

Vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace v okrese Hodonín

Věra Schielová

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Věra Schielová
Osobní číslo:	H18303
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia:	Kombinovaná
Téma práce:	Vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace v okrese Hodonín

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

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

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

Seznam doporučené literatury:

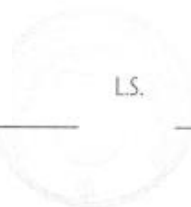
- BRČÁK, J., B. SEKERKA, L. SEVEROVÁ a D. STARÁ, 2018. Makroekonomie: makroekonomický přehled. Pízeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-708-5.
- LOCHMANNOVÁ, Alena, 2017. Veřejná správa: základy veřejné správy. Prostějov: Computer Media. ISBN 978-80-7402-295-1.
- MATOUŠEK, Oldřich a Alois KRÍŠTAN, ed, 2013. Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.
- MUŽIK, Jaroslav, 2012. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 9788073577384.
- PRŮCHA, Jan, 2014. Andragogický výzkum. Praha: Grada. ISBN 978-802-4752-327.

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

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



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

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 8.3.2021

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

2) Vysoká škola nerýdověčně 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 sčt nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li někdo 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 užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

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

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace, která je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část popisuje oblast nezaměstnanosti, Úřad práce, rekvalifikace a vzdělávání dospělých. Cílem práce je zjistit, jak hodnotí absolventi rekvalifikací vzdělávání touto formou a jestli pro ně byla přínosná při uplatnění na trhu práce. V praktické části byl využit kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření.

Klíčová slova: nezaměstnanost, rekvalifikace, vzdělávání, úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This bachelor's thesis is focused on education of unemployed people through retraining, which is one of the tools of active employment policy. The thesis is divided into two parts. The theoretical part describes the area of unemployment, Employment Office, retraining and education of adults. The aim of the thesis is to find out how graduates evaluate retraining of education in this form and if it was beneficial for them when applying on the labor market. In the practical part, quantitative research was used in the form of a questionnaire survey.

Keywords: unemployment, retraining, education, Employment Office, active employment policy

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Evě Šalenové za cenné rady, odborné vedení, za její připomínky a doporučení, ochotu a vstřícnost.

Motto:

„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

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚSTNANOST	12
1.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI	12
1.2 DRUHY A PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI	12
1.3 TRH PRÁCE	14
1.4 RIZIKOVÉ SKUPINY	14
2 ÚŘAD PRÁCE	17
2.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	17
2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	20
2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti	20
2.2 NEPOJISTNÉ SOCIÁLNÍ DÁVKY	21
3 REKVALIFIKACE	25
3.1 LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ REKVALIFIKACÍ	26
3.2 PODMÍNKY REKVALIFIKACE	26
3.3 DĚLENÍ REKVALIFIKACÍ.....	27
3.4 PODPORA PŘI REKVALIFIKACI (PPR).....	28
4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	30
4.1 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ.....	30
4.2 ANDRAGOGICKÉ PROFESE	32
4.3 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 METODOLOGICKÁ ČÁST	35
5.1 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	35
5.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR	36
5.3 METODA SBĚRU DAT	39
5.4 PRŮBĚH VÝZKUMU A ZPRACOVÁNÍ DAT	39
6 ANALÝZA VÝSLEDKŮ A INTERPRETACE DAT	41
7 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	55
7.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	57
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	64
SEZNAM OBRÁZKŮ	65

SEZNAM PŘÍLOH.....	66
---------------------------	-----------

ÚVOD

Téma bakalářské práce jsem si vybrala hlavně s ohledem ke svému zaměstnání. Přes sedm let jsem zaměstnancem Úřadu práce České republiky, konkrétně pracuji na kontaktním pracovišti v Kyjově. Proto jsem se také zaměřila na okres Hodonín. Rekvalifikace je častým tématem, které s uchazeči o zaměstnání probíráme, a v případech jejich zájmu sepisují doporučení k zařazení do rekvalifikačního kurzu a také musím zdůvodnit, proč rekvalifikaci doporučuji či naopak.

Bakalářská práce s názvem *Vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace v okrese Hodonín* je rozdělena na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část se zabývá čtyřmi hlavními okruhy. Prvním je oblast nezaměstnanosti, kde se snažím charakterizovat pojem nezaměstnanost, přiblížit druhy nezaměstnanosti a její hlavní příčiny. V kapitole je také charakteristika trhu práce a okrajové seznámení s rizikovými skupinami, které se na trhu práce objevují. Druhá kapitola je věnována instituci Úřadu práce a oblasti zprostředkování zaměstnání a oblasti nepojistných sociálních dávek. Součástí je také aktivní politika zaměstnanosti, do které spadá problematika rekvalifikace. Následující kapitola je věnována právě zmíněným rekvalifikacím, jejich legislativnímu ukotvení, podmínkám, dělení rekvalifikací a podpoře při rekvalifikaci. Poslední kapitola je věnována vzdělávání dospělých. Obsahuje podkapitulu formy vzdělávání, andragogické profese a také specifika vzdělávání dospělých.

Praktická část této práce je rozdělena do dvou kapitol. V metodologické části je jako první vymezen hlavní výzkumný cíl. Jako hlavní cíl pro bakalářskou práci jsem si stanovila zjistit, jak hodnotí absolventi rekvalifikací vzdělávání touto formou a jestli je tato forma vzdělávání přínosná pro jejich uplatnění na trhu práce. K dosažení hlavního cíle bylo vytyčeno sedm dílčích cílů, které korespondují s otázkami v dotazníkovém šetření. Poté je popsán výzkumný soubor, který byl vybrán na základě zvolených kritérií. Metoda sběru dat proběhla pomocí sestaveného dotazníku s 25 otázkami v online platformě Survio. Následující kapitola je zaměřena na analýzu výsledků výzkumu, které jsou graficky zpracovány a popsány. Navazuje shrnutí výsledků z výzkumu a také doporučení pro praxi.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je dlouhodobě celosvětovým problémem, a to i přes to, že v posledních letech má klesající tendenci. Míra nezaměstnanosti České republiky se dle EUROSTATU (Statistický úřad Evropského společenství) řadí k nejnižší v Evropské unii. Podíl nezaměstnaných osob v ČR k 31. 3. 2021 činí 4,2 %. Nezaměstnanost k tomuto datu v Jihomoravském kraji je 4,6 % a v okrese Hodonín dokonce 5,7 %. (MPSV, 2021)

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Dalo by se říct, že v každé běžné ekonomice najdeme nezaměstnané. Důležité je odlišovat, zda se jedná o nezaměstnanost krátkodobou z přirozených příčin nebo nezaměstnanost nedobrovolnou, kdy se nedaří i přes veškeré aktivní snahy uplatnit na trhu práce. (Brčák a kol., 2018, s. 161)

„Nezaměstnanost označuje stav, kdy na trhu práce existují nezaměstnané osoby v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní (v obou případech co do velikosti i struktury). Podle obecně přijímané definice ILO (International Labour Organization) jsou to osoby bez placeného zaměstnání či osoby mající placené zaměstnání jen malý počet hodin, pod stanoveným limitem (podzaměstnanost), které jsou registrovány (protože uplatňují nárok na podporu v nezaměstnanosti), hledají nové zaměstnání a jsou schopny a ochotny ihned do něho nastoupit.“ (Matoušek a kol., 2013, s. 331)

Člověk, kterému je alespoň 15 let, nemá žádné placené zaměstnání a současně práci aktivně hledá a je připraven do zaměstnání nastoupit nejpozději do 14 dnů, se označuje za nezaměstnaného. (Lipovská, 2017, s. 90)

1.2 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Je definováno hned několik druhů nezaměstnanosti, které se třídí na základě různých kritérií. Pomineme-li základní rozdělení nezaměstnanosti na dobrovolnou a nedobrovolnou, významným hlediskem pro rozdělení typů nezaměstnanosti je „z hlediska příčiny jejího vzniku“. Dle příčin ji tedy dělíme na:

- frikční,
- strukturální,
- cyklickou,

- sezónní. (Lochmannová, 2017, s. 65)

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost, také označována jako vyhledávací či normální, vzniká jako důsledek prodlevy mezi ukončením původního zaměstnání a nástupu do zaměstnání nového. Někteří lidé dobrovolně ukončí pracovní poměr z důvodu např. nevyhovujících podmínek, nedostačující mzdy, ale již mají sehnanou novou práci. Bohužel jsou i tací, kterým určitou dobu trvá než novou práci, odpovídající jejich kvalifikaci a preferencím, naleznou. (Soukup a kol., 2018, s. 251-252) Frikční nezaměstnanost vzniká také z důvodu stěhování za práci. Celkově je frikční nezaměstnanost spíše krátkodobého charakteru. (Lipovská, 2017, s. 90)

Soukup uvádí (2018, s. 252), že: „Část frikční nezaměstnanosti je jednoznačně dobrovolná: lidé opustili svá zaměstnání a hledají lépe placenou práci. Informační a další bariéry však mohou vést k tomu, že druhá část frikční nezaměstnanosti je nedobrovolná. Pokud budeme však tyto bariéry považovat za nevýznamné, je možné hodnotit celou frikční nezaměstnanost jako dobrovolnou.“

Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká důsledkem strukturálních změn v ekonomice tím, že některá odvětví se zmenšují a jiná zase expandují. Tato změna zapříčiní, že klesne poptávka po některých profesích, ale současně roste poptávka po profesích z expandujících odvětví, a to vyžaduje většinou rekvalifikaci. Avšak není úplně snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání. Strukturální změny v ekonomice probíhají neustále, jelikož se mění struktura poptávky. Není možné se těmto změnám bránit a snaha změny potlačit by vedla k zaostávání ekonomiky, proto je strukturální nezaměstnanost přirozená a nevyhnutelná. Strukturální nezaměstnanost je obvykle oproti frikční nezaměstnanosti dlouhodobější. (Holman, 2016, s. 281)

„Problém strukturální nezaměstnanosti je také spjat s neochotou lidí stěhovat se za prací do oblastí s nižší mírou nezaměstnanosti, s nechutí se vzdělávat v určitých pracovních profesích nebo s tím, že představy zaměstnavatelů o dovednostech pracovníků se výrazně liší od skutečnosti.“ (Lochmannová, 2017, s. 65)

Cyklická nezaměstnanost

Příčinou cyklické nezaměstnanosti je cyklický pohyb ekonomiky. Délka trvání této nezaměstnanosti je proměnlivá a je ovlivněna délkou aktuálního ekonomického cyklu. (Jurečka, 2017, s. 737)

„Cyklická nezaměstnanost odráží situaci, kdy je celkově na trhu méně volných míst než zájemců o práci. Nabídka práce je vyšší než poptávka po práci. Tato nezaměstnanost se obvykle považuje za nedobrovolnou.“ (Soukup a kol., 2018, s. 254)

Sezónní nezaměstnanost

Poptávku po některých profesích např. v zemědělství, stavebnictví či cestovním ruchu ovlivňuje roční období. Proto mimo hlavní sezónu někteří zaměstnanci ztrácí zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost má výhodu, že je předvídatelná a člověk se na ni může předem připravit. Její nárůst bývá ve většině případů v lednu a jedná se o krátkodobou nezaměstnanost. (Kaczor, 2013, s. 56)

1.3 Trh práce

Na trhu práce funguje klasický model nabídky a poptávky, kdy výrobní faktor práce vlastní každý člověk. Setkávají se zde tři aktéři – pracovníci (zaměstnanci), firmy a vláda. Pracovníci či zaměstnanci na trhu nabízí práci a stojí tak na straně nabídky, jelikož prodávají svoji práci za mzdu. Jejich cílem je maximalizovat svůj užitek. Na straně poptávky jsou pak firmy, které se rozhodují, koho najmou nebo naopak propustí, aby maximalizovaly svůj zisk. Vnější aktérem trhu práce je vláda, která určuje pravidla – reguluje trh práce prostřednictvím stanovení výše minimální mzdy, nastavením standardů bezpečnosti práce, podpory v nezaměstnanosti nebo spolupráce s odbory. Na trhu práce je nejdůležitější cenou mzda. (Lipovská, 2017, s. 80)

1.4 Rizikové skupiny

Na uplatnění člověka na trhu práce má vliv několik faktorů, které mohou člověka předurčit k většímu riziku ztráty zaměstnání, k dlouhodobé nezaměstnanosti nebo také k opakované nezaměstnanosti. Mezi tyto faktory patří například věk, pohlaví, zdravotní stav, vzdělání, etnická příslušnost či osobnostní předpoklady. K rizikovým skupinám se řadí mladí lidé (absolventi), ženy s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním a romské etnikum. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 82)

Absolventi

Značné znevýhodnění na trhu práce mají při hledání svého prvního zaměstnání absolventi, protože nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky a hůře se na trhu práce orientují. Pokud si mladí lidé včas neosvojí pracovní návyky, a navíc nemají ani aktivní zájem svou nezaměstnanost změnit, může je to ovlivnit na celý život. Nastat mohou psychologické problémy, sociálněpatologické chování, špatný rozvoj osobní identity, a to vše může vést až k vyřazení ze společnosti. Vhodné je těmto mladým lidem nabídnout rekvalifikaci nebo jazykové kurzy. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 82-83)

Starší lidé

„Čím je člověk starší, tím více si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty. Jestliže do běhu života vstoupí ztráta zaměstnání, pak bývá taková životní krize pojímána s velkou odpovědností za vývoj rodiny a s obavami o uplatnění v konkurenci s mladšími uchazeči na trhu pracovních příležitostí.“ (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 86)

Dle Šmajsové Buchtové (2013, s. 85-86) je ztráta zaměstnání nejtěživější pro lidi věkové skupiny 41-50 let. Ztráta zaměstnání u těchto lidí je spojena s pocitem bezradnosti, strachem, špatnou psychikou, ztrátou sebedůvěry. Získat zaměstnání může činit problém už ve středním období pracovní kariéry a o to horší je to v pozdním stádiu a člověk tak čelí krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele je zaměstnání staršího člověka horší investicí ve srovnání s člověkem mladším. Jedno z možných řešení pro nezaměstnaného v pozdním stádiu kariéry je samostatné podnikání, které může rychle vést k pocitu znovuzískání kontroly nad vlastním osudem.

Ženy

Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu, protože na rozdíl od žen nejsou zatíženy starostmi o domácnost. Výhodnější pro zaměstnavatele je vícesměnný provoz než vytvoření pracovního místa se zkrácenou pracovní dobou, kterou většina žen – matek potřebuje z důvodu péče o děti. Další problém u matek je častá pracovní absence kvůli dětem a tím je narušen plynulý pracovní proces. Matky samoživitelky to mají s uplatněním na trhu práce ještě o něco složitější. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 88)

Osoby se zdravotním postižením

Jelikož se stále více klade důraz na produktivitu práce a výkon, mají lidé se zdravotním postižením mnohem menší šance s uplatněním na trhu práce. Jejich doba evidence

na úřadu práce je mnohonásobně delší než u zdravých osob. Často se tak dostávají do bezvýchodných životních situací i přes to, že systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 90)

Lidé bez kvalifikace

Skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří z velké části lidé bez kvalifikace a absolventi základních škol. Více dovedností znamená větší šanci uplatnění na trhu práce. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou stále více vytlačováni stroji nebo levnější pracovní silou ze zahraničí. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 90)

Romské etnikum

Zvyšující se nároky trhu práce, kde hlavní roli sehrává kvalifikace a kvalita sociálních dovedností, ztěžují uplatnění na trhu práce Romům. Většina z nich totiž absolvuje pouze základní školu a další kvalifikaci již nezíská. Velký vliv na jejich situaci má špatná integrace do majoritní společnosti a také diskriminace. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 91)

Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji je čtvrtá nejvyšší v ČR. Okres Hodonín se ze všech okresů v ČR s výškou nezaměstnanosti umístil hned na druhém místě. Dalo by se říct, že cyklická nezaměstnanost se v České republice neobjevuje, jelikož na jedno volné pracovní místo připadá 0,9 uchazečů o zaměstnání. Avšak v okrese Hodonín připadá na jedno volné místo 2,8 uchazečů, a tím se v kraji řadí na druhé místo s nejvyšším počtem uchazečů na volnou pracovní pozici. Na Hodonínsku je nejvíce rozvinuto zemědělství a vinařství, z tohoto důvodu se zde vyskytuje spíše sezónní nezaměstnanost.

2 ÚŘAD PRÁCE

V roce 1990 vznikl Úřad práce ČR jako základ pro oblast zaměstnanosti, kdy na úřady byla přenesena působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby patřila do kompetence okresních národních výborů. V rámci republiky fungovalo celkem 77 úřadů práce. Úřady práce převzaly od obcí s rozšířenou působností agendu Státní sociální podpory v roce 2004. Na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky dochází ke změnám a 1. 4. 2011 vzniká centralizovaný Úřad práce ČR (ÚP ČR). (Úřad práce ČR, 2020)

Úřad práce je státním orgánem a jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. V čele MPSV je od července 2018 Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc. Organizačně je členěn na generální ředitelství se sídlem v Praze, krajské pobočky se sídlem v krajských městech a kontaktní pracoviště v různých městech ČR. Generálním ředitelem ÚP ČR je od 6. 11. 2020 Mgr. Viktor Najmon, jehož hlavním úkolem je řízení a kontrola činnosti krajských poboček Úřadu práce ČR. (Úřad práce ČR, 2020)

Úřad plní úkoly v oblasti: zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a dávek pěstounské péče. (Česko, 2011)

2.1 Zprostředkování zaměstnání

Mezi hlavní činnosti Úřadu práce je bezplatně zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání. Tím se rozumí zaměstnání, u kterého vzniká zaměstnavateli povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění. Dále se jako vhodným zaměstnáním rozumí takové zaměstnání, které je sjednáno na dobu neurčitou nebo dobu určitou, ale delší než tři měsíce a současně délka pracovní doby musí činit nejméně 80% stanovené týdenní doby. Vhodné zaměstnání musí též odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče, jeho kvalifikaci a schopnostem, dopravní dosažitelnosti nebo možnosti ubytování. Na úřadu práce máme dva typy žadatelů, a to zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání. (Česko, 2004)

Zájemce o zaměstnání (ZoZ)

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí, že: „Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území

České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“

ZoZ se může stát jen osoba, která je ohrožena výpovědí ze zaměstnání a to tak, že si na úřadu práce podá písemnou žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. (Česko, 2004)

Uchazeč o zaměstnání (UoZ)

Definici uchazeče o zaměstnání upravuje §24 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti: „Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá krajskou pobočku nebo kontaktní pracoviště úřadu práce, v jejímž územním obvodu má trvalé bydliště, o zprostředkování vhodného zaměstnání a pokud splní zákonem stanovené podmínky, je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“

Dále §25 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí, že:

Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není:

- a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru,
- b) osobou samostatně výdělečně činnou,
- c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- d) členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- e) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,

- f) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu, prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- g) osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna,
- h) výdělečně činná v cizině,
- i) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání,
- j) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- k) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- l) soudcem,
- m) poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,
- n) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- o) prezidentem republiky,
- p) členem vlády,
- q) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
- r) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv.

UoZ se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou:

- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
- b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci,
- c) nebo je ve vazbě,
- d) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo

- e) je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni, a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Hlavním úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je především pomáhat při tvorbě nových pracovních míst na trhu práce a též zaměstnavatele motivovat k zaměstnávání osob, které mají ztížené uplatnění na trhu práce – osoby se zdravotním postižením, nízkou kvalifikací, osoby starší 50 let, ženy po rodičovské dovolené, aj. (Kaczor, 2015, s. 98)

Nástroje APZ dle §104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů jsou:

- rekvalifikace – získání nové kvalifikace nebo zvýšení, obnovení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace,
- investiční pobídky – hmotná podpora pro zaměstnavatele, kteří vytváří nové pracovní místo nebo pokud si chce zaměstnavatel zaměstnance proškolit,
- veřejně prospěšné práce – možnost práce ve státních nebo obecně prospěšných činnostech při úklidu komunikací, budov apod.,
- společensky účelná pracovní místa – pracovní místo zřízené pro uchazeče o zaměstnání,
- překlenovací příspěvek – zažádat si o něj mohou osoby samostatně výdělečně činné, které ukončí evidenci na úřadu práce,
- příspěvek na zapracování – pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnovala na úřadu práce zvýšená péče,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – program, který pomáhá zaměstnavateli přejít na nový podnikatelský záměr.

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Do pasivní politiky zaměstnanosti se řadí zejména podpora v nezaměstnanosti. Z pohledu nezaměstnaných i z pohledu státu je pasivní podpora nezbytná, ale není řešením nezaměstnanosti. (Kaczor, 2015, s. 98)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti (PvN) má uchazeč o zaměstnání, který požádal kontaktní pracoviště úřadu práce o poskytnutí PvN současně získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň

12 měsíců. Tuto podmínku lze splnit také započtením náhradní doby zaměstnání. Pro poskytnutí Pvn nesmí být poživitelem starobního důchodu. (Česko, 2004)

Podpůrčí doba neboli doba poskytování Pvn závisí na věku UoZ v den podání žádosti o Pvn. UoZ do 50 let věku vzniká podpůrčí doba v délce 5 měsíců, nad 50 let a do 55 let věku v délce 8 měsíců a nad 55 let věku v délce 11 měsíců. Pvn se stanovuje z průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého dosáhl UoZ ve svém posledním ukončeném zaměstnání. Výše činí v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 %. Pokud UoZ ukončil zaměstnání sám bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem náleží mu po celou podpůrčí dobu 45 %. V případě náhradní doby se výše Pvn počítá z průměrné mzdy v národním hospodářství. (Česko, 2004)

2.2 Nepojistné sociální dávky

V rámci nepojistných sociálních dávek jsou vypláceny dávky státní sociální podpory (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné), dávky péstounské péče, dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc) a jako poslední jsou dávky pro osoby se zdravotním postižením (příspěvek na péči, příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku, průkaz pro OZP). Nyní si přiblížíme jednotlivé dávky. (Úřad práce ČR, 2020)

Přídavek na dítě

Je základní dlouhodobou dávkou, která je poskytována rodinám s dětmi a pomáhá k pokrytí nákladů na výchovu a výživu nezaopatřených dětí. Nárok vzniká dítěti, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,7násobek částky životního minima rodiny. Přídavek je rozdělen do tří výší dle věku dítěte. (Úřad práce ČR, 2020)

Příspěvek na bydlení

Tento příspěvek je schválen u vlastníka nebo nájemce bytu, s trvalým pobytem, pokud 30 % z měsíčního příjmu nevystačí na pokrytí nákladů na bydlení, ale zároveň musí být těchto 30 % nižších než normativní náklady stanovené zákonem. U Prahy jsou procenta vyšší, jedná se o 35 % z příjmu. (Úřad práce ČR, 2020)

Rodičovský příspěvek

Příspěvek vzniká, pokud rodič řádně, celodenně a osobně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Nejdéle je možné příspěvek čerpat do 4 let dítěte a maximálně do vyčerpání částky 300 000 Kč. V případě narození dvou a více dětí současně má rodič nárok na celkovou částku ve výši 450 000 Kč. (Úřad práce ČR, 2020)

Porodné

Při narození dítěte do rodiny, která má příjem nižší než 2,7násobek životního minima, vzniká jednorázový nárok na porodné. U prvního živého narozeného dítěte je ve výši 13 000 Kč a při narození druhého živého dítěte jde o částku 10 000 Kč. (Úřad práce ČR, 2020)

Pohřebné

Jednorázová dávka, kterou se přispívá na náklady spojené s vypravením pohřbu. Výše dávky je pevně stanovena na 5 000 Kč bez ohledu na příjem rodiny. Pohřebné náleží osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti či osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte. Podmínkou je, aby zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt v ČR. (Úřad práce ČR, 2020)

Dávky pěstounské péče

Pro účely dávek pěstounské péče se posuzuje péče o dítě poskytovaná osobou v evidenci osob, jež mohou vykonávat pěstounskou péči. V rámci dávek pěstounské péče se poskytuje příspěvek na úhradu potřeb dítěte, který je závislý od věku dítěte a odměna pěstouna, o jejíž výši rozhoduje počet dětí, o které osoba pečuje. Dále je to pak příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla a příspěvek při ukončení pěstounské péče. (Úřad práce ČR, 2020)

Příspěvek na živobytí

Patří mezi základní dávku pomoci v hmotné nouzi (HN), která řeší nedostatečný příjem osoby či společně posuzovaných osob. Výše příspěvku je stanovena jako rozdíl mezi živobytím osoby či rodiny a jejich příjmem, od něhož jsou odečteny přiměřené náklady na bydlení, maximálně však do výše 30 %, v Praze do 35 %. (Úřad práce ČR, 2020)

Doplatek na bydlení

Dávka pomoci v HN, která společně s vlastními příjmy osoby a příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory pomáhá uhradit odůvodněné náklady na bydlení. Výše doplatku je stanovena tak, aby po uhrazení nákladů na bydlení zůstala osobě nebo rodině částka živobytí. Zažádat o doplatek lze pouze v případě, že osoba má zažádáno také o příspěvek na živobytí. (Úřad práce ČR, 2020)

Mimořádná okamžitá pomoc

Bývá poskytována v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, která je potřeba bezprostředně vyřešit. Zákon o pomoci v HN stanovuje několik situací, v nichž je možné tuto dávku poskytnout. (Úřad práce ČR, 2020)

Příspěvek na péči

Dle §7 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách uvádí, že: „Příspěvek na péči (dále jen „příspěvek“) se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Tímto příspěvkem se stát podílí na zajištění sociálních služeb nebo jiných forem pomoci podle tohoto zákona při zvládání základních životních potřeb osob. Náklady na příspěvek se hradí ze státního rozpočtu.“ (Česko, 2006)

Příspěvek na péči je rozdělen do dvou skupin – pro osoby do 18 let věku a pro osoby nad 18 let věku. V každé skupině jsou čtyři stupně závislosti – lehká závislost, středně těžká závislost, těžká závislost a úplná závislost. Dle věku a stupně závislosti se pak také odvíjí výše příspěvku.

Příspěvek na mobilitu

Jedná se o opakující se nárokovou dávku ve výši 550 Kč, která je určena osobě starší 1 roku, která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením. Pro vznik nároku musí být osoba také pravidelně dopravována k lékaři apod. (Úřad práce ČR, 2020)

Příspěvek na zvláštní pomůcku

Osoba, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí, těžké sluchové postižení nebo těžké zrakové postižení, má nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku. Příspěvek může být např. na pořízení motorového vozidla, vodícího psa a různé zdravotnické pomůcky. (Úřad práce ČR, 2020)

Průkaz osob se zdravotním postižením

„Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením má osoba starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra.“ (Úřad práce ČR, 2020)

Z oblasti zprostředkování je nejvíce sledována aktivní politika zaměstnanosti. Rekvalifikace jsou v současné době nejpružnějším nástrojem APZ. Více jsou rekvalifikace konkretizovány v následující kapitole.

3 REKVALIFIKACE

Pojem rekvalifikace je v §108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymezen takhle: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“

Rekvalifikace je nástrojem, díky němuž si člověk může zlepšit postavení na trhu práce a současně si tak zvýší své šance na získání zaměstnání. Na rekvalifikaci proto může být také nahlíženo jako na cestu, která vede k nalezení potenciálu a profesních možností člověka. (Mužík, 2012, s. 162) Rekvalifikace jsou též dlouhodobě uplatňovány při boji proti strukturální nezaměstnanosti, a to většinou prostřednictvím úřadů práce jako nástroj APZ. Pomáhá tak přizpůsobit nabídku na trhu práce k poptávce po ní. (Kaczor, 2015, s. 116)

Kaczor (2015, s. 116) zmiňuje: „Má-li stát vynakládat na rekvalifikaci peníze, musí existovat relativně vysoká záruka toho, že rekvalifikovaná osoba má o danou profesi zájem, a je reálný předpoklad, že ji bude někdy v budoucnu využívat v rámci svého uplatnění na trhu práce, tj. ke zvýšení své profesní flexibility na trhu práce.“

Zákon o zaměstnanosti také upravuje, kdo může provádět rekvalifikaci:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. (Česko, 2004)

Rekvalifikační kurz je ukončen závěrečnou zkouškou a absolvent se prokazuje osvědčením o absolvování rekvalifikace.

3.1 Legislativní zakotvení rekvalifikací

Největší část legislativy ohledně rekvalifikací zaujímá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Problematika rekvalifikace začíná v §108, kde je jako první uvedeno, co to vůbec rekvalifikace je a kdo rekvalifikaci může provádět. Je zde i vysvětleno vše ohledně akreditace vzdělávacích programů. V odstavci 7 jsou náležitosti dohody, kterou uzavírá úřad práce s rekvalifikačním zařízením.

Rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání upravuje §109, který je zaměřen na zabezpečenou rekvalifikaci, její způsob uskutečnění a náležitosti dohody mezi úřadem práce a UoZ či ZoZ, který chce rekvalifikaci absolvovat. Podmínky pro nárok na podporu při rekvalifikaci, která může být pouze u rekvalifikace zabezpečené, jsou rozebrány hned v §40. O nároku na PpR rozhoduje úřad práce ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Podmínky a náležitosti zvolené rekvalifikace jsou vylíčeny v §109a. Nejvíce se tento paragraf zaměřuje na hrazení nákladů rekvalifikace od úřadu práce. Poslední druhem rekvalifikace je rekvalifikace zaměstnanců a ta je objasněna v §110. Charakterizuje tuto rekvalifikaci a náležitosti dohod.

Kromě zákona o zaměstnanosti jsou formy rekvalifikace a náklady rekvalifikace upraveny vyhláškou č. 519/2004 Sb.

3.2 Podmínky rekvalifikace

Mezi podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu patří:

- evidence na Úřadu práce ČR jako uchazeč o zaměstnání nebo jako zájemce o zaměstnání,
 - mít odpovídající kvalifikační předpoklady pro vybraný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje,
 - zdravotní způsobilost,
 - potřebnost rekvalifikace – současná kvalifikace UoZ nebo ZoZ neumožňuje získání vhodného zaměstnání,
 - účelnost rekvalifikace – po absolvování existuje reálná šance na získání zaměstnání.
- (MPSV, 2020)

3.3 Dělení rekvalifikací

Zabezpečená rekvalifikace

UoZ nebo ZoZ si vybere rekvalifikaci ze seznamu rekvalifikací a pokud splňuje kvalifikační předpoklady, tak společně se svým poradcem z úřadu práce sepíší „Návrh na zařazení UoZ/ZoZ do rekvalifikace“. V tomto návrhu jsou, mimo názvu rekvalifikace, uvedeny také identifikační údaje uchazeče nebo zájemce, jeho nejvyšší dosažené vzdělání a obor vzdělání, dosavadní praxe, zdravotní stav. Pak přichází na řadu vyjádření poradce, který zde uvede, zda rekvalifikaci doporučuje či nikoli a toto své rozhodnutí musí zdůvodnit. Pak přichází na řadu vyjádření vedoucího oddělení zprostředkování, na kterém poradce pracuje. Poté se tento návrh předá k vyjádření na oddělení poradenství a dalšího vzdělávání a následuje vyjádření odborné komise.

V případě schválení rekvalifikace komisí se sepíše dohoda mezi úřadem práce a UoZ nebo ZoZ. Dohoda musí mít určité náležitosti, které jsou upraveny v odst. 2 §109 zákona č. 45/2004 Sb. o zaměstnanosti:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit o vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,
- závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,
- ujednání o vypovězení dohody. (Česko, 2004)

Zvolená rekvalifikace

V případě, že si UoZ nebo ZoZ nevybere rekvalifikaci ze seznamu zabezpečovaných rekvalifikací úřadem práce, řeší se rekvalifikace zvolená. To znamená, že si uchazeč vybere rekvalifikaci a sám si zabezpečí rekvalifikační zařízení, ve kterém rekvalifikaci absolvuje. Hrazení zvolené rekvalifikace není nárokové, záleží na rozhodnutí příslušného úřadu práce. Nejprve je důležité si nechat v rekvalifikačním zařízení potvrdit formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a s ním si pak zajít za svým poradcem. Pak následuje stejný postup jako v případě rekvalifikace zabezpečované. V případě schválení rekvalifikace úřad práce uhradí cenu kurzu přímo rekvalifikačnímu zařízení po úspěšném absolvování rekvalifikace. Částka za zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let překročit částku 50.000 Kč. Pokud účastník rekvalifikaci nemůže z vážných důvodů dokončit, je uhrazena pouze poměrná část za rekvalifikaci. Nedokončení kurzu bez vážného důvodu znamená, že úřad práce nevyvaloží žádné finanční prostředky na úhradu kurzu.

Zaměstnanecká rekvalifikace

„Rekvalifikace s podporou státu (úřadu práce) může být prováděna také přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Jedná se spíše o specificky odůvodněné případy nežli o pravidlo. Vzdělávání zaměstnanců by totiž vždy prioritně měl zajistit a hradit jejich zaměstnavatel.“ (Kaczor, 2015, s. 117)

Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které rekvalifikaci zajišťuje, uhrazeny plně či částečně náklady rekvalifikace. V tomto případě samozřejmě nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. (Česko, 2004)

3.4 Podpora při rekvalifikaci (PpR)

Nárok na podporu při rekvalifikaci vzniká uchazeči o zaměstnání, pokud se účastní pouze rekvalifikace, jež je zabezpečována úřad práce. Současně ke dni, od něhož má být PpR přiznána, nesmí být poživitelem starobního důchodu. Při rekvalifikaci činí výše podpory 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, který UoZ měl v posledním zaměstnání. Pokud uchazeč vykonával samostatnou výdělečnou činnost, PpR se stanovuje procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. V případech, kdy nelze vyměřovací základ stanovit, se určuje jako 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí

předcházejícího kalendářního roku. Výpočet z průměrné mzdy v národním hospodářství se též využívá v případě, kdy UoZ byla započtena náhradní doba zaměstnání. Maximální výše PpR činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (Úřad práce ČR, 2020)

Další možností, jak absolvovat rekvalifikační kurz je v rámci projektů ESF. V Jihomoravském kraji jsou nyní realizovány čtyři projekty, zaměřené na rizikové skupiny. Patří k nim projekt Život bez bariér, Šance pro rodiče, 50 plus a Záruky pro mladé. Každý projekt má spoustu různých aktivit, mezi něž patří právě také rekvalifikace. Projekt Život bez bariér je určen pro UoZ a ZoZ, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců nebo mají zdravotní postižení. Pro uchazeče a zájemce pečující o dítě do 10 let věku je projekt Šance pro rodiče. Cílovou skupinou projektu 50 plus jsou osoby starší 50 let evidované na úřadech práce déle než 5 měsíců nebo osoby nad 50 let bez ohledu na délku evidence v případě, že nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Poslední projekt Záruky pro mladé je zaměřen na osoby mladší 30 let, kteří jsou čerstvými absolventy nebo mají minimální pracovní zkušenosti v délce maximálně 3 let.

4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých dle Průchy (2014, s. 275) je: „Vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání. V oblasti formálního vzdělávání jde o získání určitého stupně vzdělání ve školském systému v rámci počátečního vzdělávání. Mnohem větší spektrum vzdělávacích příležitostí však existuje v rámci neformálního vzdělávání. V posledních letech vystupuje vzdělávání dospělých do popředí s realizací konceptu celoživotního vzdělávání/učení. Na úrovni sociální politiky státu propojuje vzdělávací politiku, politiku zaměstnanosti, politiku sociálního zabezpečení a rozvoje a řízení lidských zdrojů v kulturním, ekonomickém a sociálním kontextu.“

V moderní společnosti je vzdělávání jakožto získávání informací, vědomostí, dovedností, návyků a odborných kompetencí důležité. Jde o propojení teorie a praktických poznatků, a to hned z několika oblastí jako je andragogika, gerontagogika, psychologie, sociologie, pedagogika a jiné. Vzdělávání nejde chápat pouze jako prostředek k získání kvalifikace pro určitou profesi. Cílem vzdělávání je osobnostní růst a rozvoj, formování člověka k sebeuvědomění a také k odpovědnosti. (Veteška, 2011, s. 43)

Ve volném čase nebo v rámci pracovní doby lze realizovat další vzdělávání, především profesní vzdělávání. Výstupem formálního vzdělávání je získání diplomu nebo certifikátu. Po absolvování neformálního vzdělávání získáváme nové sociální či profesní kompetence. Veteška dělí další vzdělávání na 3 typy – profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání. (Veteška, 2016, s. 107-108)

Další vzdělávání je v České republice zajišťováno veřejnými institucemi (školy a školská zařízení) a také institucemi pro vzdělávání dospělých. Tyto instituce jsou zřizovány orgány státní správy a samosprávy. Andragogické vzdělávání můžou také poskytovat soukromé instituce, mezi něž patří komerční vzdělávací instituce, vzdělávací útvary zaměstnavatelů, odborové organizace, neziskové organizace, komunitní, dobrovolnické či zájmové instituce. (Veteška, 2016, s. 110)

4.1 Formy vzdělávání

V rámci dělení didaktický forem v didaktice dospělých se můžeme setkat se čtyřmi základními formami. Patří k nim forma přímá neboli prezenční, distanční vzdělávání, kombinované studium a sebevzdělávání. Podstatou prezenční formy vzdělávání je denní

docházka do vzdělávací instituce a jde o přímém a osobním kontaktu lektora a vzdělávaného. V případě distanční formy jde hlavně o samostudium neboli řízené sebevzdělávání. Kontakt mezi vzdělávaným a vzdělavatelem je zprostředkován pomocí médií – tištěné učební materiály, internet, programy aj. Spojení distančního studia a prezenčního studia se nazývá kombinovanou formou studia. Je typická pro vysokoškolské vzdělávání. (Zormanová, 2017, s. 119–120)

„Sebevzdělávání je definováno jako druh učení a vzdělávání, v němž si jedinec převážně sám stanovuje cíle, vybírá učivo, volí metody a techniky, motivuje se a řídí, kontroluje průběh svého učení a hodnotí jeho kvalitu. Sebevzdělávání závisí na osobnosti jedince, na jeho věku, životních zkušenostech, vytrvalosti, motivaci a sebepojetí.“ (Průcha, 2014, s. 70)

Veteška (2016, s. 170) obecně charakterizuje formy vzdělávání dle časového hlediska – jednodenní přednáška, jednorázová nebo cyklická akce; podle prostředí – na pracovišti, mimo pracoviště nebo ve virtuálním prostředí; podle organizačního uspořádání – individuální, párové, skupinové a poslední je dle zaměření vzdělávacího procesu – kvalifikační a rekvalifikační.

Plamínek (2014, s. 40) vymezil vzdělávání dospělých do šesti základních forem. Mezi ně patří:

- školení – specializuje se především na předávání teoretických znalostí, učitelé na školení se nejčastěji říká lektor, školitel nebo přednášející; úkolem účastníka je sedět a poslouchat, případně mohou položit lektorovi otázku,
- trénink – zaměřuje se na získávání praktických dovedností a nacvičování určitých postupů, učitel je označován jako trenér nebo lektor,
- konzultace – může být označováno také jako poradenství, učitelům se říká konzultanti či poradci; jedná se o navrhování řešení konkrétní situace,
- koučování – kouč, jak je nazýván učitel, vede koučovaného k tomu, aby sám přemýšlel a sám hledal nejlepší řešení reálné kauzy,
- učení z výkonu učitele – jde o demonstraci praktické ukázky, vzdělávaný přihlíží výkonu učitele a tím se učí,
- učení z vlastního výkonu – zde učitel přihlíží výkonu vzdělávaného, učitel do výkonu nezasahuje, poté následuje zpětná vazba od učitele.

4.2 Andragogické profese

Pro pracovníky v andragogických povolání musí být velmi flexibilní se schopností reagovat na různé trendy. Je velmi těžké pro oblast vzdělávání dospělých sjednotit profesní identitu. Profesionalizace andragogických povolání probíhá bez zásahu státu a závazné regulace. (Beneš, 2014, s. 116)

Nejčastěji se v oblasti vzdělávání dospělých setkáváme s pojmem lektor, jímž se označuje vzdělavatel dospělých. Hlavním úkolem lektora je vést vzdělávací proces, stanovovat vhodné formy a metody vzdělávání. Pro tuto pozici se většinou požadují teoretické znalosti z oblasti andragogiky, didaktiky, didaktické techniky, psychologie učení a vzdělávání dospělých, hodnocení vzdělávání, metody lektorství a výuka odborných disciplín. (Veteška, 2016, s. 182–185)

Veteška (2016, s. 186-191) zmiňuje další andragogické profese, jimiž jsou:

- poradce – odborník, který by měl kromě odborných znalostí mít také dobrý úsudek, schopnost analýzy a syntézy, schopnost chápat lidi a pracovat s nimi,
- konzultant – je odborníkem pro určitou problematiku, s klienty pracuje na konkrétním problému, vysvětluje ho, odpovídá na dotazy a poskytuje rady pro další postup,
- supervizor – vykonává kontrolu a dohled nad prací jednotlivce nebo i skupiny, pomáhá řešit komplikované situace a svému zadavateli poskytuje zpětnou vazbu,
- facilitátor – s klientem pracuje na způsobu řešení složitých záležitostí, pracují na základě řízených otázek a diskusních metod,
- trenér – je zaměřen na procvičování jistých dovedností a nacvičování postupů nových,
- kouč – koučovaného podporuje při rozvoji jeho schopností a dovedností, vede ho k naplňování cílů,
- mentor – vede pracovníka, poskytuje praktické rady a napomáhá při vzdělávání a rozvoji,
- tutor – vzdělávání probíhá většinou elektronicky,
- mediátor – kvalifikovaný odborník, zabývající se mediací, u něhož je důležité zůstat neutrální a nestranný, připravuje a realizuje mediační proces.

4.3 Specifika vzdělávání dospělých

„Vzdělávání se v dospělosti jeví jako nutný doprovodný jev, neboť v dospělosti nastávají situace, kdy dospělý jedinec zjišťuje, že již v některém směru nepostačuje nárokům a požadavkům, které na něj klade jeho profese, pracovní pozice, zaměstnavatel, rodina či veřejná nebo politická činnost. Vzdělávání se v dospělém věku jeví jako nástroj k dosažení kariérního postupu, větší prestiže, vyššího mzdového ohodnocení, seberealizace, řešení problémů aj.“ (Zormanová, 2017, s. 44)

U dospělých vlivem stoupajícího věku se mění vnímání jedince vlastními zkušenostmi, snižuje se rychlost vnímání a rychlost úkonů, navyšuje se reakční doba a zvyšuje se unavitelnost organismu. Pomalejší smyslové vnímání je často nahrazováno přesností studijního výkonu. Dospělého jedince na rozdíl od žáků a studentů ve školním a dospívajícím věku odlišuje postoj ke vzdělávání, k vyučujícímu, obsahu a cíli výuky. Při vzdělávání si dospělí lépe uvědomují důležitost zpětné vazby nejen na konci, ale také v průběhu svého učení. Příznivým rysem ve výuce dospělých je jejich aktivita, snaha podílet se na diskusi, snaží se uplatnit také své zkušenosti z praxe. Může nastat také situace, kdy vzdělávaný má v určité problematice díky pracovním zkušenostem více odborných kompetencí než lektor. Proto je důležité dát dospělým studentům ve výuce možnost se aktivně podílet při řešení úkolů. Podstatné je také aby v procesu vzdělávání dostávali prostor k aplikaci osvojených vědomostí, k rozvíjení praktických dovedností a docházelo k celkovému osobnostnímu rozvoji. Mezi další pozitivní rysy při vzdělávání dospělých patří větší odpovědnost, vyšší motivace, která je dána cílem seberealizace, profesního růstu a osobnostním rozvojem. Může také dojít k situaci, kdy se dospělý jedinec nechce zcela podřídit autoritě učitele a nechce bez výhrad respektovat všechny informace, které se od vyučujícího dozví, má svůj vlastní názor a své zkušenosti. Může se objevit stereotyp v myšlení a jednání. (Zormanová, 2017, s. 44-46)

Ze základních forem vzdělávání dospělých se v rámci rekvalifikačních kurzů nejčastěji setkáváme se školením a tréninkem. V obou případech je školitel většinou označován jako lektor a celkově je v rámci vzdělávání dospělých toto označení nejčastější. Tento pojem jsem proto také využila při konstrukci dotazníku a při interpretaci dat z výzkumu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

Praktická část této bakalářské práce se zaměřuje na hodnocení vzdělávání formou rekvalifikace u nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR. Rekvalifikační kurzy jsou uchazečům nabízeny v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a mají pomáhat při uplatnění na trhu práce. Výzkum je zaměřen na zhodnocení rekvalifikačních kurzů – v jakém oboru se nejčastěji uchazeči rekvalifikují, co je k rekvalifikaci motivovalo, jak se o kurzu dozvěděli a celkové zhodnocení kurzu samotného. Tento výzkum proběhl na třech kontaktních pracovištích, které jsou v okrese Hodonín, a to na kontaktním pracovišti v Hodoníně, v Kyjově a ve Veselí nad Moravou. Nejprve bude popsán cíl výzkumu a výzkumné otázky. Dále bude následovat popis zkoumaného prostředí a charakteristika výzkumného vzorku. Mezi posledními podkapitolami je metoda sběru dat a průběh výzkumu a způsob zpracování dat.

I přes to, že jsou rekvalifikace v současné době nejpružnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, značně byly ovlivněny epidemiologickou situací COVID-19. V roce 2020 se v okrese Hodonín uskutečnilo téměř o polovinu méně rekvalifikačních kurzů než v roce předešlém, tj. v roce 2019.

5.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu této bakalářské práce je zjistit, jak uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, kontaktních pracovištích Hodonín, Kyjov a Veselí nad Moravou hodnotí získané znalosti z rekvalifikace, obsah kurzu, lektora kurzu, prostory učebny, dostupnost rekvalifikačních kurzů a také jejich spokojenost po absolvování rekvalifikace.

Hlavní cíl výzkumu:

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak hodnotí absolventi rekvalifikačních vzdělávání touto formou a jestli je tato forma vzdělávání přínosná pro jejich uplatnění na trhu práce.

Dílčí výzkumné cíle:

1. Zjistit, do jaké oblasti nejčastěji spadají absolvované rekvalifikační kurzy.
2. Zjistit, jak se o možnosti rekvalifikace dozvěděli.
3. Zjistit, co uchazeče o zaměstnání motivovalo k absolvování rekvalifikace.
4. Zjistit, zda byli spokojeni s obsahem rekvalifikačního kurzu.
5. Zjistit, jak byli spokojeni s lektorem.

6. Zjistit, zda byla rekvalifikace přínosná z hlediska získaných znalostí a dovedností a jestli přispěla k vyřazení z evidence úřadu práce.
7. Zjistit pozitivní a negativní stránky rekvalifikace a jejího průběhu.

Hlavní výzkumná otázka:

Jak hodnotí absolventi rekvalifikační vzdělávání touto formou a jestli je tato forma vzdělávání přínosná pro jejich uplatnění na trhu práce?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Do jaké oblasti nejčastěji spadají absolvované rekvalifikační kurzy?
2. Jak se o možnosti rekvalifikace dozvěděli?
3. Jaká byla motivace k absolvování rekvalifikace?
4. Byli s obsahem rekvalifikačního kurzu spokojeni?
5. Byli spokojeni s lektorem?
6. Byla rekvalifikace přínosná z hlediska získaných znalostí a dovedností a přispěla k vyřazení z evidence úřadu práce?
7. Jaké byly pozitivní a negativní stránky rekvalifikace a jejího průběhu?

5.2 Výzkumný soubor

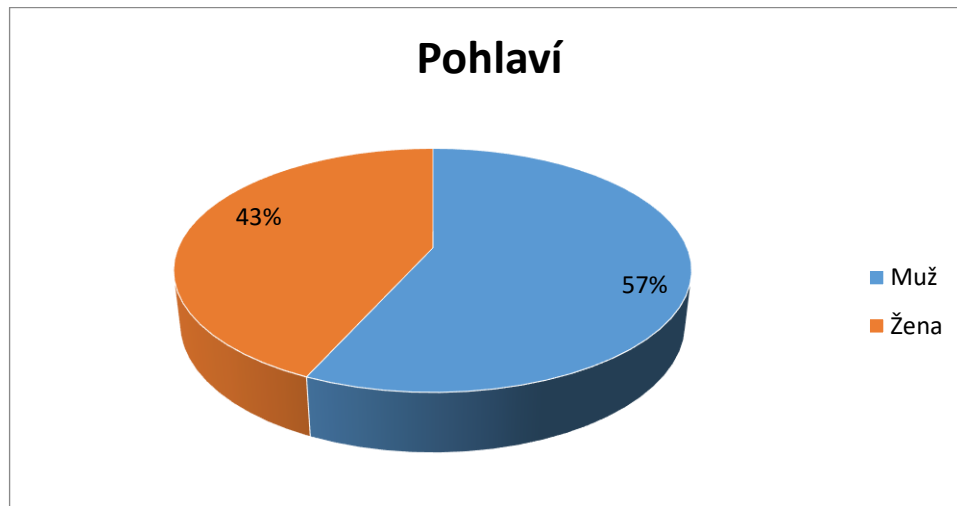
Výzkumný soubor byl sestaven z absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří jsou či byli evidováni na jednom z kontaktních pracovišť úřadu práce, konkrétně z pracovišť v Hodoníně, Kyjově a Veselí nad Moravou, bez ohledu na pohlaví a věk. Byla stanovena tato tři kritéria:

- evidence na jednom z výše uvedených kontaktních pracovišť,
- absolvování rekvalifikačního kurzu přes úřad práce,
- absolvování rekvalifikace v druhém pololetí roku 2019 nebo v roce 2020.

V roce 2019 proběhlo celkem 200 rekvalifikačních kurzů. V druhé polovině roku jich bylo 60. Kurzy z roku 2019 byly zařazeny proto, aby byl dostatečný výzkumný vzorek. V roce 2020 proběhlo celkem 142 rekvalifikací. Z tohoto počtu bylo pro účely výzkumu vyřazeno 40 uchazečů, kteří vzhledem k epidemiologické situaci COVID-19 a vládním nařízením nemohli dosud kurz dokončit. Konečný počet respondentů, kteří byli

do výzkumu zařazeni, bylo celkem 162 osob. Z celkového počtu absolventů, které jsem požádala o vyplnění, se mi vrátilo celkem 111 dotazníků.

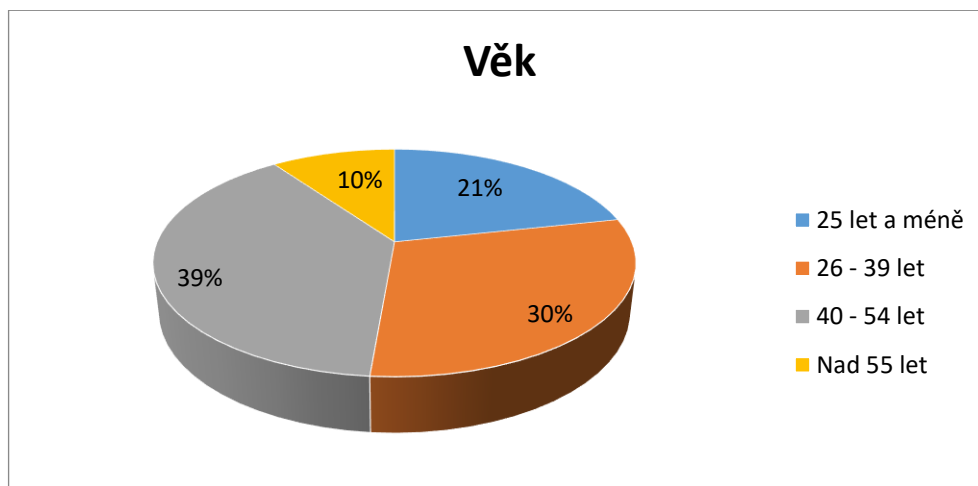
Položka č. 1 – Pohlaví



Graf 1 – Pohlaví

V grafu č. 1 je znázorněno pohlaví uchazečů o zaměstnání, kteří vyplnili dotazník. Z celkového počtu 111 respondentů, odpovědělo 63 mužů (57 %) a 48 žen (43 %).

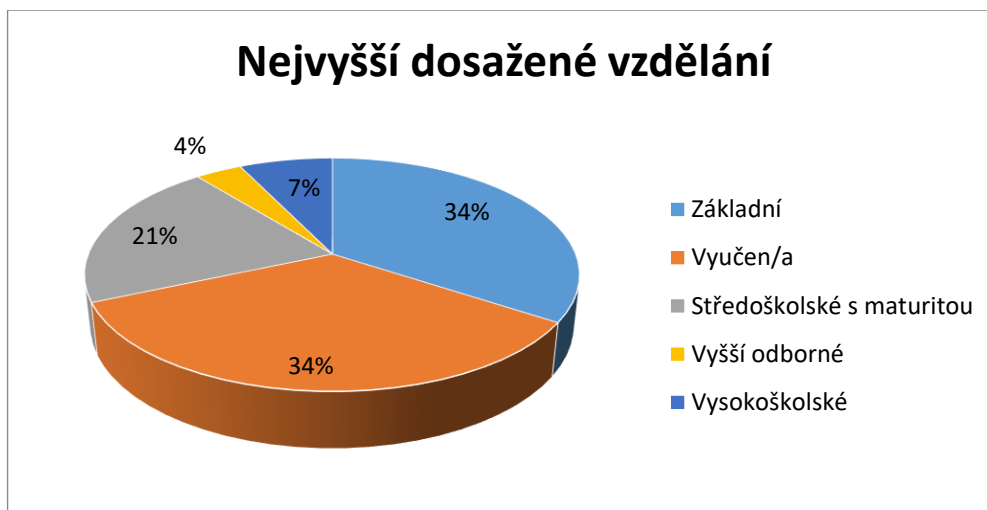
Položka č. 2 – Váš věk



Graf 2 - Věk

Největší část absolventů rekvalifikací 43 (39 %) spadá do věkové kategorie 40–54 let. Druhá nejobsáhlejší kategorie je u věku v rozmezí 26–39 let v počtu 33 respondentů (30 %). Zbývajících 35 dotazovaných spadá do věkové škály 25 let a méně v počtu 24 osob (21 %) a zbylých 11 tázaných (10 %) patří do skupiny nad 55 let.

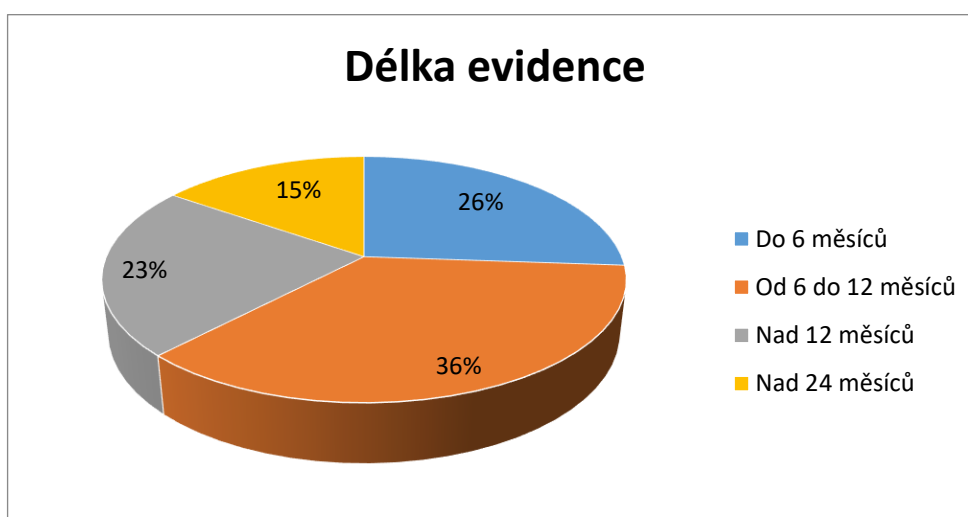
Položka č. 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání



Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

V rámci otázky o nejvyšším dosaženém vzdělání dosáhly shodného počtu respondentů 38 (34 %) kategorie „Základní“ a „Vyučen/a“. Středoškolského vzdělání s maturitou dosáhlo 23 dotazovaných (21 %). Vysokoškolsky vzdělaných bylo 8 respondentů (7 %) a zbylý počet absolventů rekvalifikace, což jsou 4 absolventi (4 %), mělo vyšší odborné vzdělání.

Položka č. 4 – Délka Vaší evidence na úřadu práce před zahájením rekvalifikace



Graf 4 – Délka evidence

Délka evidence byla rozdělena do 4 kategorií. Z toho první kategorie „Do 6 měsíců“ spadá ještě do evidence krátkodobé. Zbylé tři kategorie a jejich délka evidence je již brána jako evidence dlouhodobá. Největší část absolventů rekvalifikace 40 osob (36 %) byla či je v evidenci úřadu práce od 6 do 12 měsíců. Evidence do 6 měsíců je druhou nejobsáhlejší

kategorií se svými 26 %, což je celkem 29 dotazovaných. Rekvalifikaci absolvovalo 25 uchazečů (23 %), kteří byli či jsou v evidenci již déle než 12 měsíců. Poslední kategorii, která zastává délku evidence nad 24 měsíců, zvolilo v dotazníkovém šetření celkem 17 dotazovaných (15 %).

5.3 Metoda sběru dat

Pro tento výzkum jsem zvolila kvantitativní metodu, která má „přesně vymezený předmět zkoumání, dospívá ke konkrétním zjištěním, k jasně formulovaným poznatkům, které jsou obvykle vyjádřeny v kvantitativních datech.“ (Průcha, 2014, s. 103 a 104)

Dle Průchy (2014, s. 107) sběr dat může být rychlý, dá se zkoumat velký soubor subjektů, zpracování dat se dá provést pomocí počítačového programu a výsledky jsou objektivní, tj. nezávislé na výzkumníkovi.

Dotazník byl zformován do 25 otázek – 5 uzavřených, 4 polouzavřené, 16 otázek je škálových. U prvních šesti otázek bylo možné označit pouze jednu odpověď. V následujících třech otázkách bylo možné zvolit více odpovědí, navíc s možností napsat odpověď vlastní. Na otázky škálové se odpovídalo označením odpovědi na číselné stupnici od 1 do 5, přičemž ke každému číslu byla přiřazena slovní odpověď v tomto znění:

- 1 = rozhodně ne,
- 2 = spíše ne,
- 3 = nedokážu posoudit,
- 4 = spíše ano,
- 5 = rozhodně ano.

5.4 Průběh výzkumu a zpracování dat

Koncem února 2021 byl zrealizován předvýzkum se třemi uchazeči o zaměstnání vybraných dle kritérií. V tomto předvýzkumu bylo zjištěno, že k vyplnění dotazníku je potřeba zhruba 5 minut. Pro lepší srozumitelnost byla přeformulována otázka č. 25. Dotazníky vyplněné v rámci předvýzkumu nebyly zahrnuty do výsledků samotného výzkumu.

Kvůli epidemiologické situaci COVID-19 je osobní účast uchazečů o zaměstnání na úřadu práce omezena na nejnutnější minimum, a proto byl dotazník vytvořen v online platformě

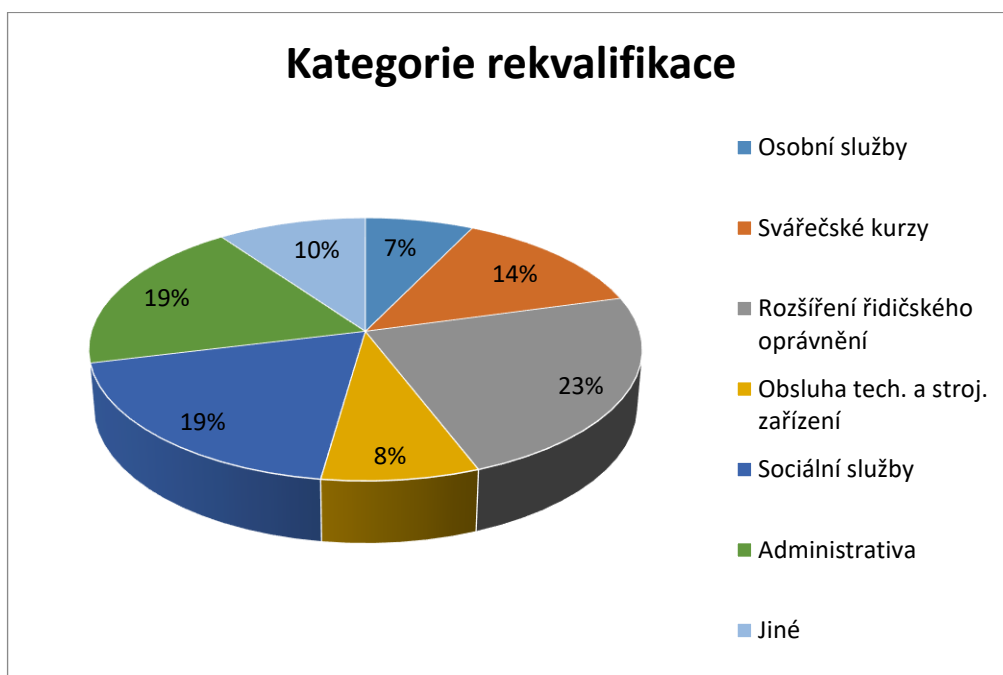
Survio pro co nejjednodušší šíření mezi vybrané uchazeče a absolventy rekvalifikace. Těm pak byl na základě jejich souhlasu zaslán přímý odkaz na dotazník formou e-mailu nebo SMS zprávy. Výzkum proběhl v měsíci březnu 2021. Z celkového počtu 162 zasláných odkazů k dotazníku bylo vyplněno 111 dotazníků. Výsledky byly zadány do MS Excel, kde pak byly vytvořeny jednotlivé grafy.

6 ANALÝZA VÝSLEDKŮ A INTERPRETACE DAT

V rámci této kapitoly jsou předloženy výsledné hodnoty z dotazníkového šetření. První čtyři otázky z dotazníku byly zaměřeny demograficky. Následující otázky se již týkaly přímo rekvalifikací, získaných znalostí a dovedností z kurzu, lektora, náročnosti atd.

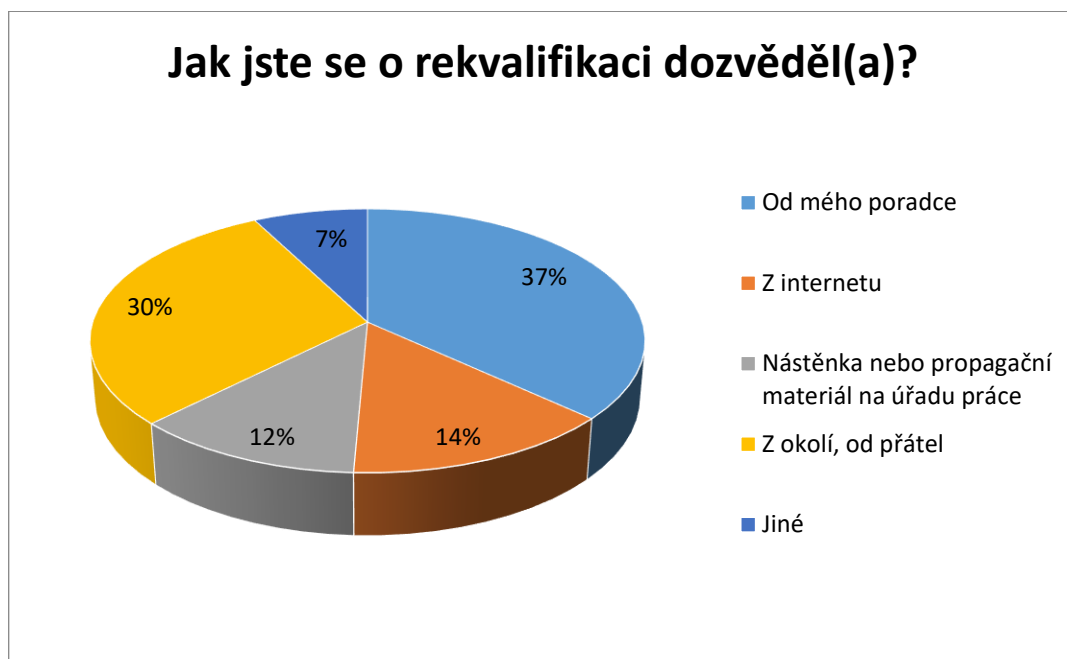
Dílčí cíl č. 1 – Do jaké oblasti nejčastěji spadají absolvované rekvalifikační kurzy

Položka č. 5 – Kategorie rekvalifikace



Graf 5 – Kategorie rekvalifikace

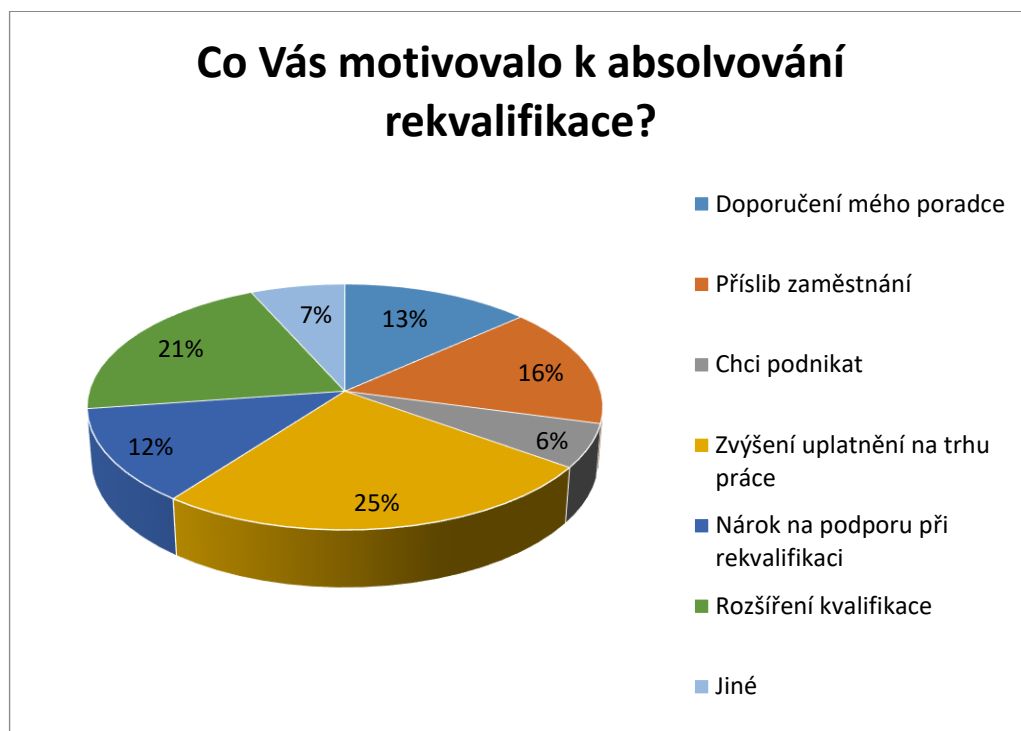
Mezi nejčastěji absolvované rekvalifikace patří s výsledkem 26 odpovědí (23 %) rozšíření řidičského oprávnění. Následují dvě kategorie se shodným výsledkem, a to jsou sociální služby a oblast administrativy, pod kterou spadá kurz účetnictví, základy podnikání, obsluha PC atd. Tyto dvě možnosti byly shodně zvoleny 21 absolventy (19 %). Svářečské kurzy absolvovalo 15 dotazovaných (14 %). Jedenáct dotazovaných (10 %) zvolilo odpověď „jiná“. V rámci této odpovědi byl zmíněn 5x kurz sanitáře, 2x příprava teplých pokrmů, 1x příprava studených pokrmů a 5x kurz strážného. Rekvalifikaci na obsluhu technických a strojírenských zařízení (CNC stroje, motorová pila, křovinořez aj.) si zvolilo 9 UoZ (8 %). Pouze o jednoho absolventa méně (7 %) má pak kategorie osobní služby (kosmetika, pedikúra atd.).

Dílčí cíl č. 2 – Jak se o možnosti rekvalifikace dozvěděliPoložka č. 7 – Zdroj informací o rekvalifikaci

Graf 6 – Jak jste se o rekvalifikaci dozvěděl(a)?

V této otázce bylo možné označit více odpovědí. Od svého poradce na úřadu práce se o rekvalifikaci dozvědělo 53 uchazečů (37 %). Možnost „z okolí, od přátel“ bylo o rekvalifikaci informováno 43 respondentů (30 %). Díky internetu přišlo k informacím o RK celkem 20 dotazovaných (14 %). Nástěnka nebo propagační materiál na úřadu práce byla zdrojem informací pro 17 UoZ (12 %). Možnost „jiné“ byla zvolena v 11 případech (7 %). V rámci této možnosti byla uvedena možnost, že se o RK dozvěděli od budoucího zaměstnavatele, kde získali UoZ příslib zaměstnání.

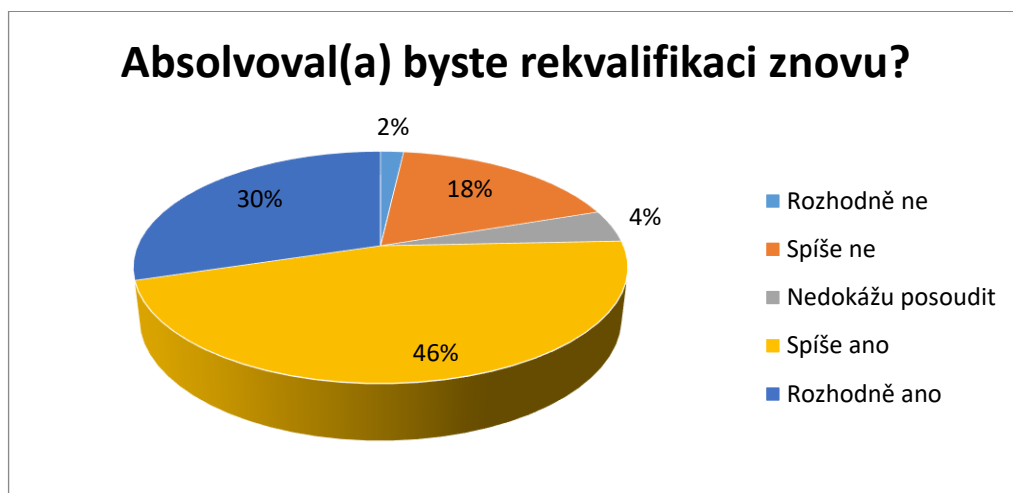
Dílčí cíl č. 3 – Co uchazeče o zaměstnání motivovalo k absolvování rekvalifikace

Položka č. 8 – Motivace k absolvování rekvalifikace

Graf 7 – Co Vás motivovalo k absolvování rekvalifikace?

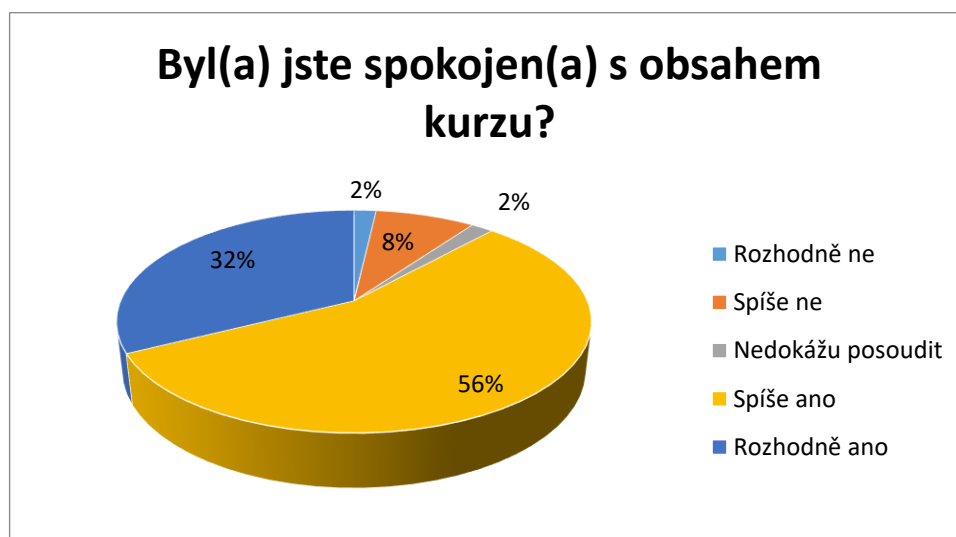
I v případě téhle otázky bylo možno zvolit více odpovědí. Nejčastější motivací pro absolvování rekvalifikačního kurzu bylo v 53 případech (25 %) zvýšení uplatnění na trhu práce. Kvůli rozšíření kvalifikace rekvalifikaci podstoupilo 43 UoZ (21 %). Z důvodu získání příslibu zaměstnání se rozhodlo RK absolvovat 33 dotazovaných (16 %). Značná část byla motivována k absolvování kurzu od svého poradce na úřadu práce, a to v 28 případech (13 %). Pro 26 respondentů (12 %) hrály roli peníze v podobě nároku na podporu při rekvalifikaci. K odpovědi „jiné“, která byla zvolena 14x (7 %), byly připsány tyto důvody k absolvování – vysoká poptávka po řidičích (4x), získání lepší/vyšší mzdy (6x), vzhledem k nabídce volných míst na trhu práce (1x), dobré využití volného času (3x) a obnovení znalostí ze střední školy (1x). Z důvodu, že chtěl UoZ podnikat, absolvovalo rekvalifikaci 12 dotazovaných (6 %).

Dílčí cíl č. 4 – Jak byli spokojeni s obsahem rekvalifikačního kurzu

Položka č. 15 – Absolvování rekvalifikace znovu

Graf 8 – Absolvoval(a) byste rekvalifikaci znovu?

Na základě zkušeností z rekvalifikace by se spíše pro absolvování znovu rozhodlo 51 absolventů (46 %). Znovu absolvovat RK by rozhodně podstoupilo 33 respondentů (30 %). Možnost „spíše ne“ zvolilo 20 dotazovaných (18 %). Jen 5 tázaných (4 %) nedokáže posoudit, zda by šli do absolvování rekvalifikace znovu. Zásadně proti opětovnému absolvování kurzu byli pouze 2 účastníci výzkumu (2 %).

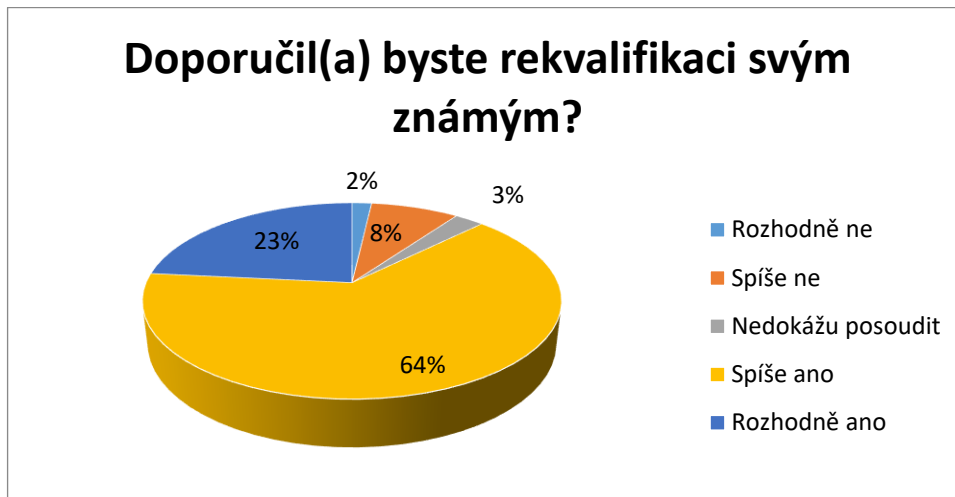
Položka č. 16 – Spokojenost s obsahem kurzu

Graf 9 – Byl(a) jste spokojen(a) s obsahem kurzu?

Nadpoloviční většina absolventů, což je 62 osob (56 %), byla s obsahem kurzu spíše spokojena. Úplné spokojenosti s obsahem kurzu dosáhlo 36 účastníků (32 %). Spíše

nespokojeno bylo pouze 9 respondentů (8 %). U odpovědi „nedokážu posoudit“ a „rozhodně ne“ se sešel stejný počet odpovědí, a to u každé po 2 (2 %).

Položka č. 24 – Doporučení rekvalifikace

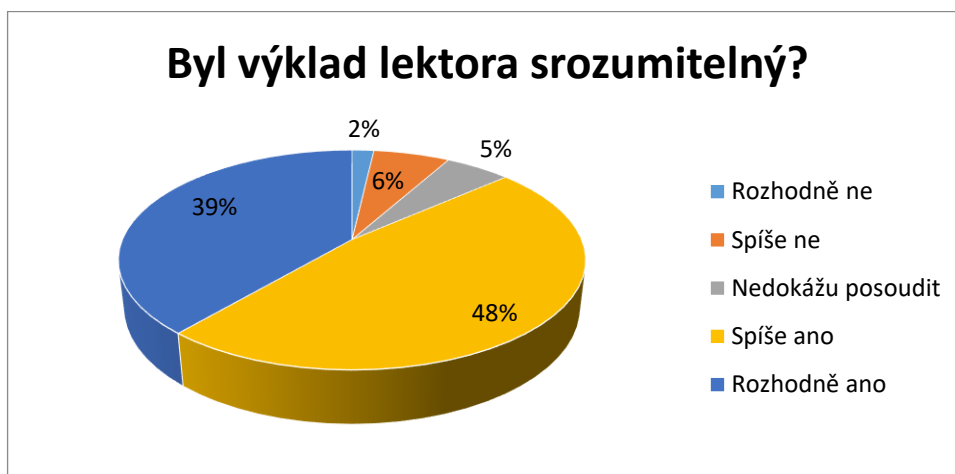


Graf 10 – Doporučil(a) byste rekvalifikaci svým známým?

Nadpoloviční většina, což je 71 respondentů (64 %), by rekvalifikaci svým známým spíše doporučila. Určitě by RK doporučilo 26 dotazovaných (23 %). Spíše nedoporučení rekvalifikace se dá očekávat od 9 absolventů (8 %). Tři respondenti (3 %) nedokážou posoudit, jestli by rekvalifikaci doporučilo a pouze ve dvou případech (2 %) by rekvalifikaci nebyla určitě doporučena.

Dílčí cíl č. 5 – Jak byli spokojeni s lektorem

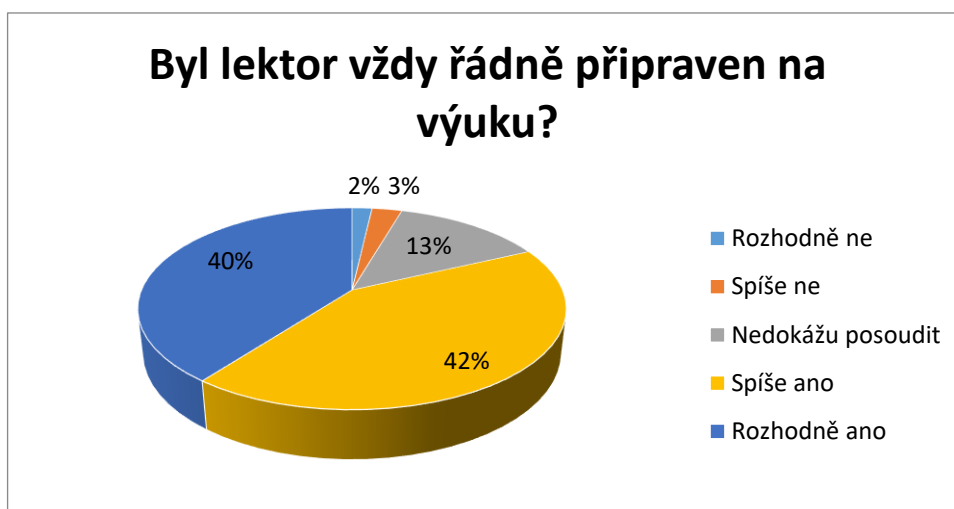
Položka č. 17 – Srozumitelnost výkladu lektora



Graf 11 – Byl výklad lektora srozumitelný?

Dle 53 účastníků výzkumu (48 %) byl výklad lektora spíše srozumitelný a dalších 43 účastníků (39 %) výklad označilo rozhodně za srozumitelný. Pro 7 absolventů (6 %) byl výklad spíše nesrozumitelný. Srozumitelnost nedokáže posoudit 6 respondentů (5 %). Za zcela nesrozumitelný považovali výklad 2 dotazovaní (2 %).

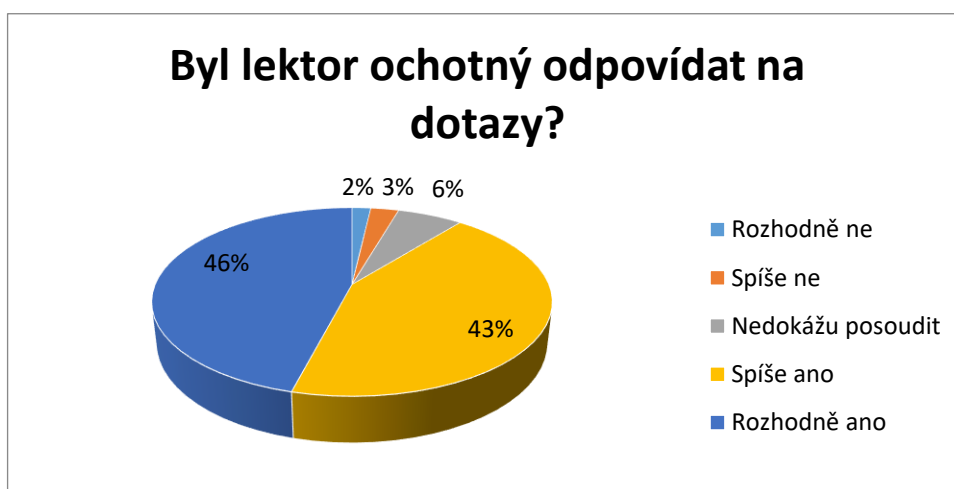
Položka č. 18 – Přípravenost lektora



Graf 12 – Byl lektor vždy řádně připraven na výuku?

Přípravenost lektora byla hodnocena celkově spíše kladně. Pro odpověď „spíše ano“ se rozhodlo 47 respondentů (42 %) a odpověď „rozhodně ano“ zvolilo 44 dotazovaných (40 %). Zda byl lektor řádně připraven, nedokáže posoudit 15 účastníků výzkumu (13 %). Lektor byl spíše nepřipraven dle 3 absolventů (3 %) a jako rozhodně nepřipraveného posoudili lektora pouze 2 absolventi (2 %).

Položka č. 19 – Ochota lektora

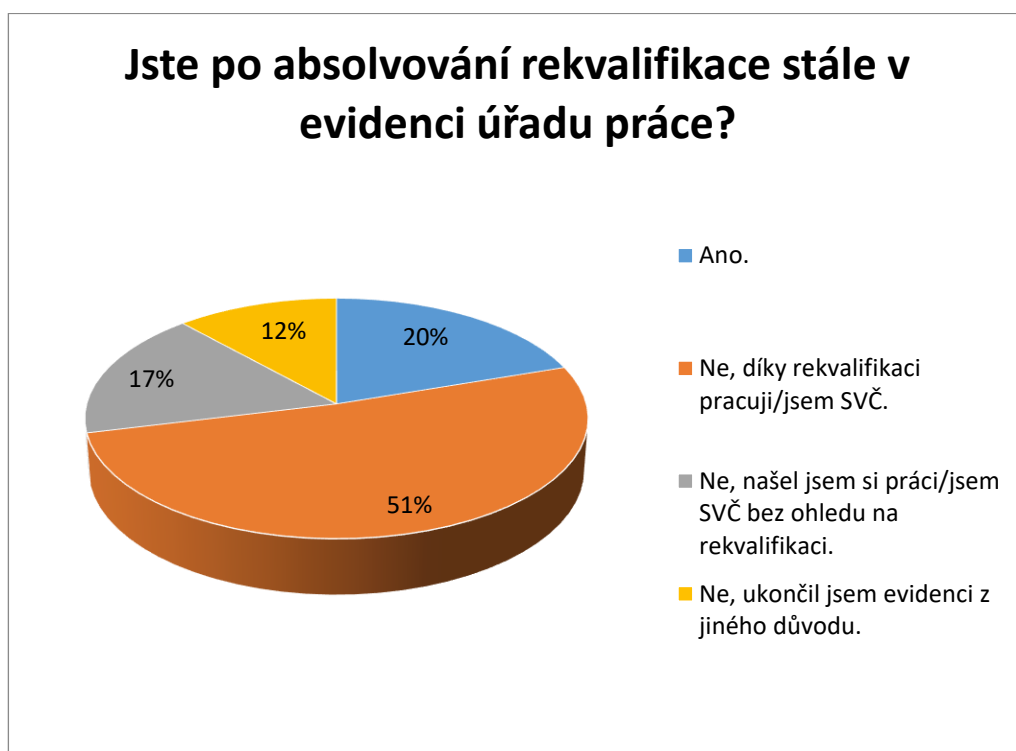


Graf 13 – Byl lektor ochotný odpovídat na dotazy?

Většina dotazovaných, přesně 51 osob (46 %), posoudilo lektora jako ochotného, při dotazování. Možnost „spíše ano“ zvolilo 48 respondentů (43 %). Ochotu nedokázalo posoudit 7 absolventů (6 %). Jako spíše neochotného označili lektora 3 účastníci výzkumu (3 %) a rozhodně neochotného ho označili 2 dotazovaní (2 %).

Dílčí cíl č. 6 – Přínos rekvalifikace z hlediska znalostí a dovedností a její přispění k vyřazení z evidence úřadu práce

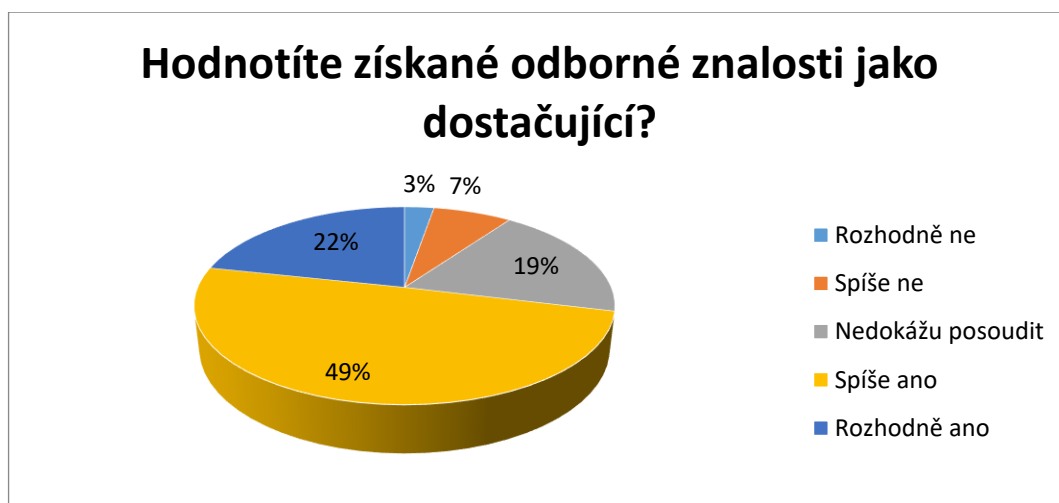
Položka č. 6 – Evidence na ÚP po rekvalifikaci



Graf 14 – Jste po absolvování rekvalifikace stále v evidenci úřadu práce?

Přes polovinu absolventů rekvalifikace 57 (51 %) si díky kurzu našli práci či zahájili samostatně výdělečnou činnost. Po ukončení rekvalifikace zůstává v evidenci úřadu práce 22 respondentů (20 %). Bez ohledu na absolvovaný RK si našlo zaměstnání nebo zahájilo samostatně výdělečnou činnost 19 absolventů (17 %). K ukončení evidence z jiných důvodů, kterými může být odjezd do zahraničí, péče o dítě nebo osobu blízkou, studium či bez udání důvodu aj., došlo ve 13 případech (12 %).

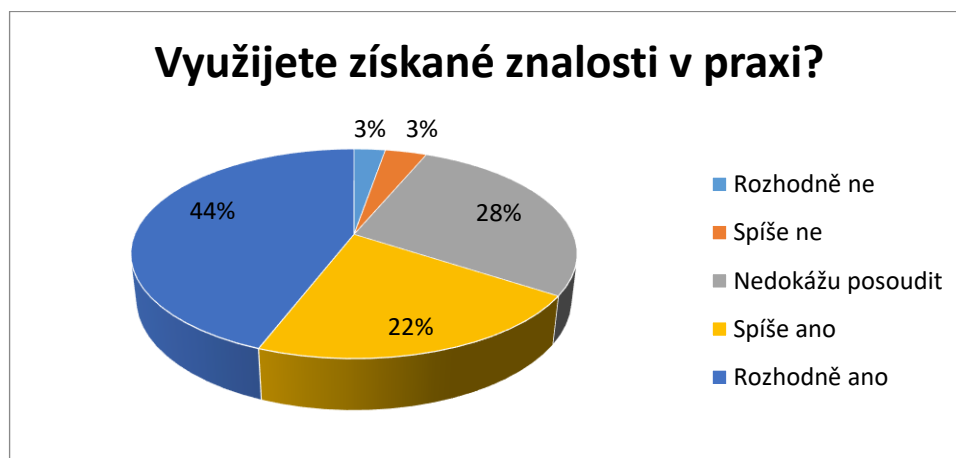
Položka č. 11 – Dostatečnost odborných znalostí z rekvalifikace



Graf 15 – Hodnotíte získané odborné znalosti jako dostačující?

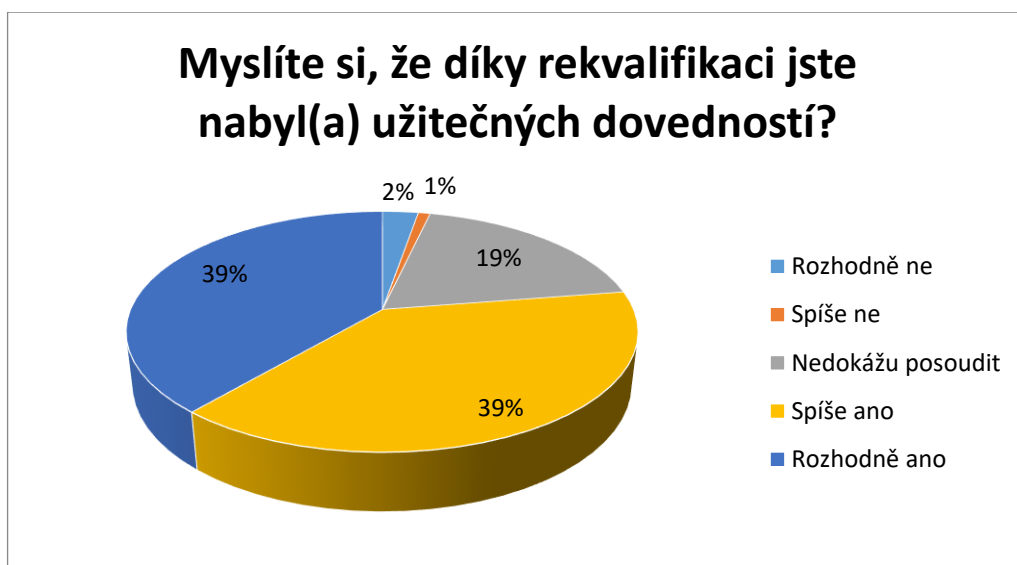
Téměř polovina dotazovaných zhodnotila své získané odborné znalosti jako spíše dostačující. Pro tuto odpověď se rozhodlo 55 absolventů (49 %). Rozhodně dostačující přijdou získané znalosti 24 dotazovaným (22 %). Své získané znalosti nedokáže posoudit 21 respondentů (19 %). Pro zápornou odpověď se rozhodlo 11 absolventů. Z toho 8 (7 %) zvolilo odpověď „spíše ne“ a 3 (3 %) „rozhodně ne“.

Položka č. 12 – Využití získaných znalostí v praxi



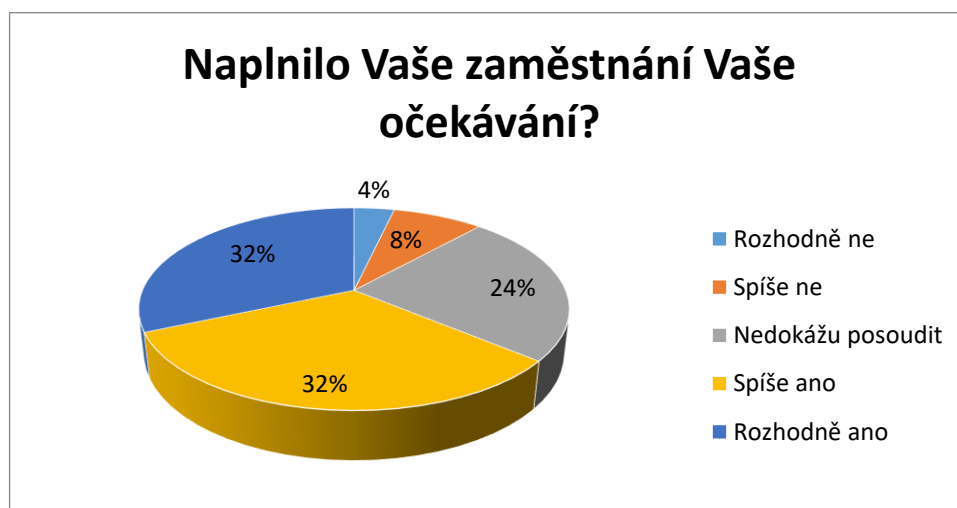
Graf 16 – Využijete získané znalosti v praxi?

Většinová část dotazovaných je přesvědčena, že získané znalosti využije v praxi. Tuto odpověď si vybralo 49 dotazovaných (44 %). Využití znalostí v praxi nedokáže posoudit 31 dotazovaných (28 %). Odpověď „spíše ano“ zvolilo 24 respondentů (22 %). Zápornou odpověď „spíše ne“ si vybrali 4 absolventi (3 %) a pro „rozhodně ne“ se rozhodli 3 absolventi (3 %).

Položka č. 13 – Nabyté dovednosti

Graf 17 – Myslíte si, že díky rekvalifikaci jste nabyl(a) užitečných dovedností?

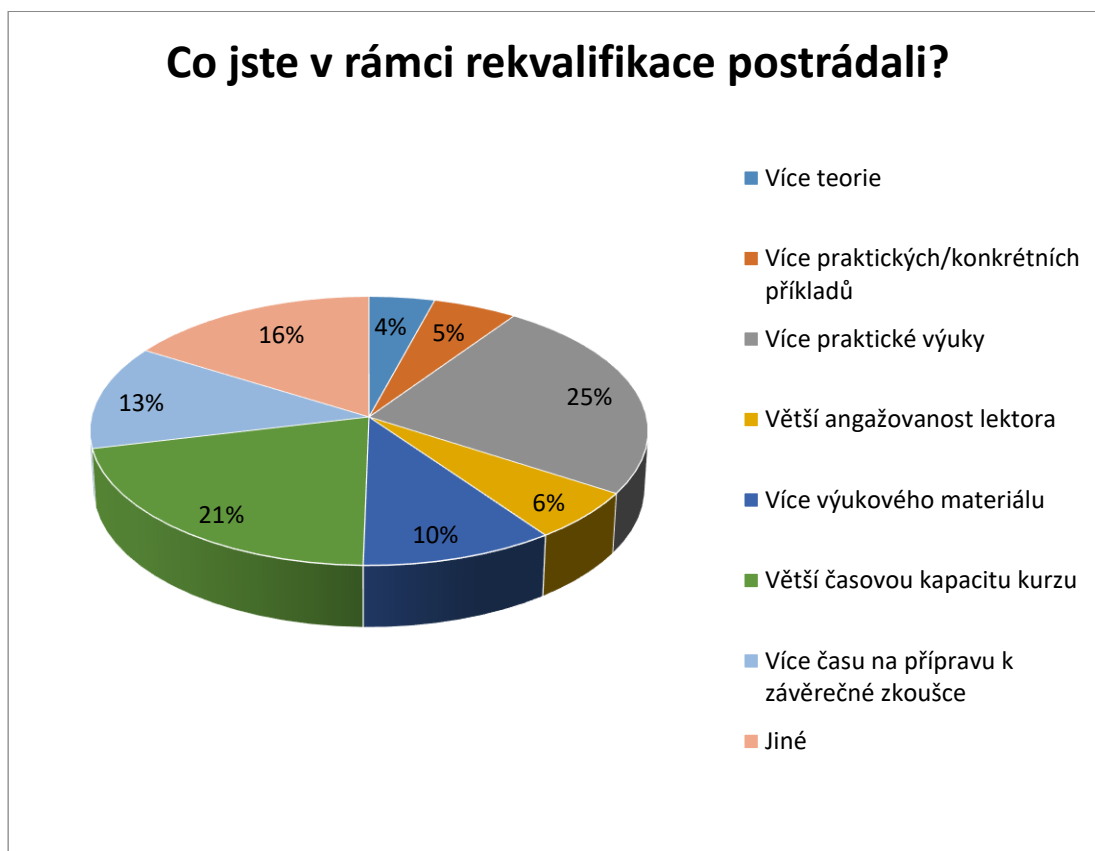
Pro obě kladné odpovědi se rozhodl shodný počet dotazovaných, a to v počtu 43 dotazovaných (39 %). Zda díky rekvalifikaci nabyli užitečných dovedností, nedokáže posoudit 21 respondentů (19 %). Získané dovednosti rozhodně za užitečné nepovažují 3 absolventi (2 %). „Spíše ne“ zvolil pouze jeden z tázaných (1 %).

Položka č. 25 – Nové zaměstnání

Graf 18 – Naplnilo Vaše zaměstnání Vaše očekávání?

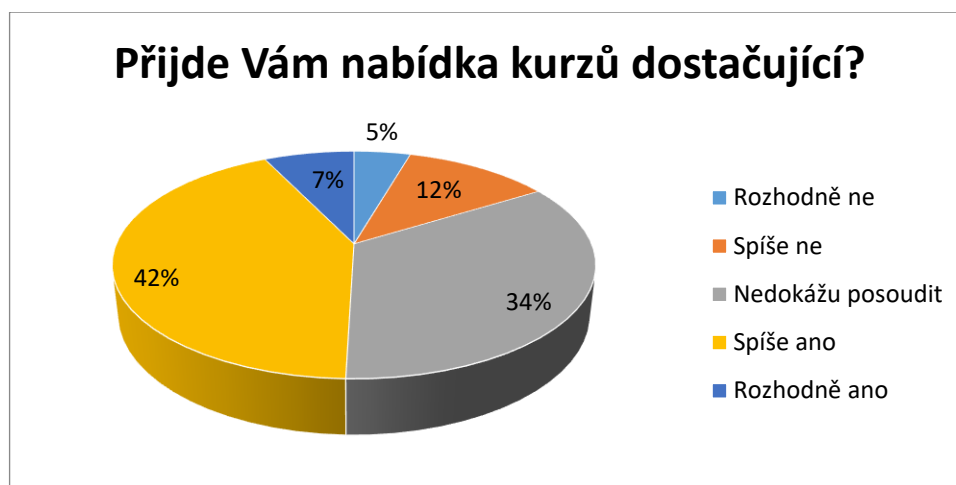
Nové zaměstnání po absolvování RK spíše naplnilo očekávání v 36 případech (32 %) a v 35 případech (32 %) byla všechna očekávání naplněna. Zda zaměstnání splnilo všechna očekávání, nedokáže posoudit 27 respondentů (24 %). Odpověď „spíše ne“ byla zvolena 9 absolventy (8 %) a „rozhodně ne“ 4 absolventy (4 %).

Dílčí cíl č. 7 – Pozitivní a negativní stránky rekvalifikace a jejího průběhu

Položka č. 9 – Nedostatky rekvalifikace

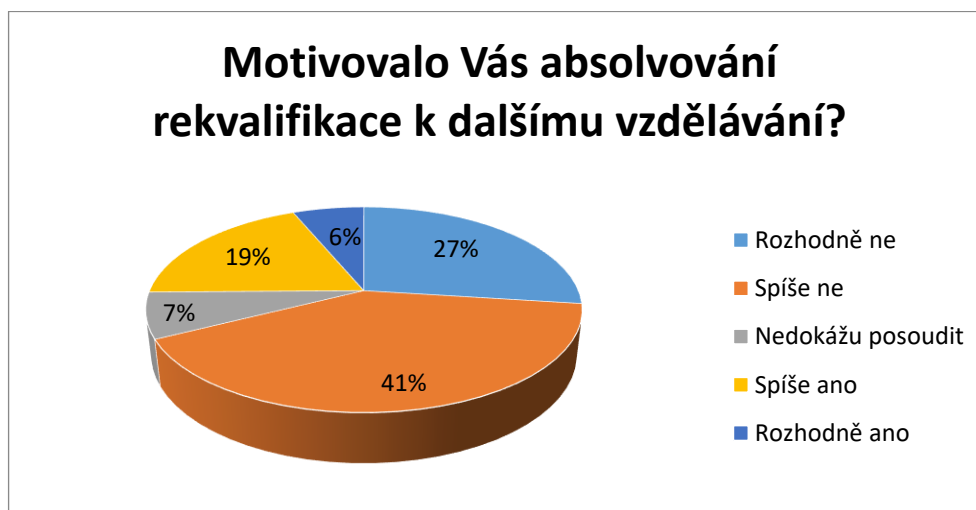
Graf 19 – Co jste v rámci rekvalifikace postrádali?

V otázce č. 9 bylo možné zvolit více odpovědí než jednu. Více praktické výuky postrádalo 41 dotazovaných (25 %). Pro 35 respondentů (21 %) měla rekvalifikace nedostatečnou časovou kapacitu. Pro uvedení své odpovědi v možnosti „jiné“ se rozhodlo 27 absolventů RK (16 %). V rámci této odpovědi uvedli, že jim chybělo modernější vybavení pro rekvalifikaci (4x) a naopak celkem 23x se objevila odpověď, že v rámci rekvalifikace nepostrádali vůbec nic. Nedostatek času na přípravu k závěrečné zkoušce pocítilo 21 uchazečů (13 %). Pro 17 respondentů (10 %) byl výukový materiál nedostatečný. Větší angažovanost lektora by uvítalo 10 osob (6 %). Pro více praktických nebo konkrétních příkladů hlasovalo 9 dotazovaných (5 %) a pro více teorie 7 dotazovaných (4 %).

Položka č. 10 – Nabídka kurzů

Graf 20 – Přijde Vám nabídka kurzů dostačující?

Značná část respondentů 47 (42 %) považuje nabídku rekvalifikací spíše za dostačující. Dostatečnost nabídky RK nedokáže posoudit 38 dotazovaných (34 %). Pro odpověď „spíše ne“ se rozhodlo 13 respondentů (12 %). Nabídka přijde úplně dostačující pouze 8 absolventům (7 %) a pro pravý opak, jako rozhodně nedostačující, se rozhodlo 5 absolventů (5 %).

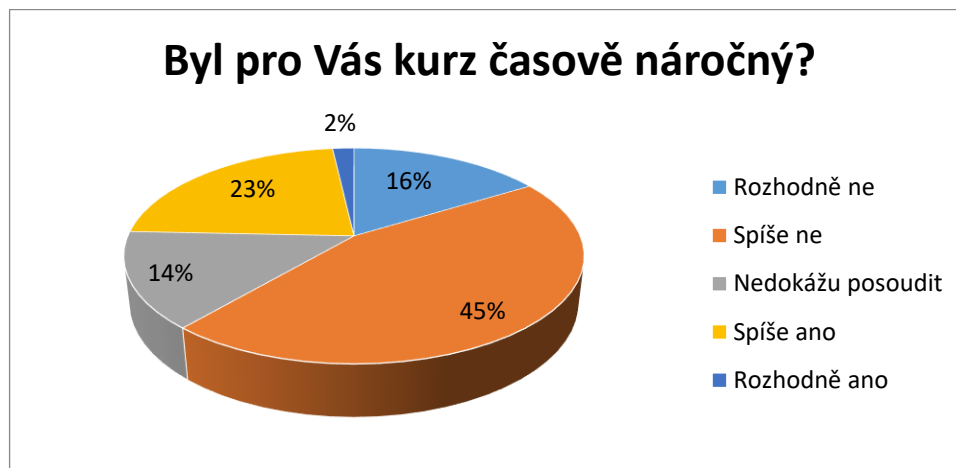
Položka č. 14 – Motivace k dalšímu vzdělávání

Graf 21 – Motivovalo Vás absolvování rekvalifikace k dalšímu vzdělávání?

Absolvování rekvalifikace spíše k dalšímu vzdělávání absolventy nemotivovala. Tak odpovědělo 45 absolventů (41 %). Pro odpověď „rozhodně ne“ se rozhodlo také značné množství absolventů, bylo jich přesně 30 (27 %). Celkem 21 dotazovaných (19 %) zvolilo odpověď „spíše ano“. Zda je rekvalifikace motivovala k dalšímu vzdělávání, nedokáže

posoudit 8 tázaných (7 %). Rekvalifikace rozhodně motivovala k dalšímu vzdělávání pouze 7 respondentů (6 %).

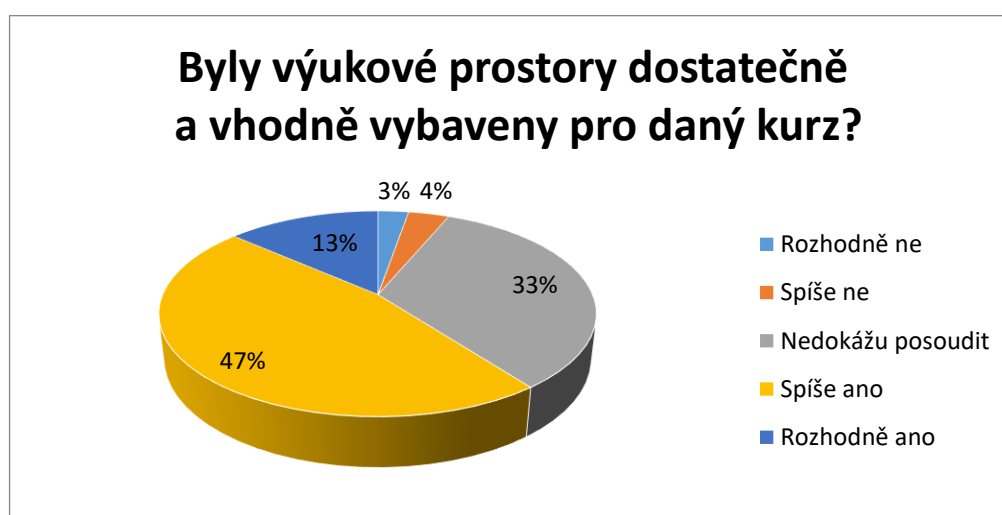
Položka č. 20 – Časová náročnost kurzu



Graf 22 – Byl pro Vás kurz časově náročný?

Pro 50 absolventů rekvalifikace (45 %) kurz spíše časově náročný nebyl. Naopak 25 respondentů (23 %) kurz označila spíše za časově náročný. Pro odpověď „rozhodně ne“ se rozhodlo 18 (16 %) osob. Časovou náročnost nedokázalo posoudit 16 dotazovaných (14 %) a jako časově náročný kurz označili pouze 2 z tázaných (2 %).

Položka č. 21 – Vybavenost prostorů

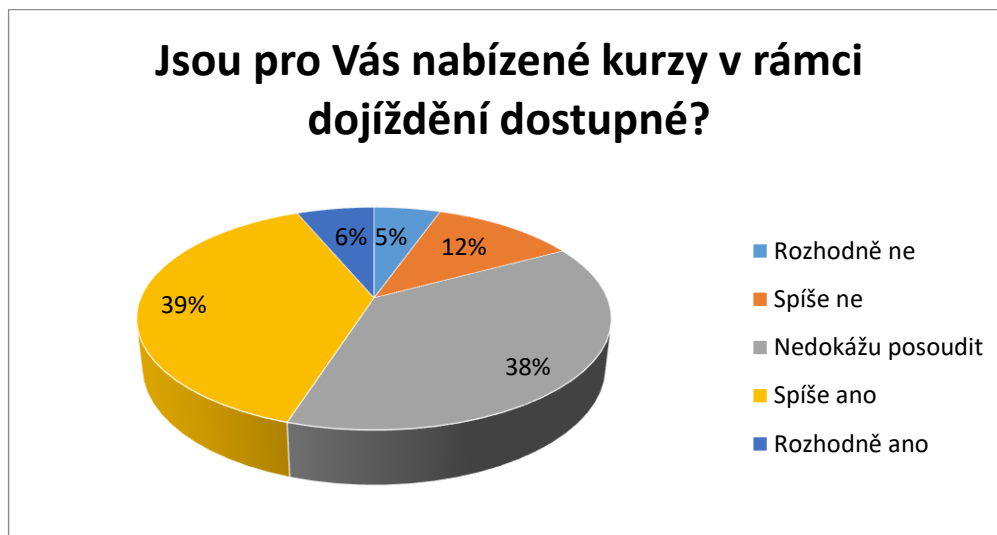


Graf 23 – Byly výukové prostory dostatečně a vhodně vybaveny pro daný kurz?

Výukové prostory považuje 52 respondentů (47 %) jako spíše vhodně a dostatečně vybavené. Vybavenost nedokáže 37 dotazovaných (33 %) posoudit. S vybavením bylo

rozhodně spokojeno 15 účastníků výzkumu (13 %). Pro možnost „spíše ne“ se rozhodli 4 respondenti (4 %) a 3 osoby (3 %) zvolili odpověď „rozhodně ne“.

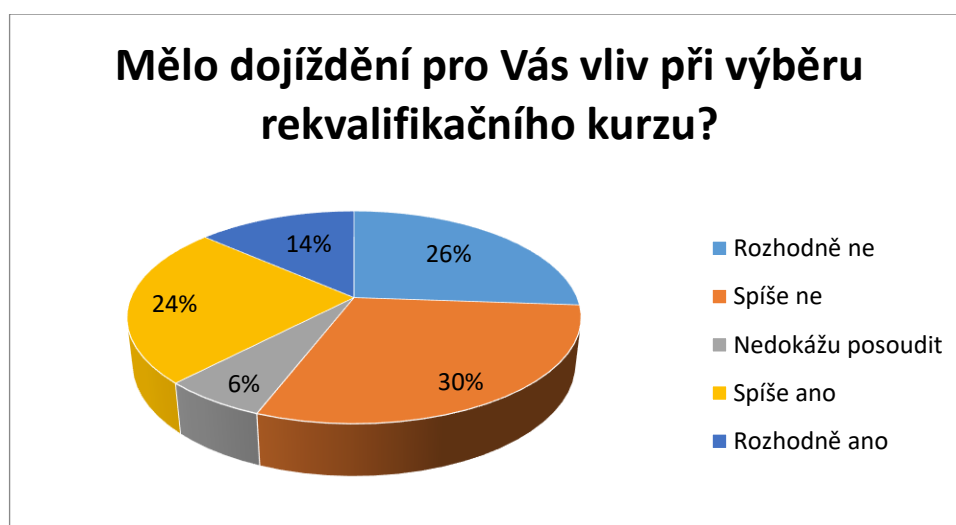
Položka č. 22 – Dostupnost rekvalifikací



Graf 24 – Jsou pro Vás nabízené kurzy v rámci dojíždění dostupné?

V rámci dojíždění jsou kurzy spíše dostupné pro 43 účastníků výzkumu (39 %). Dostupnost kurzů nedokáže posoudit 42 respondentů (38 %). Pro 13 absolventů (12 %) jsou kurzy spíše špatně dostupné v rámci dojíždění. Možnost „rozhodně ano“ zvolilo 7 dotazovaných (6 %) a odpověď „rozhodně ne“ volilo 6 dotazovaných (5 %).

Položka č. 23 – Vliv dojíždění na výběr rekvalifikace



Graf 25 – Mělo dojíždění pro Vás vliv při výběru rekvalifikačního kurzu?

Pro 33 uchazečů o zaměstnání (30 %) dojíždění spíše nemělo vliv na výběr rekvalifikace. Dalších 26 UoZ (26 %) nebylo při výběru vůbec ovlivněno dojížděním. Dojíždění mírně

ovlivnilo výběr v případě 27 účastníků výzkumu (24 %). Při výběru RK hrálo dojíždění hlavní roli v 15 případech (14 %) a 7 absolventů (6 %) nedokáže posoudit, zda mělo dojíždění vliv na jejich výběr kurzu.

7 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak hodnotí absolventi rekvalifikační vzdělávání touto formou a jestli je tato forma vzdělávání přínosná pro jejich uplatnění na trhu práce. Výzkum byl proveden v rámci okresu Hodonín, tzn. na kontaktních pracovištích úřadu práce v Hodoníně, Kyjově a ve Veselí nad Moravou. Celkově byl dotazník zaslán 162 osobám, dle stanovených kritérií. Vráceno bylo 111 dotazníků, se kterými jsem pracovala.

První čtyři otázky se týkaly výzkumného souboru a díky nim jsme se dozvěděli pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání a délku evidence na úřadu práce. Větší část absolventů rekvalifikace tvořili muži (57 %). Nejčastěji byla zastoupena věková kategorie účastníků v rozmezí 40–54 let. V této věkové škále si uchazeči často volí rekvalifikace, kvůli zvýšení uplatnění na trhu práce, jelikož se věkem pohybují blízko rizikového faktoru věk 50+ a mají strach, aby se jim povedlo na trhu práce ještě uplatnit. Rekvalifikaci podstoupilo rovnoměrné množství lidí se základním vzděláním (34 %) nebo s výučním listem (34 %). UoZ se pro rekvalifikaci rozhodují často, jelikož nemají žádné odborné zaměření. U osob s výučním listem jde většinou do doplnění dovedností, které využijí ke svému oboru vzdělání. Co se délky evidence na úřadu práce týče, většina absolventů (36 %) je či byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání od 6 do 12 měsíců. Od šesti měsíců se jedná už o evidenci dlouhodobou. V těchto případech se pro rekvalifikaci UoZ rozhodnou proto, že zjistili, že uplatnění na trhu práce není tak jednoduché, jak si představovali a teprve svou situaci začnou více řešit. Stinnou stránkou, proč se tato skupina rozhoduje pro rekvalifikaci, je ukončení nároku na podporu v nezaměstnanosti a pokud si zvolí rekvalifikaci zabezpečovanou úřadem práce, vznikne jim nárok na podporu při rekvalifikaci.

Otázka č. 5 nám měla odpovědět na dílčí cíl, **do jaké oblasti nejčastěji spadají absolvované rekvalifikační kurzy**. V případě tohoto výzkumu to bylo rozšíření řidičského oprávnění (23 %) a na druhém místě se umístila kategorie sociálních služeb (19 %) a administrativy (19 %).

K dalšímu dílčímu cíli, který se týkal toho, **jak se UoZ o rekvalifikaci dozvěděli**, jsem dospěla díky otázce č. 7. Většina absolventů uvedla, že se o RK dozvěděli od svého poradce na úřadu práce (37 %), což značí o tom, že poradci své UoZ docela dobře informují o

aktivitách ÚP. Další často volenou odpovědí bylo, že se o RK dozvěděli ze svého okolí (30 %).

Otázkou, **co uchazeče motivovalo pro absolvování rekvalifikace**, byl zodpovězen další dílčí cíl. Nejčastější motivací bylo zvýšení uplatnění na trhu práce (25 %), rozšíření kvalifikace (21 %) a příslib zaměstnání (16 %).

Zjistit, **zda byli absolventi spokojeni s obsahem rekvalifikačního kurzu**, měly pomoci otázky č. 15, 16 a 24. Nejprve jsem zjišťovala, zda by na základě získaných zkušeností, rekvalifikaci znovu absolvovali a 46 % zvolilo odpověď „spíše ano“ a 30 % volilo odpověď „rozhodně ano“. Většina odpovědí byla pozitivní a z toho se dá usoudit, že s obsahem rekvalifikace museli být spokojeni, když jsou ochotni ji znovu absolvovat. Položka č. 16 byla přímá otázka na spokojenost s obsahem kurzu, na kterou 56 % odpovědělo, že bylo spíše spokojeno a 32 % bylo rozhodně s obsahem spokojeno. Poslední otázka, kterou jsem zařadila k tomuto dílčímu cíli, se respondentů tázala, zda by rekvalifikaci doporučili svým známým a 64 % by ji spíše doporučila a 23 % by ji doporučila rozhodně. Pokud by spokojeni s obsahem nebyli, rekvalifikaci by pravděpodobně nedoporučovali svým známým.

Spokojenost s lektorem měly zodpovědět otázky 17, 18 a 19 výzkumného dotazníku. Srozumitelnost výkladu lektora byla hodnocena spíše kladně, a to ve 48 % případů. Pro 39 % účastníků rekvalifikací byl výklad rozhodně srozumitelný. Dále byla zjišťována připravenost lektora na výuku. Ta byla také hodnocena kladně, a to ve 42 % odpovědí „spíše ano“ a 40 % odpovědí „rozhodně ano“. Ochota lektora byla též hodnocena kladně. Absolventi ve 46 % odpověděli, že lektor byl rozhodně ochotný odpovídat na dotazy a pomoci v případě praktické výuky. Ve 43 % případů volili odpověď „spíše ano“. Osobnost lektora byla celkově hodnocena velmi kladně.

Otázky č. 6, 11, 12, 13 a 25 měly přinést odpověď pro dílčí cíl, kterým jsem chtěla zjistit, **zda rekvalifikace byla přínosná z hlediska získaných znalostí a dovedností a jestli přispěla k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce**. V evidenci úřadu práce zůstalo i po absolvování rekvalifikace pouze 20 % uchazečů. Samostatně výdělečnou činnost zahájilo nebo do pracovního poměru nastoupilo díky absolvování rekvalifikačního kurzu 51 % absolventů. Nové zaměstnání, které získali respondenti po absolvování rekvalifikace, ve 32 % případů spíše splnila očekávání a rozhodně naplnila očekávání též ve 32 % případů. Rekvalifikace tedy pro nadpoloviční většinu absolventů byla přínosná pro uplatnění na trhu práce a nalezené zaměstnání převážně splnila očekávání. Získané odborné

znalosti z rekvalifikace považuje 49 % absolventů spíše jako dostačující a 22 % rozhodně dostačující. Zda získané znalosti využijí v praxi, zhodnotilo 44 % účastníků odpovědí „spíše ano“. Užitečnost nabytých dovedností z RK je ve výsledku kladná. Pro odpověď „spíše ano“ i „rozhodně ano“ se rozhodlo v obou případech 39 % absolventů.

Poslední dílčí cíl, který jsem si pro tento výzkum stanovila, bylo **zjistit pozitivní a negativní stránky rekvalifikace a celkově jejího průběhu**. K tomuto cíli se váží otázky č. 9, 10, 14, 20, 21, 22 a 23. Účastníci rekvalifikačních postrádali nejvíce praktické výuky, a to v 21 % případů. Na druhém místě kritizovali nedostatečnou časovou kapacitu kurzu. Celková nabídka rekvalifikačních je pro 42 % respondentů dostačující. Absolvování rekvalifikace nebylo motivací k dalšímu vzdělávání. V rámci této otázky odpověděli absolventi ve 41 % možností „spíše ne“ a 27 % možností „rozhodně ne“. Pro 45 % absolventů kurz spíše časově náročný nebyl a pro 23 % naopak spíše náročný byl. Vybavenost učeben, kde RK probíhají, považuje 47 % respondentů spíše jako dostatečnou a vhodnou, avšak 33 % respondentů nebylo schopno vybavenost posoudit. Co se dojíždění týče, dle 39 % absolventů jsou RK spíše dostupné, ale 38 % dotazovaných nedokázalo dostupnost kurzů vůbec posoudit. Dojíždění celkově pro 56 % účastníků nemělo vliv při výběru rekvalifikace. V souhrnu byla nabídka rekvalifikačních, časová náročnost kurzů, vybavenost učeben i dopravní dostupnost hodnocena pozitivně. Negativní ohlas byl na nedostatek praktické výuky a nízký časový fond kurzu.

7.1 Doporučení pro praxi

Jelikož dle výzkumu jde vidět, že v 51 % případů rekvalifikace pomohla k uplatnění na trhu práce, zvýšila bych četnost poradenských schůzek zaměřených na rekvalifikace. Při těchto schůzkách se uchazeči o zaměstnání dozví vše o podmínkách a možnostech rekvalifikačních a současně se o rekvalifikaci dozví větší skupina lidí. Také se rovnou mohou obrátit se svými dotazy na specialistu z oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, který má na starost agendu rekvalifikačních a ví všechny aktuality, co se rekvalifikačních týče. V tomto ohledu je mnohem informovanější než poradci na kontaktních pracovištích.

Častým dotazem ze strany uchazečů o zaměstnání bývá, zda je možné absolvovat rekvalifikaci na asistenta pedagoga. Dříve byl tento kurz možný v rámci zabezpečené rekvalifikace, ale později na něj začalo být nahlíženo jako na studium a byl tak vyškrtnut z rekvalifikačních jak zabezpečených, tak i zvolených. Jelikož dochází v rámci školství

k integraci dětí s handicapem mezi děti zdravé, bylo by dobré zvážit zařazení toho kurzu zpět do nabídky. Asistenti pedagoga jsou nyní využíváni od mateřských škol až po střední školy a odborná učiliště. Existuje tedy vysoká šance, že by absolvent kurzu asistent pedagoga našel uplatnění na trhu práce a rekvalifikace by tak splnila podmínku účelnosti.

Uchazeči o zaměstnání, kteří neměli v rámci povinné školní docházky nebo při studiu střední školy výuku anglického či německého jazyka, se často dotazují, jestli je možné v rámci rekvalifikace absolvovat nějaký jazykový kurz. Častěji je zmiňována angličtina. Zařazení tohoto kurzu, alespoň ve formě nějakého základního kurzu by též nebylo špatné, jelikož angličtina nebo němčina jsou častými požadavky zaměstnavatelů, kteří hledají nové zaměstnance. Absence jazykových dovedností je v některých profesích častým problémem a mnohdy se tak prodlužuje setrvání v evidenci úřadu práce.

Přínosem by též bylo navrácení kurzu na obsluhu vysokozdvížného vozíku do nabídky zabezpečovaných rekvalifikací. Právě tato dovednost patří hned po řidičském oprávnění skupiny B do nejčastějších požadavků. Navíc jeho uplatnění není pouze u pozice skladníka, ale objevuje se také u profese řidiče, některých dělnických profesí aj.

ZÁVĚR

Bakalářská práce měla za cíl zjistit hodnocení absolventů rekvalifikace formu tohoto vzdělávání, a jestli je tato forma vzdělávání přínosná pro jejich uplatnění na trhu práce. Práce byla vytvořena na základě informací z literatury a internetových zdrojů, zabývajících se tímto tématem a také na základě kvantitativního výzkumu, který proběhl formou dotazníkového šetření. Výzkum byl realizován na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Brně, Kontaktních pracovištích v Hodoníně, Kyjově a Veselí nad Moravou. Respondenti zařazení do dotazníkového šetření byli absolventi rekvalifikačních kurzů a jsou či byli v evidenci uchazečů o zaměstnání na jednom z uvedených kontaktních pracovišť.

Teoretická část měla za úkol uvést do problematiky nezaměstnanosti, seznámit s institucí Úřadu práce jak ze strany zprostředkování zaměstnání, tak ze strany nepojistných sociálních dávek. Dále byla popsána aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Důležitou kapitolou byla kapitola o rekvalifikacích, legislativní zakotvení těchto kurzů, podmínkách a dělení. Přiblíženo bylo také téma vzdělávání dospělých.

Na teoretickou část navázala část praktická, ve které byl proveden výzkum a jeho vyhodnocení. V rámci dotazníkového šetření se vrátilo vyplněných 111 dotazníků, se kterými jsem dále pracovala. Jsem ráda, že jsem dosáhla takové návratnosti dotazníků vzhledem k epidemiologické situaci COVID – 19. Největší podíl na to má zřejmě to, že dotazník byl distribuován elektronickou formou. Z výsledků vyplývá, že v druhé polovině roku 2019 a v roce 2020 měli o rekvalifikaci zájem více muži a nejčastěji byla zastoupena věková skupina 40–54 let. Změnit či doplnit svou kvalifikaci se rozhodli nejvíce osoby se základním vzděláním nebo s výučním listem. Délka evidence uchazečů, kteří se rozhodli absolvovat rekvalifikaci, spadala již do dlouhodobé evidence a v dotazníkovém šetření to byla kategorie od 6 do 12 měsíců. Díky rekvalifikaci tak 51 % dotazovaných našlo zaměstnání nebo se uplatnilo na trhu práce jako osoba samostatně výdělečně činná. Obsahy jednotlivých kurzů, celková nabídka rekvalifikací i dostupnost kurzů v rámci dojíždění byli z pohledu absolventů hodnoceny ve větší míře kladně. Většinová část absolventů byla také spokojena s lektory, kteří rekvalifikaci vedli. U získaných znalostí a nabytých odborných dovedností převažovalo též pozitivní hodnocení a současně většina dotazovaných je přesvědčena, že tyto znalosti a dovednosti využije v praxi. Časová náročnost nebyla dle výsledků vysoká, ba naopak, častou výtkou rekvalifikací byla nedostatečná časová kapacita a také negativně hodnotili nedostatek praktické výuky. Rekvalifikaci by znovu absolvovala většina respondentů

a též by ji většina doporučila svým známým. Z toho lze vyvodit, že absolventi byli s rekvalifikacemi spokojeni a absolvované kurzy jsou pro ně pozitivní zkušeností.

Na základě uvedených skutečností můžeme říct, že cíle této bakalářské práce byly naplněny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BRČÁK, J., B. SEKERKA, L. SEVEROVÁ a D. STARÁ, 2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-708-5.
- [2] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.
- [3] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.
- [4] KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.
- [5] LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.
- [6] LOCHMANNOVÁ, Alena, 2017. *Veřejná správa: základy veřejné správy*. Prostějov: Computer Media. ISBN 978-80-7402-295-1.
- [7] MATOUŠEK, Oldřich, a Alois KŘIŠŤAN, ed, 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.
- [8] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [9] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- [10] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- [11] PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4752-327.

- [12] SOUKUP, J., V. POŠTA, P. NESET a T. PAVELKA. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.
- [13] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [14] VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.
- [15] VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky. Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.
- [16] ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Elektronické zdroje:

- [17] ČESKO, Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In Sbíрка zákonů České republiky. 2011, částka 29. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#cast1>
- [18] ČESKO, Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 37. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108#cast2>
- [19] ČESKO, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143. Dostupné také z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [20] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. MPSV: *Rekvalifikace pro občany* [online]. [cit. 2021-01-23]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. MPSV: *Měsíční* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

- [22] Úřad práce ČR, 2020. Úřad práce ČR: *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>
- [23] Úřad práce ČR, 2020. Úřad práce ČR: *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- [24] Úřad práce ČR, 2020. Úřad práce ČR: *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2021-01-23]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace>
- [25] Úřad práce ČR, 2020. Úřad práce ČR: *Sociální tematika* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/socialni-tematika>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

§	Paragraf
%	Procento
aj.	A jiné
apod.	A podobně
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
č.	Číslo
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
HN	Hmotná nouze
ILO	International Labour Organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	Například
NSD	Nepojistné sociální dávky
odst.	Odstavec
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PpR	Podpora při rekvalifikaci
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
Sb.	Sbírky
tzn.	To znamená
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ZoZ	Zájemce o zaměstnání

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf 1 – Pohlaví.....	37
Graf 2 - Věk.....	37
Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	38
Graf 4 – Délka evidence.....	38
Graf 5 – Kategorie rekvalifikace.....	41
Graf 6 – Jak jste se o rekvalifikaci dozvěděl(a)?.....	42
Graf 7 – Co Vás motivovalo k absolvování rekvalifikace?.....	43
Graf 8 – Absolvoval(a) byste rekvalifikaci znovu?.....	44
Graf 9 – Byl(a) jste spokojen(a) s obsahem kurzu?.....	44
Graf 10 – Doporučil(a) byste rekvalifikaci svým známým?.....	45
Graf 11 – Byl výklad lektora srozumitelný?.....	45
Graf 12 – Byl lektor vždy řádně připraven na výuku?.....	46
Graf 13 – Byl lektor ochotný odpovídat na dotazy?.....	46
Graf 14 – Jste po absolvování rekvalifikace stále v evidenci úřadu práce?.....	47
Graf 15 – Hodnotíte získané odborné znalosti jako dostačující?.....	48
Graf 16 – Využijete získané znalosti v praxi?.....	48
Graf 17 – Myslíte si, že díky rekvalifikaci jste nabyl(a) užitečných dovedností?.....	49
Graf 18 – Naplnilo Vaše zaměstnání Vaše očekávání?.....	49
Graf 19 – Co jste v rámci rekvalifikace postrádali?.....	50
Graf 20 – Přijde Vám nabídka kurzů dostačující?.....	51
Graf 21 – Motivovalo Vás absolvování rekvalifikace k dalšímu vzdělávání?.....	51
Graf 22 – Byl pro Vás kurz časově náročný?.....	52
Graf 23 – Byly výukové prostory dostatečně a vhodně vybaveny pro daný kurz?.....	52
Graf 24 – Jsou pro Vás nabízené kurzy v rámci dojíždění dostupné?.....	53
Graf 25 – Mělo dojíždění pro Vás vliv při výběru rekvalifikačního kurzu?.....	53

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Seznam rekvalifikací

Příloha P III: Zájem o zvolenou rekvalifikaci

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

tento dotazník doplňuje mou bakalářskou práci na téma Vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace v okrese Hodonín. Analýzou výsledků tohoto dotazníku bych ráda zjistila, jak je hodnoceno vzdělávání formou rekvalifikačních kurzů a zda je tato forma vzdělávání přínosná pro následné uplatnění na trhu práce. Ráda bych Vás proto poprosila o vyplnění mého dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a poslouží pouze pro účely mé bakalářské práce.

Věra Schielová, studentka 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, obor Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře

Vyberte vždy jen jednu odpověď:

1. Pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

2. Váš věk

- a) 25 let a méně
- b) 26–39 let
- c) 40–54 let
- d) Nad 55 let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) Základní
- b) Vyučen/a
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

4. Délka Vaší evidence na úřadu práce před zahájením rekvalifikace.

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

5. Do které z níže uvedených kategorií spadá Vámi absolvovaná rekvalifikace?

- a) Osobní služby (např. kosmetika, pedikúra atd.)
- b) Svářečské kurzy
- c) Rozšíření řidičského oprávnění
- d) Obsluha technických a strojírenských zařízení (např. CNC stroje, motorová pila, křovinořez atd.)
- e) Sociální služby
- f) Administrativa (např. obsluha PC, účetnictví, základy podnikání atd.)
- g) Jiné.....

6. Jste po absolvování rekvalifikace stále v evidenci úřadu práce?

- a) Ano
- b) Ne, díky rekvalifikaci jsem si našel(a) práci/zahájil(a) jsem samostatně výdělečnou činnost.
- c) Ne, našel(a) jsem si práci/zahájil(a) jsem samostatně výdělečnou činnost bez ohledu na absolvovaný kurz.
- d) Ne, ukončil(a) jsem evidenci z jiného důvodu (odjezd do zahraničí, péče o dítě či osobu blízkou, studium, bez udání důvodu atd.)

Můžete označit více odpovědí:

7. Jak jste se o rekvalifikaci dozvěděl(a)?

- a) Od mého poradce
- b) Z internetu
- c) Nástěnka nebo propagační materiál na úřadu práce
- d) Z okolí, od přátel
- e) Jiné:

8. Proč jste se rozhodl(a) absolvovat rekvalifikační kurz? Co Vás motivovalo?

- a) Doporučení mého poradce
- b) Příslib zaměstnání
- c) Chci podnikat
- d) Zvýšení uplatnění na trhu práce
- e) Nárok na podporu při rekvalifikaci
- f) Rozšíření kvalifikace
- g) Jiné:

9. Co jste v rámci rekvalifikace postrádali?

- a) Více teorie
- b) Více praktických/konkrétních příkladů
- c) Více praktické výuky
- d) Větší angažovanost lektora
- e) Více výukového materiálu
- f) Větší časovou kapacitu kurzu
- g) Více času na přípravu k závěrečné zkoušce
- h) Jiné:

Svou odpověď zakroužkujte na číselné stupnici:

10. Přijde Vám nabídka kurzů dostačující?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

11. Hodnotíte získané odborné znalosti z rekvalifikace jako dostačující?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

12. Myslíte si, že získané znalosti využijete v praxi?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

13. Myslíte si, že díky rekvalifikaci jste nabyl(a) užitečných dovedností?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

14. Motivovalo Vás absolvování rekvalifikace k dalšímu vzdělávání?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

15. Na základě získaných zkušeností, rozhodl(a) byste se absolvovat rekvalifikační kurz znovu?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

16. Byl(a) jste spokojen(a) s obsahem kurzu?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

17. Byl výklad lektora srozumitelný?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

18. Byl lektor vždy řádně připraven na výuku?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

19. Byl lektor ochotný odpovídat na dotazy, v případě praktické výuky pomoci?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

20. Byl pro Vás kurz časově náročný?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

21. Byly výukové prostory dostatečně a vhodně vybaveny pro daný kurz?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

22. Jsou pro Vás nabízené kurzy v rámci dojíždění dostupné?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

23. Mělo dojíždění pro Vás vliv při výběru rekvalifikačního kurzu?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

24. Doporučil(a) byste rekvalifikaci svým známým?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

25. Byla naplněna Vaše očekávání od nového zaměstnání, které jste získal(a) po absolvování rekvalifikace?

Rozhodně ne	Spíše ne	Nedokážu posoudit	Spíše ano	Rozhodně ano
1	2	3	4	5

Děkuji za Váš čas věnovaný k vyplnění tohoto dotazníku!

PŘÍLOHA P II: SEZNAM REKVALIFIKACÍ

Seznam rekvalifikací					
název rekvalifikace	rozsah hodin	rekvalifikační zařízení	místo konání	kvalifikační předpoklady	další předpoklady
Barman	42	PhDr. Zdeňka Endlicherová	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Kosmetička	306	Lenka Schön Navrátilová	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Nespecifická rekvalifikace dle Usnesení vlády č. 238/1991	402	Počítačová služba s.r.o.	Hodonín	střední vzdělání (maturita)	
Obsluha CNC obráběcích strojů	210	MARLIN, s.r.o.	Hodonín	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Obsluha křovinořezu	27	MARLIN, s.r.o.	Hodonín	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Obsluha motorové pily	34	MARLIN, s.r.o.	Hodonín	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Obsluha osobního počítače	84	AP NETSOFT, s.r.o.	Hodonín	základní vzdělání	
Pedikérka a nehtová designérka	206	Lenka Schön Navrátilová	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Počítačová gramotnost dle sylabů ECDL Core (4 moduly)	85	AP NETSOFT, s.r.o.	Hodonín	střední vzdělání	základní znalost PC
Počítačová gramotnost dle sylabů ECDL Core (5 modulů)	106	AP NETSOFT, s.r.o.	Hodonín	střední vzdělání (maturita)	základní znalost PC
Programátor CNC strojů	207	MARLIN, s.r.o.	Hodonín	střední vzdělání	
Příprava teplých pokrmů	182	PhDr. Zdeňka Endlicherová	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Skladník	103	MARLIN, s.r.o.	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Složitá obsluha hostů	157	PhDr. Zdeňka Endlicherová	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Strážný	42	Ing. Vladimír Rusina	Hodonín	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, dosažení 18 let věku
Údržba veřejné zeleně	102	MARLIN, s.r.o.	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	174	AP NETSOFT, s.r.o.	Hodonín	střední vzdělání	
Vizážistka	86	Lenka Schön Navrátilová	Brno	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Základní kurz svařování tavicí se elektrodou ZK 135 1.1	158	SOU Kyjov, p.o.	Kyjov	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Základní kurz svařování nerez oceli ZK 141 8	158	SOU Kyjov, p.o.	Kyjov	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Základní kurz svařování hliníku ZK 141 21	158	SOU Kyjov, p.o.	Kyjov	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Základní kurz svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1	158	SOU Kyjov, p.o.	Kyjov	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Základní kurz svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1	158	SOU Kyjov, p.o.	Kyjov	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Základy obsluhy osobního počítače	64	AP NETSOFT, s.r.o.	Hodonín	základní vzdělání	
Základy podnikání	152	AP NETSOFT, s.r.o.	Hodonín	základní vzdělání	

PŘÍLOHA P III: ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI

uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* *nehodící se škrtněte*):

Příjmení a jméno:			
Rodné číslo:			
Kontaktní spojení			
Telefon:			
E-mail			
Adresa:			Datová schránka:
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, RP apod.:			
Absolvované rekvalifikace:	Absolvování v roce:		
Vykonávané profese a pracovní činnosti:	Počet roků (měsíců) praxe		
a)			
b)			
c)			
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napíšte název kurzu):			
Rekvalifikační zařízení:			

¹ Formuláře A, B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce kvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí. Závažnost důvodů posoudí Úřad práce dle § 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:.....

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

datová schránka:.....

www stránky:

bankovní spojení:

potvrzuje

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:.....

ve výši Kč bez DPH (slovy.....)

Údaje o udělené akreditaci:udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li
rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace v hodinách(včetně zkoušek): hod., z toho:

Teorie: hod.

Distanční výuka (z celkového rozsahu teoretické výuky) hod., (tj.....%)

Praxe: hod.

Zkouška: hod.

Termín konání rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte

D. Stanovisko odborné komise Úřadu práce ke zvolené rekvalifikaci:

Název rekvalifikace:

Rekvalifikační zařízení:

Termín:

Cena rekvalifikace: Kč (bez DPH)

Uchazeč/zájemce o zaměstnání (jméno, příjmení):

Rodné číslo:

Stanovisko odborné komise:

doporučuje - nedoporučuje¹

Zdůvodnění:

S rozhodnutím komise, včetně zdůvodnění, Úřad práce seznámí zájemce o zvolenou rekvalifikaci.

Datum:

Jméno a podpisy členů odborné komise:

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

¹ nehodící škrtněte