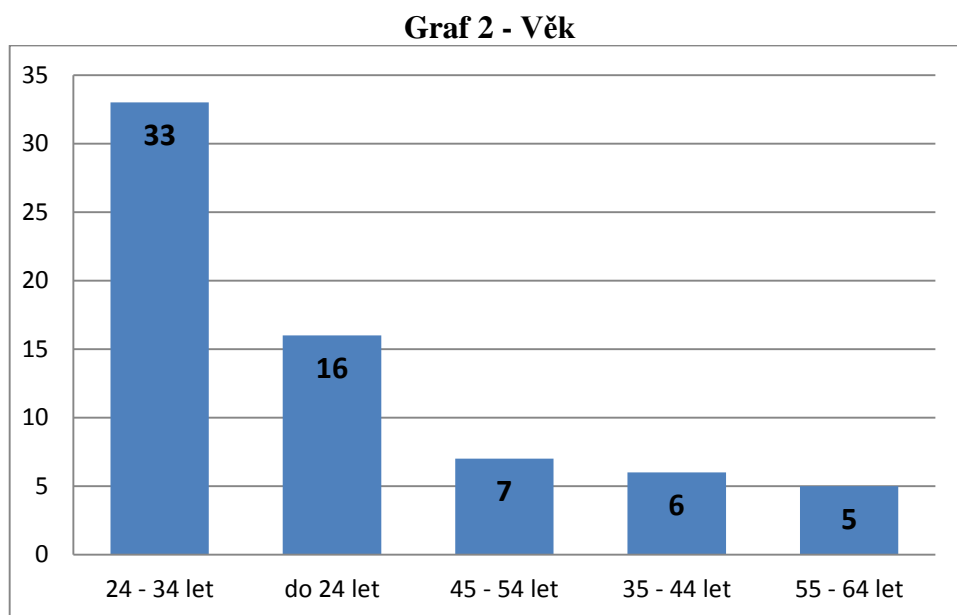
### 1) *Vaše pohlaví?*



Zdroj: vlastní zpracování

V dotazované skupině bylo dohromady 67 respondentů, z toho 78 % žen a 22 % mužů. Zastoupení dotazovaných podle pohlaví je nevyrovnané. Jde o nevýhodu dotazování přes internet, protože zde není možnost kontroly identity respondenta. Také to může potvrzovat to, že ženy na trhu práce mají znevýhodněné postavení.

## 2. Váš věk?



Zdroj: vlastní zpracování

Cílová skupina byla rozdělena do pěti věkových kategorií. Nejpočetnější věková kategorie byla 25 – 34 let, ve které bylo 33 respondentů. V další věkové kategorii do 24 let jich bylo 16. Jak uvádí graf č. 3, ve třech nejméně obsazených kategoriích byl počet respondentů v rozmezí 5 – 7. Zde hraje určitou roli vyplňování přes internet, kdy nevýhodou je absence počítačových dovedností u starších občanů.



### 3. Vaše vzdělání?

**Tabulka 1 - Vzdělání**

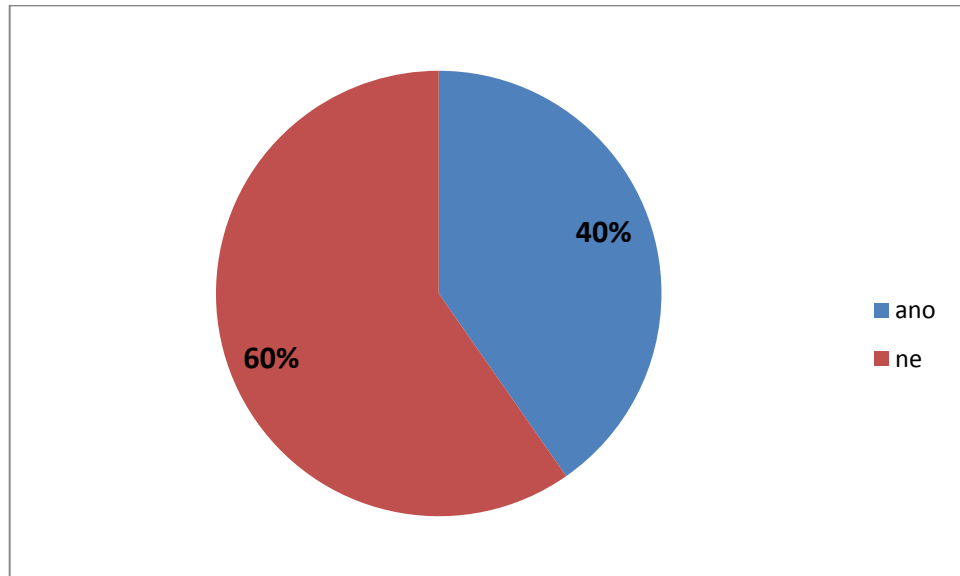
| Vzdělání                   | Zastoupení |
|----------------------------|------------|
| středoškolské              | 32         |
| odborné (vyučen/a)         | 13         |
| vyšší odborné a bakalářské | 11         |
| vysokoškolské              | 9          |
| základní                   | 2          |

Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce měli respondenti odpovídat na otázku, jaké je jejich vzdělání. Nejvíce z nich (32) odpovědělo středoškolské. Do další kategorie s odborným vzděláním patřilo 13 respondentů. Vyšší odborné a bakalářské vzdělání mělo 11 odpovídajících. Do kategorie vysokoškolského vzdělání patřilo 9. V nejméně početné skupině, se základním vzděláním, byli 2 respondenti.

4. *Myslíte si, že nabídka vzdělávání pro nezaměstnané je v okrese Kroměříž dostačující?*

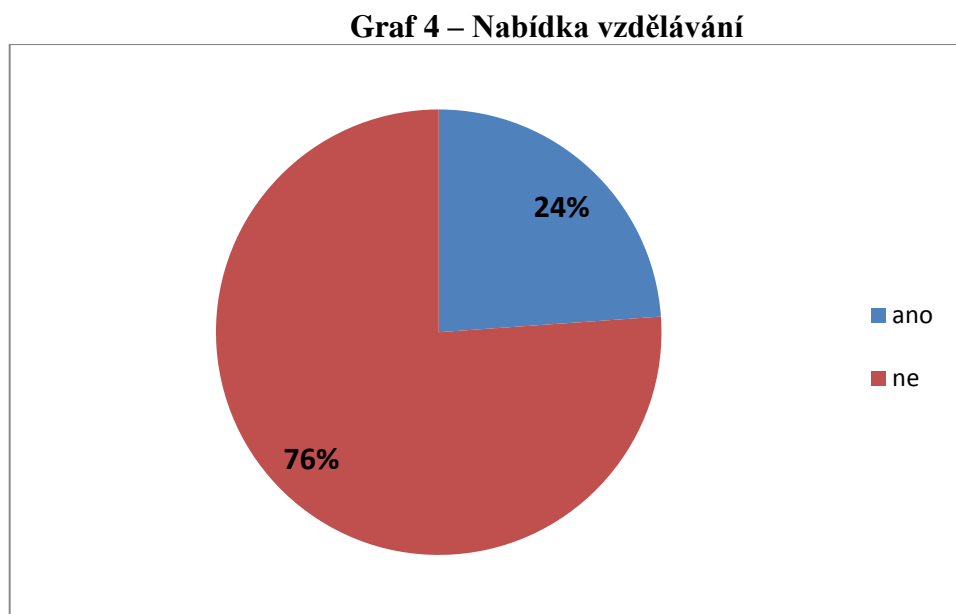
**Graf 3 – Nabídka vzdělávání v okrese Kroměříž**



Zdroj: vlastní zpracování

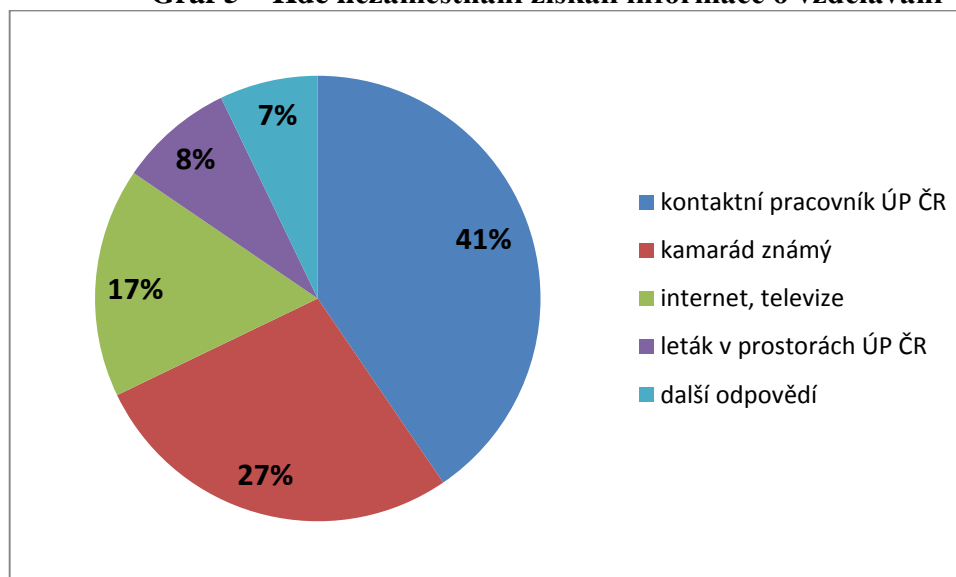
Celkem čtyřicet respondentů v této otázce vybralo variantu „ne“. Z toho vyplývá, že podle absolventů není nabídka vzdělávání dostačující a uvítali by v okrese Kroměříž více vzdělávání pro nezaměstnané.

**5. Myslíte si, že je nabídka vzdělávání pro nezaměstnané dobře prezentovaná a nabízená?**



Zdroj: vlastní zpracování

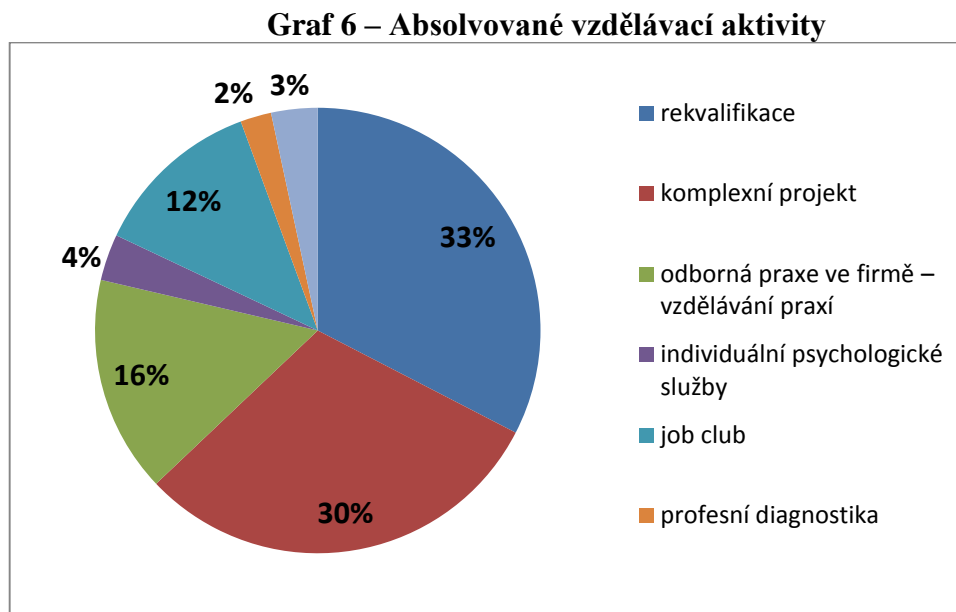
Celkem 51 respondentů odpovědělo „ne“, což znamená, že 76 % z celkového počtu dotázaných si myslí, že nabídka vzdělávání není dobře nabízena a uvítali by víc informací o aktuálních kurzech a možnostech se vzdělávat. To také vyplývá z odpovědí z dotazníků v otázce č. 18, kde mohli uvést své náměty ke zlepšení vzdělávání pro nezaměstnané. Respondenti uvedli, že by uvítali větší informovanost o kurzech ze strany ÚP. Také uvedli to, že by se různé možnosti vzdělávání měly nezaměstnaným více nabízet bez ohledu na to, jak dlouho jsou v evidenci ÚP ČR.

**6. Kde jste získal(a) informace o vzdělávání pro nezaměstnané, které jste absolvoval(a)?****Graf 5 – Kde nezaměstnaní získali informace o vzdělávání**

Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka úzce souvisí s tou předchozí, jak je vzdělávání pro nezaměstnané nabízeno a prezentováno. Nyní jsem se ptala, kde získali informace o vzdělávání pro nezaměstnané, které absolvovali. Byla možnost zatrhnout 1 až 3 odpovědi a celkem jich bylo evidováno 84. Z celkového počtu odpovědí se o možnosti vzdělávání dozvědělo více jak 40 % respondentů od kontaktního pracovníka ÚP ČR a 7 z nich odpovědělo, že o vzdělávání ví z letáku z prostor Úřadu práce ČR. V ostatních případech se nezaměstnaní museli dozvědět o vzdělávání od kamarádů a známých, od bývalého nebo potencionálního zaměstnavatele nebo se dokonce museli sami zeptat, jaké jsou možnosti vzdělávání. Respondenti mohli uvést i jinou možnost, se kterou mají zkušenost. Mezi dalšími odpověďmi bylo, že se o vzdělávání dozvěděli od bývalého či potencionálního zaměstnavatele, informovali se z vlastní iniciativy či z povinné přednášky na ÚP.

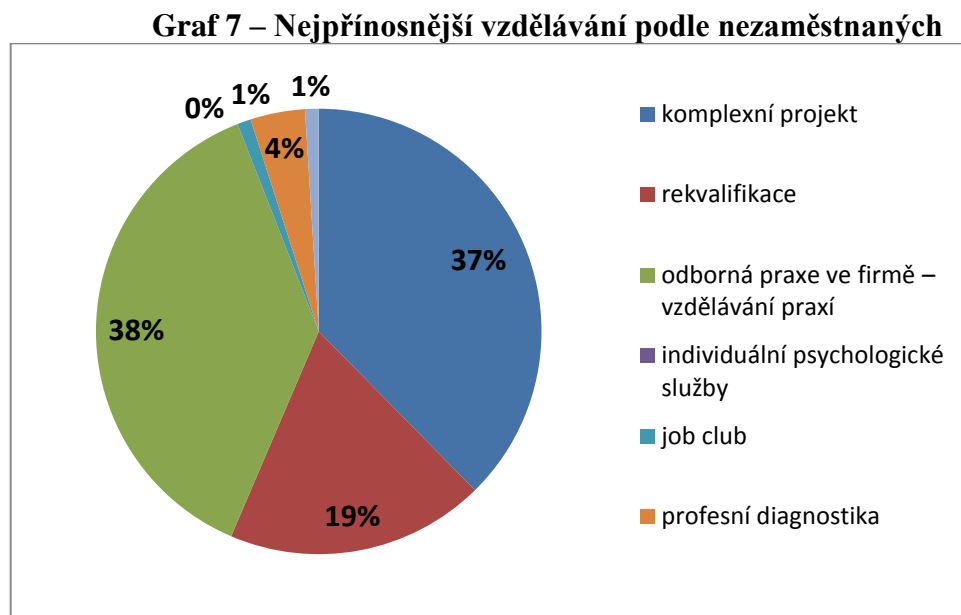
### 7. Jaký druh vzdělávání jste absolvoval(a)?



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce respondentů absolvovalo vzdělávání formou rekvalifikace, která je nejžádanějším a nejrozšířenějším druhem vzdělávání pro nezaměstnané. Z celkových 89 odpovědí byl ve 27 případech uveden komplexní projekt, který obsahuje několik částí a většinou se skládá z motivační části, poradenství, rekvalifikace a v některých případech i dotovaného místa. Na pomyslném třetím pořadí byla odborná praxe ve firmách, do které vstoupilo 14 respondentů. Dotazovaní dále uvedli, že absolvovali job club (12 %), individuální poradenské služby (4 %), profesní diagnostiku (2 %). Další odpovědi byli jen dvě a to - poznej svůj potenciál nebo základy podnikání.

## 8. Jaký druh vzdělávání je podle Vás nejpřínosnější pro uplatnění se na trhu práce?

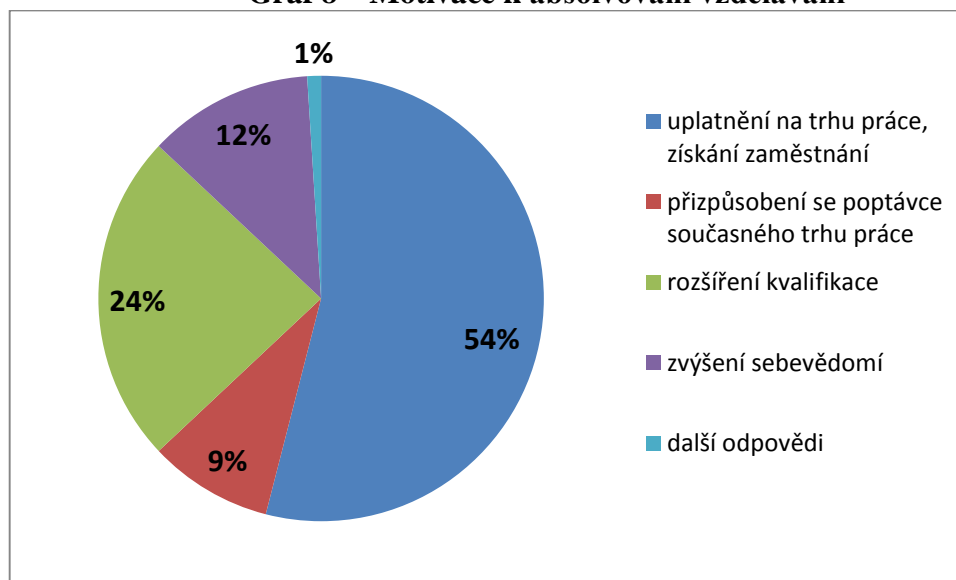


Zdroj: vlastní zpracování

Zajímal mne i názor, jaký druh vzdělávání je podle respondentů nejpřínosnější pro uplatnění se na trhu práce. Myslím, že je to dobrá zpětná vazba od nezaměstnaných, kteří si hledají zaměstnání s pomocí vzdělávání. Zde byla možnost zatrhnout 1 až 3 odpovědi, ne všichni ale odpověděli 3krát. Celkem bylo zaevidováno 101 odpovědí. 38 respondentů si myslí, že nejlepší pro zvýšení šance na trhu práce je odborná praxe ve firmě tzv. vzdělávání praxí a stejný výsledek měl i komplexní projekt, který zatrhlo stejný počet respondentů. Z výsledného počtu odpovědí bychom mohli vyvodit, že respondenti mají dobré zkušenosti se vstupem na odborné praxe a do projektu pro nezaměstnané. Můžeme předpokládat, že se jim podařilo najít zaměstnání nebo aspoň zvýšit svou konkurenceschopnost na trhu práce.

### 9. Jakou jste měl(a) motivaci k absolvování vzdělávání pro nezaměstnané?

Graf 8 – Motivace k absolvování vzdělávání

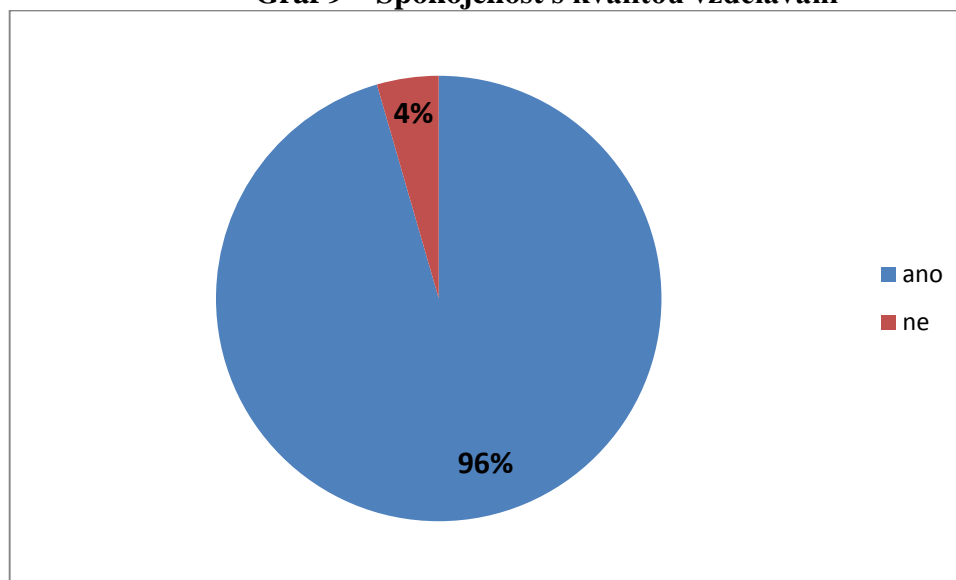


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 9, jakou měli respondenti motivaci k absolvování vzdělávání, byla možnost výběru 1 až 3 odpovědí. Evidováno jich bylo celkem 100. Celkem 54 % z celkového počtu odpovědí uvedlo, že nejdůležitější motivací pro ně bylo uplatnění se na trhu práce, získání zaměstnání. Je to pochopitelné, protože uchazeči o zaměstnání absolvují vzdělávání většinou právě proto, aby si našli práci nebo byli konkurenceschopní na pracovním trhu. 24 z nich si chtělo rozšířit kvalifikaci, 12 jich chtělo zvýšit sebevědomí, 12 se chtělo přizpůsobit současnému trhu práce. Mezi další odpovědi byla 1 odpověď „finanční stav“. Protože je nedostatek finančních prostředků jeden z hlavních důvodů, proč si nezaměstnaný hledá práci, můžeme proto předpokládat, že to souvisí s nejpočetnější odpovědí - získání zaměstnání.

*10. Byl(a) jste spokojen(a) s kvalitou vzdělávání?*

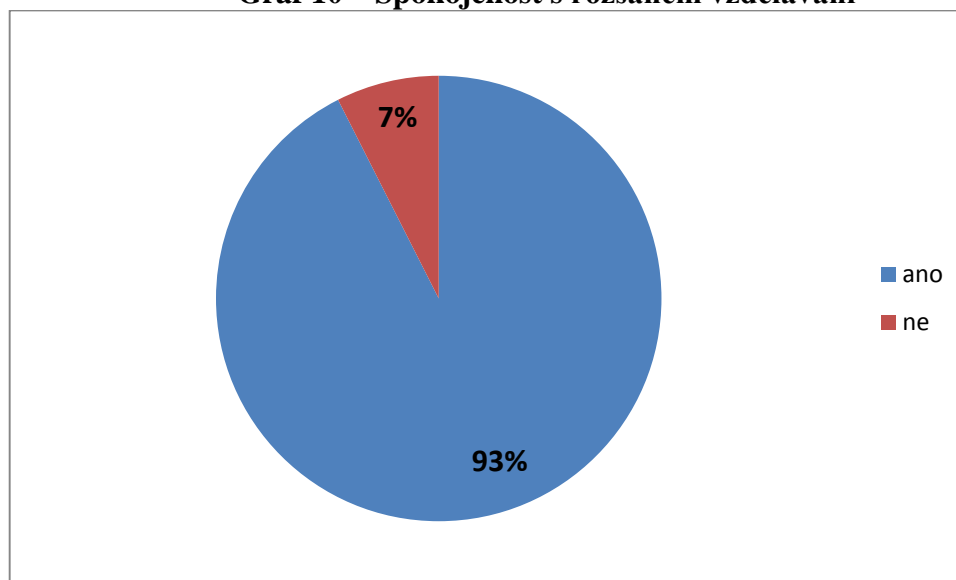
**Graf 9 – Spokojenost s kvalitou vzdělávání**



Zdroj: vlastní zpracování

Desátá otázka se věnovala kvalitě vzdělávání a respondenti mohli u záporné odpovědi napsat svůj názor na kvalitu vzdělávání, které absolvovali. Znaků, svědčících o kvalitě dalšího vzdělávání, je celá řada. Jde především o kvality lektora, učebny pro vzdělávání, studijní materiály nebo celkový přístup vzdělávacích institucí. Celkem 96 % respondentů bylo s kvalitou vzdělávání spokojeno. Jen 3 odpovědi byly záporné a samotní respondenti navrhli, co by bylo přínosnější. Uvítali by například víc rozličných samostatných úkolů v praxi ve firmě nebo kurzům věnovat více času a důkladněji připravit absolventy na praxi, čímž zdůraznili tolik upřednostňovanou praxi v oboru.



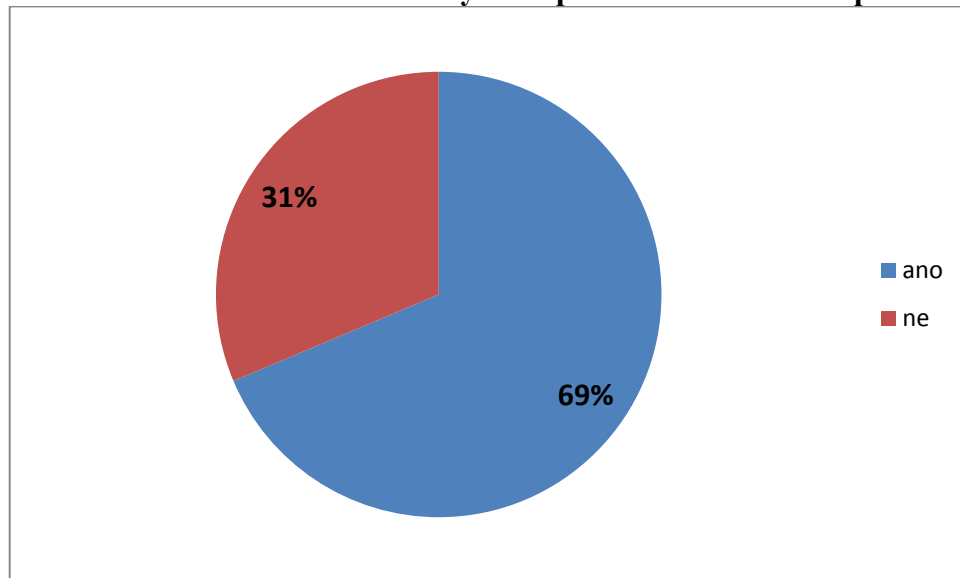
*11. Byl(a) jste spokojen(a) s rozsahem vzdělávání?***Graf 10 – Spokojenost s rozsahem vzdělávání**

Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku č. 11 respondenti odpovídali, jak jsou spokojeni s rozsahem vzdělávání. U záporné odpovědi mohli respondenti opět uvést svůj názor, který lze považovat za zpětnou vazbu od nezaměstnaných. 93% oslovených bylo spokojeno s rozsahem vzdělávání. Každé vzdělávání musí mít potřebnou akreditaci a ta udává také rozsah. Můžeme tedy podle odpovědí říct, že rozsah vzdělávání, které respondenti absolvovali, je nastaven správně. Zbývajících 5 má k rozsahu nějaké výhrady. Dle odpovědí respondentů jde například o možnost zkrácení teoretické části nebo podrobnější zaměření.

*12. Myslíte si, že zvýšilo vzdělávání Vaši šanci pro uplatnění se na trhu práce?*

**Graf 11 – Šance na zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce**



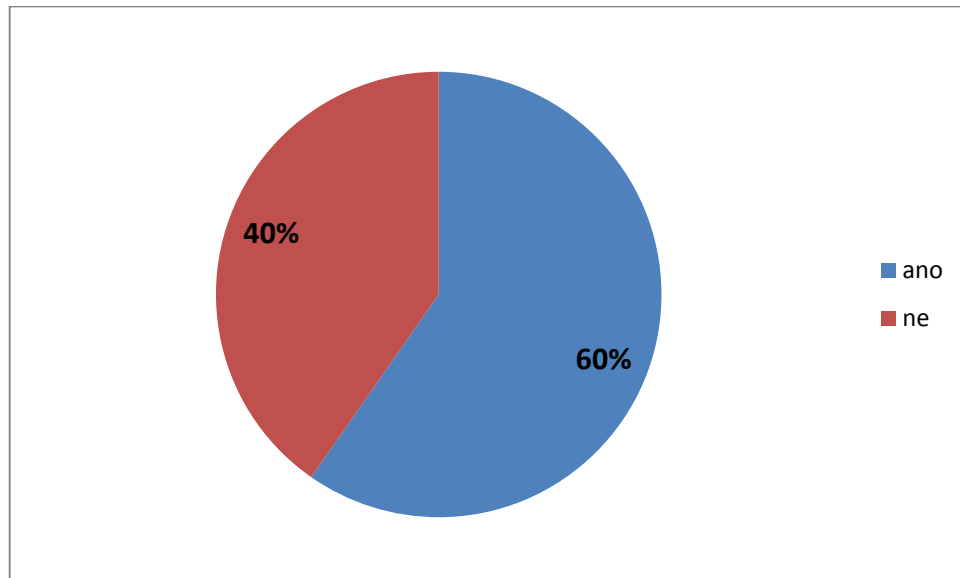
Zdroj: vlastní zpracování

Hlavním cílem vzdělávání pro nezaměstnané by mělo být zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. Dbáno by mělo být především na zjišťování aktuální poptávky regionálních zaměstnavatelů po určitých profesích, aby bylo možné uchazečům o zaměstnání nabízet vzdělávání, u kterých po úspěšném absolvování existuje předpoklad rychlého získání zaměstnání.

V otázce č. 12 jsem se ptala, jestli si respondenti myslí, že jim vzdělávání zvýšilo šanci při uplatnění na trhu práce. Celkem 46 z oslovených odpovědělo „ano“. Z toho vyplývá, že vzdělávání většina bere jako přínos. Nemělo by docházet k situacím, že by do rekvalifikace nastoupil uchazeč, který nevěří v její úspěšnost a přínos. Přesto se i v této sledované skupině našlo 21 respondentů, kteří si myslí, že svou uplatnitelnost na trhu práce nezvýšili.

### 13. Pomohlo Vám vzdělávání k získání zaměstnání?

Graf 12 – Pomohlo Vám vzdělávání k získání zaměstnání?

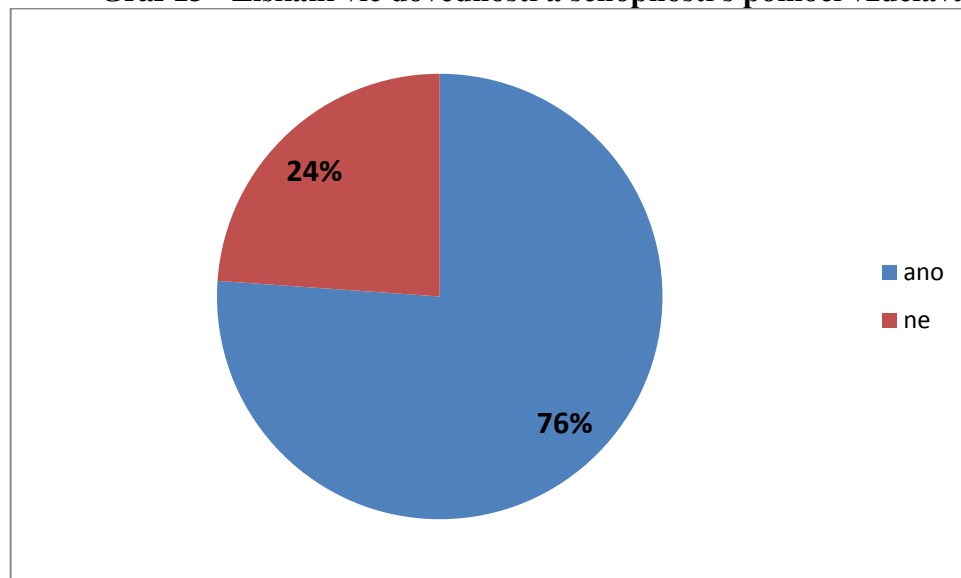


Zdroj: vlastní zpracování

Uchazečům evidovaným na ÚP ČR bývá v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nejčastěji poskytována rekvalifikace, poradenství, pracovní a bilanční diagnostika, komplexní projekty a nejrůznější finanční podpory. Další otázka proto zněla, jestli respondentům pomohlo vzdělávání k získání zaměstnání. Překvapivě 40 z nich odpovědělo „ano“, což je 60 % dotázaných. Určitě budeme souhlasit (viz otázka č. 9), že právě tato motivace vede uchazeče o zaměstnání k tomu, aby vstoupili do vzdělávání.

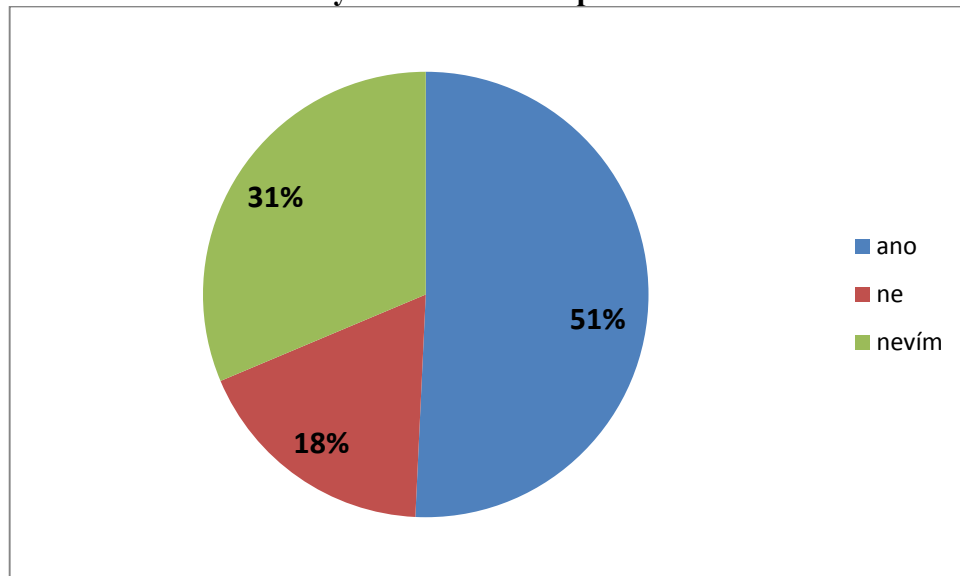
*14. Myslíte si, že jste získal(a) díky vzdělávání víc dovedností a schopností?*

**Graf 13 - Získání víc dovedností a schopností s pomocí vzdělávání**



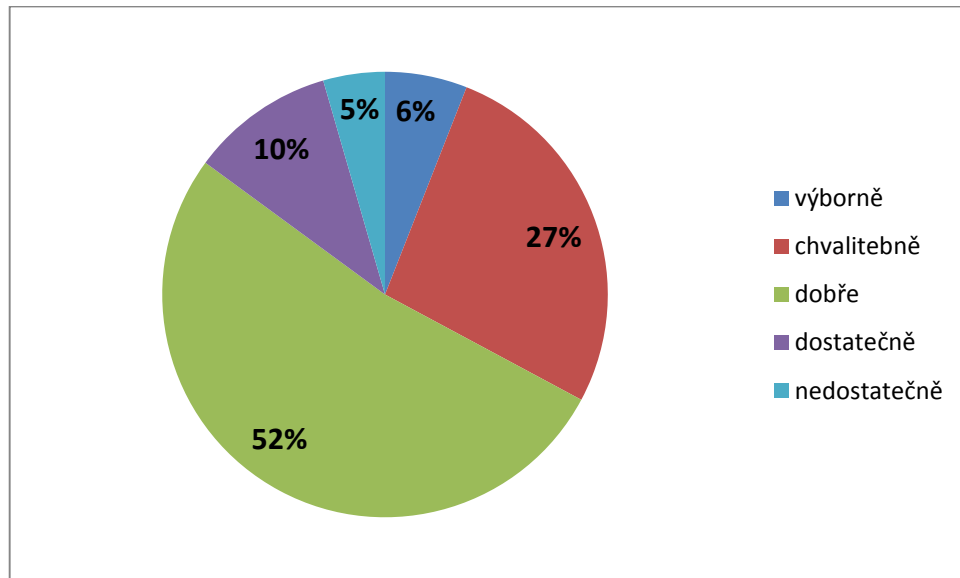
Zdroj: vlastní zpracování

51 dotázaných zaškrtnulo odpověď „ano“. Z toho vyplývá, že si 76% respondentů myslí, že absolvování vzdělávání má smysl a význam. S pomocí vzdělávání je možné získat řadu dovedností nebo informací, které mohou nezaměstnaným pomoci při volbě způsobu dalšího profesního rozvoje.

*15. Zvýšilo se Vaše sebevědomí po absolvování vzdělávacího kurzu?***Graf 14 – Zvýšení sebevědomí po absolvování vzdělávání**

Zdroj: vlastní zpracování

Nezaměstnaní, kteří si dlouhou dobu hledají práci, trpí často nízkým sebevědomím a zmocňuje se jich beznaděj. Můžou mít také strach z dalšího neúspěšného pohovoru, takže to kvůli tomu můžou vzdávat a považovat to za zbytečné. Pozitivní je proto zjištění, že vzdělávací kurz, rekvalifikace nebo další možnost se rozvíjet napomáhá nezaměstnaným ke zvýšení sebevědomí. V dotazníkovém šetření jich tak odpovědělo 34. Dalších 12 odpovědělo „ne“ a 21 „neví“.

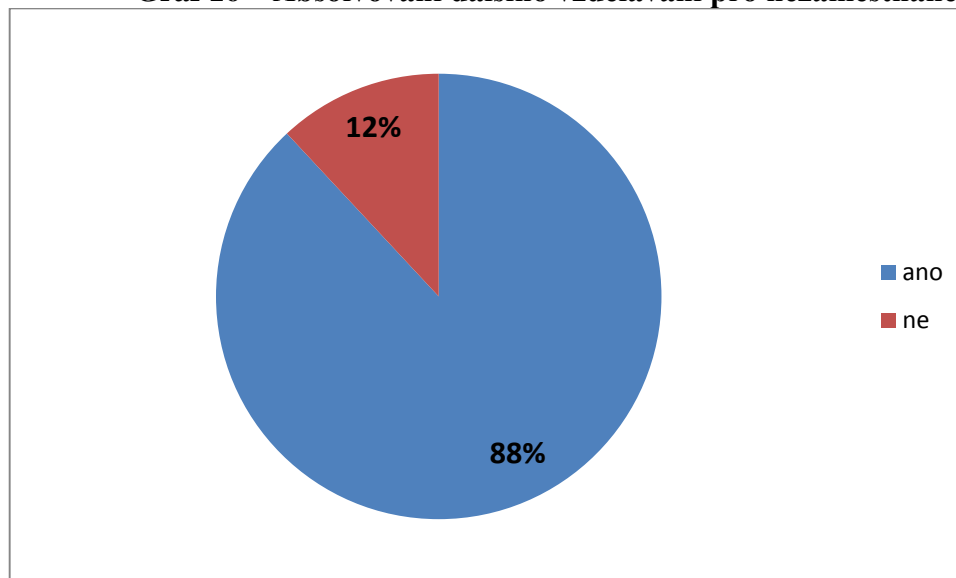
*16. Jak celkově hodnotíte vzdělávání na Kroměřížsku?***Graf 15 – Hodnocení vzdělávání na Kroměřížsku**

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 16 jsem se ptala na celkové hodnocení vzdělávání na Kroměřížsku. Použila jsem hodnocení jako ve škole - výborně až nedostatečně. Celkem 35 respondentů, což bylo nejvíce, odpovídalo „zlatou střední cestou“ a ohodnotilo vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž dobře. 18 z nich odpovědělo chvalitebně, 7 dostatečně, 4 výborně a 3 nedostatečně. Dle výsledků předešlých odpovědí, kdy v některých případech nebyli respondenti spokojeni, bylo pravděpodobné, že respondenti nebudou hodnotit výborně, ale přikloní se k nižšímu hodnocení.

17. Absolvoval(a) byste znovu jakékoli další vzdělávání pro nezaměstnané?

**Graf 16 – Absolvování dalšího vzdělávání pro nezaměstnané**



Zdroj: vlastní zpracování

Přestože v předchozích odpovědi hodnotila většina dotazovaných vzdělávání „dobře“, do vzdělávání by znovu vstoupilo celkem 59 z nich. Respondentům jde určitě o rozvíjení svých dovedností a vědomostí a také o snahu získat práci s pomocí vzdělávání. Zbýlých 8 odpovídajících by už další vzdělávání neabsolvovalo. Možná z důvodu špatných zkušeností, které vyplývají z jiných otázek nebo si myslí, že to pro ně nemá smysl.

18. Vaše náměty, podněty ke zlepšení vzdělávání pro nezaměstnané, které byste uvítali?

Nejvíce mě zajímaly odpovědi na otázku č. 18, kde měli respondenti psát své náměty a podněty ke zlepšení vzdělávání pro nezaměstnané. Tato otázka byla dobrovolná a dotazovaný měl možnost napsat své vyjádření ke vzdělávání. Otázka je jako jediná bez grafu.

Na základě odpovědí by respondenti uvítali jazykové kurzy, více individuálního poradenství nebo rekvalifikací, které by odpovídaly trhu práce a také to, aby si druh vzdělávání mohli vybrat sami a aby byly dostupné všem. Další by uvítali kurz přímo u zaměstnavatele, který by je proškolil přímo pro potřebnou profesi. Někteří poukazovali na špatnou informovanost o vzdělávání ze strany ÚP ČR a na malou šanci do vzdělávání vstoupit. Jako příklad uvedu odpovědi: „na úřadu práce si vyptat nějaký rekvalifikační kurz je opravdu

velký požadavek, asi málo dotované, ale mě se vyplatilo si jít za svým a snažit se“ nebo „pokud si člověk na ÚP nějakou rekvalifikaci nevyřve, tak jí ani většinou nedostane nabídnutou a všichni neví, jaká je možnost se vzdělávat“. Odpovídali také absolventi odborné praxe: „Dle mého je škoda, že zaměstnavatelé neberou rok absolvování odborné stáže ve firmě jako možnost zaučit si zaměstnance zadarmo. Po ukončení stáže = ukončení dotací většinou zaměstnance propustí a vezmou si nového zaměstnance na dotace“ nebo si postěžovali, že „se většinou podaří získat práci jen na dotace a pak jste opět tam, kde jste byli. To znamená na úřadě práce a to je špatné, obzvláště pro naši věkovou kategorii“.

Dalším zajímavým podnětem bylo „mít možnost, chodit na nějakou praxi, nebo brigádu pro nezaměstnané, aby si člověk mohl vyzkoušet i jiná povolání“ a také: „Oceněno by jistě i bylo hlídání dětí během kurzu, (další možnost využít někoho, kdo je bez práce), nebo možnost studovat tzv. z domu“.



## 6 SHRNU TÍ A DOPORU ČENÍ

Cílem výzkumu bakalářské práce bylo všeobecně zjistit od absolventů vzdělávání, jaká je efektivita vzdělávání nezaměstnaných na území okresu Kroměříž z hlediska uplatnění na trhu práce a jak si myslí, že je vzdělávání nabízeno a prezentováno. Podařilo se mi oslovit 67 respondentů, kteří absolvovali vzdělávání pro nezaměstnané.

K tomuto výzkumu jsem si zadala tyto výzkumné cíle, pomocí nichž jsem chtěla zjistit, jestli:

- 1) se nezaměstnaným zvýšila šance na trhu práce po absolvování vzdělávání.**
- 2) je vzdělávání pro nezaměstnané v okrese Kroměříž dobře hodnoceno.**
- 3) je nezaměstnaným dobře nabízená nabídka a informace o vzdělávání.**
- 4) pomohlo vzdělávání nezaměstnaným k získání zaměstnání.**

### **Ad 1) Myslíte si, že zvýšilo vzdělávání Vaši šanci pro uplatnění se na trhu práce?**

Celkem 46 oslovených odpovědělo „ano“, to znamená skoro 69 % z celkového počtu. Z toho vyplývá, že víc jak polovina respondentů vzdělávání bere jako přínos a myslí si, že vzdělávání jim pomůže k větší uplatnitelnosti na trhu práce. Mohli bychom proto říci, že z hlediska zvýšení šance pro uplatnění se na trhu práce, je vzdělávání pro nezaměstnané efektivní. Nemělo by docházet k situacím, že by do rekvalifikace nebo jiného vzdělávání vstoupil uchazeč o zaměstnání, který nevěří v její úspěšnost a přínos. Jednalo by se o zbytečně vynaložené finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti. Přesto se i v této sledované skupině našlo 21, kteří si myslí, že nezvýšili svou uplatnitelnost na trhu práce.

### **Ad 2) Jak celkově hodnotíte vzdělávání na Kroměřížsku?**

V otázce č. 16 jsem se ptala na celkové hodnocení vzdělávání na Kroměřížsku a chtěla jsem zjistit, jak je vzdělávání hodnoceno. Použila jsem hodnocení jako ve škole – možnosti odpovědi byli výborně, chvalitebně, dobře, dostatečně, nedostatečně. Celkem 35 respondentů, což bylo více jak polovina, odpovídalo „zlatou střední cestou“ a ohodnotilo vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž dobře. 18 z nich odpovědělo chvalitebně, 7 dostatečně, 4 výborně a 3 nedostatečně.

**Ad 3) Myslíte si, že je nabídka vzdělávání pro nezaměstnané dobře prezentovaná a nabízená?**

Aby vůbec mohli nezaměstnaní vstoupit do vzdělávání, musí jim být tato možnost nabídnuta a měli by být dobře informováni o plánovaném vzdělávání. Celkem 51 respondentů na tuto otázku odpovědělo „ne“, což znamená, že 76 % z nich si myslí, že nabídka vzdělávání není dobře nabízena a propagována. To také vyplývá z odpovědí z dotazníků v otázce č. 18, kde mohli uvést své náměty ke zlepšení vzdělávání pro nezaměstnané. Respondenti uvedli, že by uvítali větší informovanost o kurzech ze strany ÚP ČR a více tyto možnosti nabízet nezaměstnaným bez ohledu na to, jak dlouho jsou v evidenci ÚP ČR.

**Ad 4) Pomohlo Vám vzdělávání k získání zaměstnání?**

Otázka v dotazníku zněla, jestli respondentům pomohlo vzdělávání k získání zaměstnání. Získání zaměstnání je i podle dotazovaných největší motivace při vstupu do vzdělávání a jistě by to znamenalo jistou efektivitu vzdělávání. Překvapivě 40 z nich odpovědělo „ano“, což je 60 % dotázaných.

**6.1 Doporučení pro praxi**

Problematika nezaměstnanosti se v České republice řeší již mnoho let a je potřeba, aby se vysoké nezaměstnanosti dalo nějakým způsobem předcházet a neustále ji snižovat. Na základě vyplněných dotazníků a námětů od respondentů by měl být kladen důraz na rozvoj služeb dalšího vzdělávání, které by mělo pomoci zvyšovat dovednosti a schopnosti osob, kterým vzdělání nebo kvalifikace neumožňuje získat dlouhodobě zaměstnání. S tím souvisí také návaznost vzdělávacího systému v České republice na trh práce, protože zde existuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. Mohla by se rozšířit nabídka rekvalifikačních kurzů, která by korespondovala s poptávkou trhu práce v daném regionu. Podle mého názoru by bylo vhodné provádět krátkou, finančně dotovanou odbornou praxi přímo u budoucího zaměstnavatele, který by si zaučil sám své zaměstnance na požadovanou kvalifikaci. Dalším možným přínosem by mohla být lepší informovanost ze strany ÚP ČR o možnostech dalšího vzdělávání nebo volných pracovních míst i mimo prostory ÚP ČR. Mohlo by se

jednat o vložené inzeráty v regionálním tisku nebo na úředních deskách. Také by mohla být lepší internetová provázanost s úřadem práce formou systému pro evidovaná volná pracovní místa, kdy by se automaticky rozesílaly emaily či textové zprávy s nabídkou volného pracovního místa v požadovaném oboru. Také by nebylo špatné vytvořit pro zprostředkovatele zaměstnání speciální školení, ve kterém by se naučili porozumět cílové skupině a efektivně ji napomáhat k získání zaměstnání. Mohli by se naučit adekvátně a flexibilně reagovat jak na schopnosti a dovednosti jedince, tak na poptávku trhu a požadavků zaměstnavatelů v regionu. Zprostředkovatelé zaměstnání by mohli lépe a aktivně vyhledávat volná pracovní místa. V neposlední řadě bych vytvořila nabídku placených veřejně prospěšných prací, které by nezaměstnaní prováděli za menší obnos v místě bydliště. Touto formou by si nezaměstnaní navykli na pravidelný pracovní režim, dostávali by finanční odměnu a byli by prospěšní svému okolí.

## ZÁVĚR

V bakalářské práci, jejichž hlavním tématem je Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž jsem se v jednotlivých částech bakalářské práce zabývala tématem nezaměstnanosti a pracovního trhu, vzděláváním pro nezaměstnané a dalšímu vzdělávání, které s nezaměstnaností souvisí. Vzdělávání nezaměstnaných pořád prochází inovací ze strany Evropské unie a nastavuje strategie, jak problematice nezaměstnanosti s pomocí vzdělávání čelit. Proto význam vzdělávání nabývá na stále větší důležitosti a měli bychom se o něj na pracovním trhu zajímat jak z efektivity finanční stránky, tak jestli napomáhá nezaměstnaným k uplatnění na trhu práce.

Přínos vzdělávání spatřuji především v možnosti vzdělávat se v každém věku, získat nové dovednosti a vědomosti během krátké doby, a tím rychle reagovat na nabídky pracovního trhu nebo regionálních zaměstnavatelů.

Ve svém výzkumu jsem uvedla cíl, který si práce kladla, a stanovila jsem 4 výzkumné otázky. Zvolila jsem si metodu výzkumu a popsala jsem výběrový soubor. Výzkum jsem prováděla formou dotazníku u 67 dotazovaných, kteří byli nezaměstnaní, byli evidovaní na ÚP ČR na území okresu Kroměříž a absolvovali alespoň jednou vzdělávání pro nezaměstnané. Výsledky měly zjistit odpověď na výzkumné otázky, a to zda **se zvýšila nezaměstnaným šance uplatnění se na trhu práce po absolvování vzdělávání, jak je hodnoceno vzdělávání pro nezaměstnané na Kroměřížsku, jestli je nezaměstnaným dobře nabízená nabídka vzdělávání a jestli pomohlo vzdělávání nezaměstnaným k získání zaměstnání.**

Bakalářskou práci považuji za přínosnou, protože práce je zaměřena na názory samotných uchazečů o zaměstnání, kteří si prošli vzděláváním, a ne pouze obecných statistik ÚP ČR. Domnívám se totiž, že je důležité, aby úřady práce do budoucna reagovaly na připomínky samotných uchazečů, čímž by se tak daly lépe nastavit parametry rekvalifikačních kurzů.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BELCOURT, Monica. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998, 243 s. ISBN 80-7169-459-2.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9008-8.

FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing, 2010, 238 s. Management. ISBN 9788024730677.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 8090142494.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 9788086175522.

PAVLÍK, Oldřich; CHALOUPKA, Luboš; KOHOUT, Karel. 1997. *Vzdělávání dospělých*. Výtah z dokumentů a publikací. Praha: ÚIV. ISBN nevedeno, 111 s.

PLESNÍK, Vladimír, Bohdana RICHTEROVÁ a Silvie QUISOVÁ. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, J. 2014. Výzkum efektivnosti vzdělávání dospělých. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 4, č. 1, s. 8–22. ISSN 1804-526X. Dostupné z: DOI: <http://dx.doi.org/10.11118/lifele201404018>.

SOUKUP, Tomáš, Ludvík MICHALIČKA a Jaromíra KOTÍKOVÁ. Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009, 50, 6 s. ISBN 978-80-7416-027-1. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_287.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_287.pdf)

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007, 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 224 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

## SEZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ

Andromedia: Efektivnost vzdělávání. [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/efektivnost-efektivita-ucinnost-vzdelavani>

Český statistický úřad: Publikace. [online]. [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/archiv publikaci>

Český statistický úřad: Statistický bulletin - Zlínský kraj 1. až 3. čtvrtletí 2014. [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/g-nezamestnanost5282>

Dotační: Odborné praxe pro mladé do 30 let. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/mzdove-prispevky-a-staze-2014-2020/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

Dotazník - online: Dotazník. [online]. [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/>

DV Monitor: Vzdělávání nezaměstnaných. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/vzdelavani-nezamestnanych>

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Zaměstnanost. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=0&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=2000000000111&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=A&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2015&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.uzemi=129000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000111&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=A&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2015&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=129000&ok=Vybrat)

Integrovaný portál MPSV: Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne\\_praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let\\_ve\\_zk](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_zk)

Integrovaný portál MPSV: Poradenské činnosti, IPS. [online]. [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske\\_cinnosti\\_ips](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips)

Integrovaný portál MPSV: Poskytování příspěvku na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni\\_politika\\_zamestnanosti](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti)

Integrovaný portál MPSV: Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. [online]. [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statk=0&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=2000000000111&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=B&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2015&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.uzemi=129000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000111&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=B&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2015&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=129000&ok=Vybrat)

Integrovaný portál MPSV: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

Memorandum o celoživotním učení. In: Národní ústav pro vzdělávání [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>

Měsíc: Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/nezamestnanost/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Speciální a inkluzivní vzdělávání a poradenství. [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/specialni-vzdelavani>

Národní ústav pro vzdělávání: Klíčové faktory efektivity vzdělávacích programů. [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/klicove-faktory-efektivita-vzdelavacich-programu>



Nezaměstnanost v krajích a okresech za únor 2015. ÚŘAD PRÁCE ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statsk=0&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=20000000000110&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=B&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2015&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=20000000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=B&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2015&ok=Vybrat)

Průvodce dalším vzděláváním. In: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy[online]. 2010 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelava-nim?highlightWords=Pr%C5%AFvodce+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%ADm](http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim?highlightWords=Pr%C5%AFvodce+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%ADm)

Společnost Outward Bound - Česká cesta: Měření efektivity vzdělávání. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné z: <http://www.ceskacesta.cz/cs/mereni-efektivita-vzdelavani>

Úřad práce České republiky. [online]. [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Úřad práce České republiky. [online]. [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

Wikipedie: Úřad práce. [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9A%C5%99ad\\_pr%C3%A1ce](http://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9A%C5%99ad_pr%C3%A1ce)

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠSP – 4. čtvrtletí 2014. Český statistický úřad. [online]. [cit. 2015-03-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-4-ctvrtleti-2014-qtwqsbs3uw>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

|       |  |
|-------|--|
| APZ   | Aktivní politika zaměstnanosti.                              |
| č.    | Číslo  |
| IPS   | Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání |
| MPSV  | Ministerstvo práce a sociálních věcí                         |
| SÚPM  | Společensky účelné pracovní místo                            |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky.                                  |
| VPP   | Veřejně prospěšné práce                                      |

## SEZNAM OBRÁZKŮ

|  |    |
|--|----|
| Obrázek 1: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji za únor 2015 ..... | 16 |
|--|----|

**SEZNAM GRAFŮ**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Graf 1 – Pohlaví .....</b>  | <b>31</b> |
| <b>Graf 2 - Věk.....</b>   | <b>32</b> |
| <b>Graf 3 – Nabídka vzdělávání v okrese Kroměříž.....</b>                      | <b>34</b> |
| <b>Graf 4 – Nabídka vzdělávání .....</b>                                       | <b>35</b> |
| <b>Graf 5 – Kde nezaměstnaní získali informace o vzdělávání .....</b>          | <b>36</b> |
| <b>Graf 6 – Absolvované vzdělávací aktivity.....</b>                           | <b>37</b> |
| <b>Graf 7 – Nejprínosnější vzdělávání podle nezaměstnaných.....</b>            | <b>38</b> |
| <b>Graf 8 – Motivace k absolvování vzdělávání.....</b>                         | <b>39</b> |
| <b>Graf 9 – Spokojenost s kvalitou vzdělávání .....</b>                        | <b>40</b> |
| <b>Graf 10 – Spokojenost s rozsahem vzdělávání .....</b>                       | <b>41</b> |
| <b>Graf 11 – Šance na zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce.....</b>           | <b>42</b> |
| <b>Graf 12 – Pomohlo Vám vzdělávání k získání zaměstnání? .....</b>            | <b>43</b> |
| <b>Graf 13 - Získání víc dovedností a schopností s pomocí vzdělávání .....</b> | <b>44</b> |
| <b>Graf 14 – Zvýšení sebevědomí po absolvování vzdělávání .....</b>            | <b>45</b> |
| <b>Graf 15 – Hodnocení vzdělávání na Kroměřížsku.....</b>                      | <b>46</b> |
| <b>Graf 16 – Absolvování dalšího vzdělávání pro nezaměstnané.....</b>          | <b>47</b> |

## SEZNAM TABULEK

|                           |    |
|---------------------------|----|
| Tabulka 1 - Vzdělání..... | 33 |
|---------------------------|----|

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Vzor dotazníku k realizaci výzkumu

## PŘÍLOHA P I: VZOR DOTAZNÍKUK REALIZACI VÝZKUMU

Dobrý den,

jmenuji se Lenka Zapletalová, jsem studentkou třetího ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a studuji obor Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře. Zpracovávám bakalářskou práci s názvem „Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž“. Touto formou bych Vás ráda požádala o vyplnění níže uvedených otázek určených pro registrované na Úřadu práce v okrese Kroměříž. Dotazník je anonymní a data budou sloužit jen pro účely mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za laskavost a za Váš čas věnovaný tomuto dotazníku.

---

1. Vaše pohlaví?

- Žena  
 Muž

2. Váš věk?

- do 24 let  
 25 – 34 let  
 35 – 44 let  
 45 – 54 let  
 55 – 64 let

3. Vaše vzdělání?

- základní  
 odborné (vyučen/a)  
 středoškolské  
 vyšší odborné a bakalářské  
 vysokoškolské

4. Myslíte si, že nabídka vzdělávání pro nezaměstnané je v okrese Kroměříž dostačující?

- ano  
 ne

5. Myslíte si, že je nabídka vzdělávání pro nezaměstnané dobře prezentovaná a nabízená?

- ano  
 ne

6. Kde jste získal(a) informace o vzdělávání pro nezaměstnané, které jste absolvoval(a)?

- kontaktní pracovník Úřadu práce ČR  
 leták v prostorách Úřadu práce ČR  
 internet, televize  
 kamarád, známý  
 jiné, prosím uveďte.....

7. Jaký druh vzdělávání jste absolvoval(a)?

- komplexní projekt (motivační část, rekvalifikace, poradenství, dotované místo...)
- rekvalifikace
- odborná praxe ve firmě – vzdělávání praxí
- individuální psychologické služby
- job club
- profesní diagnostika
- další, uveďte prosím .....

8. Jaký druh vzdělávání je podle Vás nejpřínosnější pro uplatnění se na trhu práce?

- komplexní projekt (motivační část, rekvalifikace, poradenství, dotované místo...)
- rekvalifikace
- odborná praxe ve firmě – vzdělávání praxí
- individuální psychologické služby
- job club
- profesní diagnostika
- další, uveďte prosím .....

9. Jakou jste měl(a) motivaci k absolvování vzdělávání pro nezaměstnané?

- uplatnění na trhu práce, získání zaměstnání
- přizpůsobení se poptávce současného trhu práce
- rozšíření kvalifikace
- zvýšení sebevědomí
- další, prosím uveďte.....

10. Byl(a) jste spokojen(a) s kvalitou vzdělávání?

- ano
- ne, lepší by bylo.....

11. Byl(a) jste spokojen(a) s rozsahem vzdělávání?

- ano
- ne, lepší by bylo.....

12. Myslíte si, že zvýšilo vzdělávání Vaši šanci pro uplatnění se na trhu práce?

- ano
- ne

13. Pomohlo Vám vzdělávání k získání zaměstnání?

- ano



ne

14. Myslíte si, že jste získal(a) díky vzdělávání víc dovedností a schopností?

ano

ne

15. Zvýšilo se Vaše sebevědomí po absolvování vzdělávacího kurzu?

ano

ne

nevím

16. Jak celkově hodnotíte vzdělávání na Kroměřížsku?

výborně

chvalitebně

dobře

dostatečně

nedostatečně

17. Absolvoval(a) byste znovu jakékoli další vzdělávání pro nezaměstnané?

ano

ne

18. Vaše náměty, podněty ke zlepšení vzdělávání pro nezaměstnané, které byste uvítali?

.....

.....

.....

Mockrát Vám děkuji za vyplnění tohoto dotazníku© !