

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu
práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro
vybranou kategorii nezaměstnaných**

Bakalářská práce

Autor: **Anna Holubářová**

Vedoucí práce: prof. Ing. Milan Slavík, CSc.

2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědom/a že, 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, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....
(podpis autora)

V dne

Poděkování

Ráda bych poděkovala prof. Ing. Milanovi Slavíkovi, CSc. za cenné rady, připomínky a věnovaný čas.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem „**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**“ je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti v kladenském regionu a na návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou skupinu nezaměstnaných. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy nezaměstnanost a její druhy, trh práce a politika zaměstnanosti a její nástroje.

Praktická část analyzuje nezaměstnanost v jednotlivých krajích v České republice, dále se blíže věnuje nezaměstnanosti v okrese Kladno v letech 2008–2014 z několika různých hledisek. Cílem práce je vypracování vlastního návrhu rekvalifikačního kurzu „Lektor dalšího vzdělávání“ pro danou skupinu nezaměstnaných, kurz je určen pro nezaměstnané osoby se zájmem o oblast vzdělávání a necertifikované lektory.

Klíčová slova

nezaměstnanost, rekvalifikace, rekvalifikační kurz, trh práce, úřad práce, kladenský region

Abstract

The bachelor thesis „Analysis of unemployment within the scope of an employment office and a retraining course proposal for a selected category of the unemployed“ deals with the unemployment in the region of Kladno and the retraining course proposal for a selected category of the unemployed. The theoretic part of the thesis is dedicated to explanation of the terms of unemployment, labour market and employment policy and its tools.

The practical part of the thesis is analysis of unemployment in the regions of the Czech Republic. The unemployment in the region Kladno is analysed further between the years 2008–2014 from different points of view. Goal of the thesis is retraining course proposal for a selected category of the unemployed.

Key words

unemployment, retraining, retraining course, labour market, employment office, region Kladno

Obsah

1	Seznam grafů	10
2	Seznam tabulek.....	10
3	Úvod.....	11
4	Cíl a metodika	12
4.1	Cíl.....	12
4.2	Metodika	12
5	Teoretická část	13
5.1	Nezaměstnanost	13
5.1.1	Druhy nezaměstnanosti	14
5.2	Dlouhodobá nezaměstnanost	17
5.2.1	Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti	18
5.3	Přirozená míra nezaměstnanosti	18
5.4	Trh práce	19
5.4.1	Nabídka práce.....	20
5.4.2	Poptávka po práci.....	20
5.5	Politika zaměstnanosti	21
5.5.1	Pasivní politika zaměstnanosti	22
5.5.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	22
5.5.3	Cíle politiky zaměstnanosti	23
5.5.4	Národní plán zaměstnanosti	23
5.6	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
5.6.1	Rekvalifikace.....	25
5.6.2	Investiční pobídky	27
5.6.3	Veřejně prospěšné práce	27
5.6.4	Společensky účelná pracovní místa	27

5.6.5	Překlenovací příspěvek	28
5.6.6	Příspěvek na zapracování	28
5.6.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	28
5.7	Úřad práce České republiky	29
5.7.1	Zprostředkovatelská činnost	29
5.7.2	Podpora v nezaměstnanosti	30
6	Praktická část.....	32
6.1	Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2008–2014	32
6.1.1	Míra nezaměstnanosti v krajích v letech 2008–2014	33
6.2	Míra nezaměstnanosti v kladenském okrese	35
6.2.1	Míra nezaměstnanosti v kladenském okrese v roce 2014	35
6.2.2	Srovnání nezaměstnanosti v kladenském okrese v letech 2012–2014	36
6.2.3	Nezaměstnanost v kladenském okrese v letech 2008–2014	38
6.3	Návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných	39
7	Závěr	48
8	Seznam zdrojů	50
9	Seznam příloh	55

1 Seznam grafů

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2008–2014.....	32
Graf 2: Míra nezaměstnanost v % v krajích ČR v letech 2008–2014.....	33
Graf 3: Míra nezaměstnanosti v % v krajích ČR v letech 2008–2014	34
Graf 4: Nezaměstnanost v okrese Kladno v letech 2008–2014.....	38

2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v okrese Kladno v roce 2014.....	35
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v okrese Kladno v roce 2012.....	36
Tabulka 3: Míra nezaměstnanosti v okrese Kladno v roce 2013.....	37
Tabulka 4: SWOT analýza.....	39
Tabulka 5: Finanční rozpočet - předpoklad	44
Tabulka 6: Časové rozvržení modulů	45
Tabulka 7: Časové rozvržení rekvalifikačního kurzu	46

3 Úvod

Bakalářská práce s názvem „Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných“ se zaměřuje na analýzu nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, především na nezaměstnanost v kladenském regionu. V praktické části pak bude navržen rekvalifikační kurz pro nezaměstnané na Kladensku.

Toto téma je pro mne zajímavé z několika důvodů. Prvním důvodem je zájem o to, jaká je nezaměstnanost v místě mého bydliště a zdali je hledání práce a celkové uplatnění v okrese Kladno jednoduché. Dalším důvodem je vytvoření vlastního návrhu rekvalifikačního kurzu, jelikož mě vytváření vzdělávacích akcí velmi oslovuje. Navržený rekvalifikační kurz je zaměřen na pedagogickou oblast vzdělávání dospělých, konkrétněji oblasti dalšího vzdělávání dospělých. Pro návrh rekvalifikačního kurzu „Lektor dalšího vzdělávání“ jsem se rozhodla především proto, že tento typ rekvalifikace v nabídce kladenského Úřadu práce chybí.

4 Cíl a metodika

4.1 Cíl

Cílem bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti v regionu Kladno v letech 2008–2014, konkrétněji pak v období let 2012–2014. Dalším cílem je vytvoření návrhu rekvalifikačního kurzu, který se v nabídce Úřadu práce Kladno a dalších institucí, které poskytují rekvalifikace, nenachází.

4.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena do dvou oblastí. První, teoretická část, bude vycházet z analýzy sekundárních dat. V druhé, praktické části, bude vytvořen vhodný návrh rekvalifikačního kurzu pro lektory dalšího vzdělávání a pro získání nové kvalifikace.

Teoretická část se zabývá vysvětlením a definováním pojmů nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti a dalších. Ve druhé části bude popsána nezaměstnanost v České republice a konkrétněji pak ve Středočeském kraji a na Kladensku v číslech. Tato část bude propojena s vypracováním návrhu rekvalifikačního kurzu. Vzhledem k typu praktické části nebude v této oblasti využita kvantitativní ani kvalitativní metoda sběru dat.

5 Teoretická část

5.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o důsledek a projev nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky (Václavíková a kol., 2009). Představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších (sociálně-ekonomických) jevů tržního hospodářství a v současné době patří k velmi sledovaným ukazatelům kondice trhu práce, ale i ekonomiky jako takové. Odborníci se shodují na tom, že v přiměřeném rozsahu je však i nezaměstnanost pro pracovní trh a ekonomiku zdravá, protože nezaměstnanost je výrazem konkurence na trhu práce, která napomáhá tomu, aby byla zachována určitá kvalita (Kaczor, 2013).

Podle Mareše (2002) nezaměstnané osoby jsou takové, které:

- jsou schopné práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací);
- chtějí zaměstnání (nyní, aktuálně);
- jsou i přes snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Tyto požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě a odvolává se na ně platný zákon o zaměstnanosti v ČR. Mareš (2002) zároveň zmiňuje další obecnou definici, která je platná v zemích ES. V ní je uvedeno, že za nezaměstnané jsou považovány ty osoby, které:

- jsou bez placeného zaměstnání (pokud pracují, tak jen malý počet hodin a pod stanoveným limitem);
- jsou registrované na úřadech práce, které pravidelně navštěvují;
- hledají si novou práci;
- jsou schopny do ní ihned (nejpozději do 14 dnů) nastoupit.

Příčinou nezaměstnanosti je celý soubor jevů a procesů nejen v ekonomické rovině, ale také v sociální a politické oblasti.

5.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost a její stavy se rozlišují podle příčin a dalších charakteristik. Existuje velká škála dělení nezaměstnanosti v různých odborných knihách, v této kapitole jsou uvedeny a vybrány jen některé druhy nezaměstnanosti. Dá se však říci, že za základní druhy nezaměstnanosti se dají považovat frikční, strukturální, cyklická, sezonní a dlouhodobá. Další druhy nezaměstnanosti pak vytyčují odborníci ve svých pracích jinak.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se na trhu práce vyskytuje neustále a je označována jako normální (přirozená) nezaměstnanost. Je způsobena rozhodnutím pracovníků, kteří chtějí změnit pracovní místo. Opuštění místa má buď ekonomické důvody, někteří hledají místo s lepšími pracovními podmínkami a lepším uplatněním, někteří se snaží předcházet propuštění z důvodu snižování pracovních míst a výrobní produkce. Dalšími důvody mohou být změna bydliště nebo hledání práce po ukončení studií. Jedná se především o dočasný jev a doba nezaměstnanosti je krátká, během této doby si nezaměstnané osoby hledají informace o pracovních nabídkách a vybírají si mezi nimi.

Podle Mareše (2002) je frikční nezaměstnanost dále způsobena změnami doby, které jsou strávené hledáním nového zaměstnání. Tyto změny jsou způsobeny strukturou pracovního trhu nebo podmínkami nezaměstnanosti. Čím lepší jsou podpory v nezaměstnanosti od státu, tím více se průměrná doba hledání nového zaměstnání prodlužuje, protože uchazeči nejsou nuceni k rychlejšímu hledání nového zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem vyšší nabídky pracovních sil, než jaká je poptávka v dané struktuře. Firmy se poptávají po jiných profesích a kvalifikacích, než které jsou na trhu práce právě nabízeny (Kaczor, 2013). Osoby, které se stanou nezaměstnanými z tohoto důvodu, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi a zkušenostmi. Nemusí proto plně vyhovovat novým pracovním místům, pro které jsou vyžadovány nové kvalifikace, zkušenosti a dovednosti. Se

změnou územní ekonomiky v místě jejich bydliště už nemusí jejich nabídka na trhu práce vyhovovat.

Dalším problémem strukturální nezaměstnanosti je nedostatečná mobilita osob, tzv. prostorová flexibilita pracovní síly, ochota za prací dojíždět. Účinným nástrojem pro tento druh nezaměstnanosti jsou rekvalifikace, které reagují na aktuální potřeby trhu v daném regionu.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká tehdy, když poptávka po službách a zboží není dostačující pro zaměstnanost těch, kteří se na službách a zboží podílí, tzn. je způsobena nedostatečnou poptávkou. Cyklická nezaměstnanost je typická pro období recese.

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost je spojená s přírodním cyklem (ročním obdobím). Týká se především prací v zemědělství, turismu nebo stavebnictví. Výhodou tohoto druhu nezaměstnanosti je, že je předvídatelná a zaměstnanci i zaměstnavatel se na ni mohou dopředu připravit. Pomocí kolísání sezonní nezaměstnanosti se velmi dobře ukazuje i celorepublikové kolísání míry nezaměstnanosti – nejvyšší míra nezaměstnanosti je vykazována začátkem roku, leden až únor, nejnižší míra nezaměstnanosti je naopak v letním období (Kaczor, 2013).

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost odlišují podmínky (příčiny), které ke ztrátě zaměstnání vedou. Příčinou jsou mzdy a jejich výše, které zásadně ovlivňují velikost poptávky a nabídky na trhu práce. Jsou-li mzdy v rovnováze, tak je v rovnováze nabídka i poptávka, to znamená, že ti, kteří nepracují, jsou dobrovolně nezaměstnaní. Typickou dobrovolnou nezaměstnaností je preference pobírání sociálních dávek před vykonáváním nějakého zaměstnání. Tito jedinci jsou zároveň ve většině případů i dlouhodobě nezaměstnaní, protože upřednostňují jiný styl života – tedy preferují pobírání příspěvků od státu (příspěvek v nezaměstnanosti, sociální dávky atp.) a volný čas před vykonáváním práce.

Významným faktorem, který eliminuje výskyt dobrovolné nezaměstnanosti, je správné nastavení sociálního systému vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Jsou-li finanční prostředky, které nahrazují mzdu, dostatečně vysoké (mohou být rovny nebo i vyšší než minimální mzda), hrozí tzv. past nezaměstnanosti. Lidé, kteří mají nižší příjmy, jsou demotivováni hledat si novou práci, protože se jim v podstatě nevyplatí vykonávat nějaké zaměstnání a raději setrvávají v dlouhodobé (dobrovolné) nezaměstnanosti (Václavíková a kol., 2009). Dále tak i vzrůstá počet dobrovolně nezaměstnaných oproti ekonomikám, kde je systém nastavený naopak a finanční prostředky, které nezaměstnaní dostávají od státu, jsou výrazně odlišné od mzdových ohodnocení (Kaczor, 2013).

Naopak nedobrovolně nezaměstnané jsou takové osoby, které aktivně hledají nové zaměstnání, ale nemohou ho najít (kvůli věku, nedostatečné kvalifikaci nebo praxi). Nedobrovolná zaměstnanost vzniká dále tehdy, pokud je mzdové ohodnocení vysoké. S touto situací se pak zvyšuje i poptávka, ne však každý je schopen si zaměstnání najít a setrvává tak i nadále v nedobrovolné nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost se týká osob, které nejsou nikde registrovány jako nezaměstnané, i přesto že jsou nezaměstnané. Jedná se o formu nezaměstnanosti, kdy jedinec práci nehledá, ale ani se neregistruje jako nezaměstnaný. Tato skupina osob tak není v měřitelném výpočtu registrované míry nezaměstnanosti, přitom však může čítat významné počty osob.

Velkou část této skupiny tvoří vdané ženy a mladiství. Tato skupina osob buď rezignovala na hledání práce (jedná se o takové případy osob, které přijaly nový status – mateřství, studium), anebo si hledá zaměstnání jinou formou bez registrace na pracovním úřadě (pomocí webových stránek s nabídkami zaměstnání, přes známé, přímo u zaměstnavatelů). O skryté nezaměstnanosti se také mluví v případech jedinců, kteří mají nízkou kvalifikaci anebo vysoký věk (může se jednat i o jiný handicap), ti jsou kvůli těmto charakteristikám neumístěny a proto bývají odsouváni mimo trh práce. Patří sem např. předčasné odchody do důchodu (Mareš, 2002).

5.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti je v České republice velmi aktuální. ČR se řadí mezi státy EU s nejvyšší mírou výskytu dlouhodobě nezaměstnaných (Pavelka a kol., 2011). Celkově tvoří dlouhodobá nezaměstnanost v ČR až polovinu osob v registru nezaměstnaných. I přesto, že se nezaměstnanost v ČR snižuje, počet dlouhodobě nezaměstnaných osob neklesá.

Všeobecně se uznává, že za dlouhodobou nezaměstnanost se označuje nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok (dvanáct měsíců). Jedná se o fenomén, který je nežádoucí a nezdravý a představuje významný sociálně politický problém. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší je šance, že se do práce opět vrátí. Dlouhodobá nezaměstnanost je však i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. A to z toho důvodu, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo společnost a hlavní proud společenského života. Ztráta práce a finančního příjmu, které plynulo ze zaměstnání tak vrhá nezaměstnaného i jeho rodinu do stavu chudoby (Mareš, 2002).

Mezi nejvíce postižené skupiny dlouhodobou nezaměstnaností jsou považovány ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením a lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Specifickou skupinu ohrožených osob tvoří mladí lidé bez praxe a absolventi, kteří právě ukončili školu. Jedná se především o absolventy základních a středních škol, kterým hrozí vytvoření nežádoucích návyků. Jejich vzniku se předchází vytvářením programů, které usnadňují přechod ze školy do práce, větším zajišťováním praxí školami pro jejich stávající studenty a absolventy a dále také rozvojem kurzů pro mladé lidi, kteří mají nízkou kvalifikaci (Dvořáková a kol., 2012).

Vyústěním dlouhodobé nezaměstnanosti jsou problémy jako alkoholismus a další nežádoucí společenské jevy. Zároveň se za příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti považují i osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky. Nejlepší prevence proti dlouhodobé nezaměstnanosti je rozšiřování a prohlubování kvalifikací, ale také ochota přijmout dočasně horší pracovní místo z toho důvodu, že ke zmenšování šancí pracovního uplatnění také přispívá stále se rozšiřující pracovní mezera, která pak na personalisty nepůsobí kladně (Kaczor, 2013).

Pokud však dlouhodobě nezaměstnané osoby stojí o nové pracovní místo nebo o zařazení do rekvalifikačního kurzu, je přiznání statutu dlouhodobě nezaměstnaného podstatné a má svůj účel. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé jsou přednostně zařazováni do programů aktivní politiky zaměstnanosti (Václavíková a kol., 2009).

5.2.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

O důležitosti problému nezaměstnanosti svědčí i to, že je jedním z hlavních témat hospodářské politiky již od 30. let 20. století. Prvotním jevem a zvyšujícím se zájmu o problematiku nebyla nezaměstnanost samotná, ale její následky. Tedy zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev, rostoucí bída (Buchtová a kol., 2002).

Existuje několik významných faktorů, které ovlivňují dlouhodobou nezaměstnanost a celkovou nezaměstnanost vůbec. Za trvalé příčiny nezaměstnanosti je označováno několik příčin najednou. Jedná se především o ty, které způsobují na trhu nerovnoměrnosti a snižují jeho flexibilitu. Jako jedna z nejvýznamnějších příčin je považována nízká motivace a nezáměr nezaměstnaných najít si práci. Je to způsobené především nerovnoměrným poměrem sociálních dávek a finančních odměn (mezd). Tento fenomén byl již zmíněn v kapitole 2.1.1. – vizte druhy nezaměstnanosti. Za další příčiny jsou označovány strukturální změny nebo nízká kvalifikační úroveň. V regionech, kde je míra nezaměstnanosti nad 15%, je jako další významný činitel nezaměstnanosti považována celková nerozvinutost regionu a nízká úroveň poptávky (Sirovátka, Šimíková, 2013).

5.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Kaczor (2013) definuje přirozenou míru nezaměstnanosti jako: „*takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního (= ‚ideálního‘) produktu.*“

V tržní ekonomice nelze nikdy zajistit stoprocentní zaměstnanost (tzv. nulová nezaměstnanost). Cílem politiky státu tak není dosažení nulové nezaměstnanosti, ale dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Důvod lze najít hned u rozdělení

jednotlivých typů nezaměstnanosti, např. frikční nezaměstnanost je způsobena intervalem, kdy si jedinec po opuštění své stávající práce hledá nové pracovní místo. Právě proto nemůže nikdy dojít k stoprocentní, nulové, nezaměstnanosti, protože určitá míra nezaměstnanosti je nutná a zcela přirozená.

Od 70. let 20. století je pojem přirozené míry nezaměstnanosti spojen s koncepcí NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment), ta spojuje míru nezaměstnanosti s určitou úrovní inflace. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, kdy je inflace stabilní (Žák, 2006).

Podle Pavelky (2007) existují tři hlavní faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti.

- **Demografické změny** – Některé skupiny obyvatelstva mají vyšší míru nezaměstnanosti – ženy, mladí a absolventi. Pokud vstupuje na pracovní trh silný ročník populace mladých lidí, přirozená míra nezaměstnanosti se zvýší.
- **Vládní politika státu** – Vláda významným způsobem ovlivňuje trh práce, pokud jsou příspěvky v nezaměstnanosti moc vysoké, je logické, že doba hledání si nového zaměstnání a nástup do zaměstnání se prodlouží.
- **Strukturální změny v ekonomice** – Dochází k útlumu některých odvětví a naopak některá jiná se rozšiřují a expandují, to působí na výši strukturální nezaměstnanosti, která je jednou ze součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

5.4 Trh práce

Místo, kde se setkává nabídka (práce) s poptávkou (po práci). Tvoří jej prodávající (potenciální zaměstnanci) a kupující (zaměstnavatelé). Smyslem trhu práce je alokace práce (tj. pracovních sil) mezi zaměstnavatele (Dvořáková a kol., 2012). Trh práce tvoří mimo nabídky práce (pracovní síla), poptávky práce (zaměstnavatelé) dále také mzda (cena práce).

V klasickém pohledu se jedná o trh, kde produkce a distribuce práce jsou směnné vztahy mezi prací a mzdou. Z tohoto pohledu je trh práce stejný jako jakékoliv jiné

trhy, kde se uplatňuje mechanismus konkurence. Většina ekonomů však připouští, že prodej a koupě pracovních sil je na trhu práce zkomplikovaná celou řadou faktorů – osobních, sociálních, kulturních a politických (Mareš, 2002).

5.4.1 Nabídka práce

Tvoří ji potenciální zaměstnanci, kteří prodávají vlastní pracovní sílu. Ti rozhodují, kdy vstoupí na trh práce, kolik jsou ochotni nabízet práce. Pro toto rozhodování jsou nejdůležitější 2 faktory – „co mohu získat za práci“ a „co mi přinese volný čas“. Tato volba se podobá rozhodování spotřebitele, v tomto případě dochází k porovnávání ceny práce s cenou volného času (Václavíková a kol., 2009).

V případě nabídky práce se nejedná o klasický „nabídkový tvar“, takový, který je typický pro nabídku na trhu výrobků a služeb (tj. nabídka zboží roste v závislosti na ceně zboží na trhu). U nabídky práce se s touto zákonitostí setkáváme jen do určité míry – výše nabízené mzdy (Dvořáková a kol., 2012). To znamená, že za vyšší mzdu jsou jedinci ochotni nabízet a vykonávat více práce. S nárůstem mezd se zvyšuje i nabídka práce. V ekonomice tak může docházet k tzv. substitučnímu efektu, kdy lidé, kteří se práci pod různými záminkami vyhýbají práci a preferují volný čas před prací, své uvažování změni a začnou svou pracovní sílu reálně nabízet na trhu práce (Kaczor, 2013). S tímto nárůstem dochází ke zvyšování životní úrovně obyvatelstva a to způsobuje, že objem nabízené práce na trhu se začne snižovat. Důvodem je dosažení tzv. důchodového efektu. Vysoké mzdové ohodnocení bude v domácnostech stačit, když bude pracovat pouze jeden člen rodiny, protože jejich finanční situace již další členy nenutí pracovat, aby si zachovali existenční úroveň. Tento jev lze pozorovat především ve vyspělejších ekonomikách. Pro trh práce v České republice není typický (Kaczor, 2013).

5.4.2 Poptávka po práci

Pro to, aby existovala nabídka práce, musí existovat i opačná strana trhu práce a to poptávka po práci, která nabídku využívá. Tak mohou existovat a fungovat obě dvě strany. I na trhu práce existuje závislost poptávaného zboží (tj. práce) na jeho ceně (mzdě). Jedná se o tzv. zákon klesající poptávky, což znamená, že s rostoucí cenou

klesá i poptávka. Je-li pracovní síla dražší, zaměstnavatelé jsou tak nuceni více zvažovat nutnost a počet pracovníků. Naopak u nižší mzdy je pracovní síla atraktivnější a zaměstnavatelé tak mohou zaměstnat i více pracovníků (Kaczor,2013).

5.5 Politika zaměstnanosti

Stát ovlivňuje vztahy na trhu práce pomocí politiky zaměstnanosti, ta se dělí na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu (efektivnímu) využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Je významnou součástí každého vyspělého státu a jejím cílem je harmonizace nabídky práce a poptávky po práci a vytváří podmínky pro rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání a dále vytváří zákaz diskriminace při uplatňování tohoto práva. Jedná se o zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu věku, pohlaví, náboženství, sexuální orientace, národnosti, státního občanství, politického a jiného smýšlení, jazyka a dalších (Dvořáková a kol., 2012). Tato politika je výsledkem usilovné práce státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborových organizací (Rievajová, 2009). Vytváří ji stát a subjekty, které se na trhu práce podílí. Dále stát při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje s dalšími subjekty, které jsou činné na trhu práce, jedná se především o územně samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů (Dvořáková a kol., 2012). V posledních letech je dále tato politika vytvářena v závislosti na přijatých opatřeních v rámci EU. V současné době zajišťují politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a územní orgány práce (úřady práce).

Od konce 90. let se jedná o jednu z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. Důvodem je fakt, že samotný hospodářský růst není schopen řešit dopady na sociální oblast a základy evropského sociálního modelu (Václavíková a kol., 2009).

5.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Tento typ politiky je podporován Bílou knihou Evropského společenství. Věnuje pozornost zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce, dále slouží jako překlenovací období pro nezaměstnané osoby, které se najednou ocitly bez finančního příjmu a zaměřuje se na zlepšení životní situace těchto lidí formou podpor a úlev (Václavíková a kol., 2009). Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé formy kompenzace za ztrátu výdělku – hlavním úkolem je zabezpečit životní podmínky nezaměstnaných formou sociálních dávek a podpor v případě nezaměstnanosti. Slouží jako náhrada finančního příjmu, který plyne ze zaměstnání. Doba, po kterou jsou vypláceny, se nazývá podpůrčí a její výše je závislá od předchozích pracovních finančních příjmů. Pokud nezaměstnanost trvá delší dobu, je osobám poskytováno zajištění pomocí dávek pomoci v hmotné nouzi (Duková a kol., 2013).

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti je stát. Od roku 1993 je v systému povinných daňových odvodů zařazena částka příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. A zhruba dvě třetiny finančních prostředků politiky zaměstnanosti jdou na pasivní politiku zaměstnanosti a vyplácení státních dávek nezaměstnaným. Zbývající prostředky jsou užity k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (např. k tvorbě nových pracovních míst). (Duková a kol., 2013)

5.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je definována v zákoně o práci jako: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ Je zajišťována ministerstvem a Úřadem práce ČR, dále se na ní mohou podílet další subjekty, které spolupracují s ministerstvem a ÚP. Financování aktivní politiky zaměstnanosti představuje jednu třetinu z celkových výdajů, které jsou poskytovány na politiku práce. I přes nižší financování aktivní politiky zaměstnanosti, je tato politika považována za rozhodující formu politiku zaměstnanosti.

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je cílený návrat nezaměstnaných osob zpět na trh práce a k vlastní soběstačnosti (Kaczor, 2013). Jedná se o politiku s tzv. důrazem na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil

pro uplatnění na trhu práce. Je zaměřena především na lidi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní – důvodem jsou jejich problémy, které narůstají nejen v osobním, ale v celospolečenském rámci. Tito lidé ztrácejí motivaci, jejich znalosti a dovednosti zastarávají a jejich pracovní návyky se postupně uvolňují a zmenšují (Václavíková a kol., 2009).

5.5.3 Cíle politiky zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, národnost, pohlaví, náboženství, majetek, jazyk, politické a jiné smýšlení, členství v politických stranách, etnický a sociální původ, zdravotní stav nebo věk (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

1. 10. 2004 nabyt účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti České republiky usiluje zejména o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách;
- produktivní využití zdrojů pracovních sil;
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Další cíle politiky zaměstnanosti jsou:

- obnovení rovnováhy na trhu práce v ohrožených regionech;
- zvýšení motivace ke vstupu na trh práce;
- zlepšit ochranu trhu práce před nelegálními formami zaměstnávání;
- zvýšit rozsah a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti.

5.5.4 Národní plán zaměstnanosti

Proces rozvoje ekonomiky státu a společnosti celkově vyžaduje politiku zaměstnanosti, která bude reagovat na neustále se měnící podmínky trhu práce. Součástí strategie politiky zaměstnanosti je Národní plán zaměstnanosti a jeho aktualizovaná verze Národní akční plán zaměstnanosti. Na toto opatření pak dále

navazují další opatření, která se zabývají zaměstnaností. Národní plán zaměstnanosti byl přijat v roce 1999 usnesením vlády a jedním z problémů, kterými se zabývají, je i problematika investičních pobídek a podpora malého a středního podnikání (Dvořáková, 2007). Dále jsou plány zaměřeny na opatření k zajištění lidských zdrojů, oživení hospodářského růstu a zvýšení konkurence schopnosti české ekonomiky.

Metodikou pro zpracování národních plánů zaměstnanosti se zabývá Evropská unie, která pro členské státy vydává doporučení pro zpracování jejich národních plánů zaměstnanosti. To je i cílem Národního plánu zaměstnanosti ČR, přihlásit se k principům a zásadám Rady EU a aplikovat tato doporučení do politiky při řešení nezaměstnanosti v ČR (Halásková, 2008).

5.6 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, kterými je realizována aktivní politika nezaměstnanosti, jsou dle (§ 104 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou dále:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78;
- sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a);

- cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).
(§ 105 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

5.6.1 Rekvalifikace

Jedná se o jeden z nejvýznamnějších nástrojů aktivní politiky v boji proti nezaměstnanosti. V zákoně o zaměstnanosti je definována jako: *„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.“*
(§ 108 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Rekvalifikací nelze plně nahradit vzdělání, je ovšem dobrým doplňkem. Zároveň je rekvalifikace potřeba vzhledem k nerovnoměrnému rozložení potřeb pracovního trhu a vzděláním uchazečů. Právě díky těmto nedostatkům získávají rekvalifikační kurzy na oblibě, protože se za pomoci těchto kurzů přizpůsobuje struktura nabídky na trhu práce struktuře poptávky na trhu práce po nabídce (Kaczor, 2013).

Hlavním cílem je zvýšit kompetence uchazečů o zaměstnání a tím zvýšit jejich hodnotu a šance na trhu práce. Zároveň se tímto způsobem pomáhá i zaměstnavatelům, kteří potřebují zaměstnance s potřebnou kvalifikací, ale ti se na trhu práce vyskytují jen v malém počtu. Vhodným příkladem tohoto způsobu rekvalifikace je společnost Škoda Auto, která od podzimu roku 2014 chtěla nabírat nové zaměstnance, ovšem dostatečně kvalifikovaných zaměstnanců nebyl dostatek a společnost nechtěla přivádět kvalifikované techniky ze zahraničí. Ve spolupráci s Úřadem práce se tak otevřely rekvalifikační kurzy, které zájemcům o práci ve Škoda Auto, poskytují dostatečné kompetence pro vykování této práce.

Podle Úřadu práce ČR se rekvalifikace rozděluje na klasickou rekvalifikaci, zvolenou rekvalifikaci a zaměstnaneckou rekvalifikaci.

- **Klasická rekvalifikace** – Určena uchazečům i zájemcům o zaměstnání, zařizuje ji úřad práce a účastník rekvalifikace má po její dobu nárok na

pobírání podpory při rekvalifikaci, u tohoto druhu rekvalifikace mohou být propláceny i další výdaje, které souvisí s rekvalifikací.

- **Zvolená rekvalifikace** – Tuto rekvalifikaci je možno uhradit uchazeči i zájemci o zaměstnání (hrazen je samotný kurz), avšak při této rekvalifikaci nemají uchazeči nárok na proplácení podpory při rekvalifikaci a ani na proplácení dalších výdajů při rekvalifikaci. Dalším prvkem pro tuto rekvalifikaci je fakt, že si zájemce vše musí zařídit sám.
- **Zaměstnanecká rekvalifikace** – Rekvalifikace s podporou státu (částečnou nebo úplnou) může být plněna i u zaměstnavatele, který má zájem o další profesní uplatnění svých zaměstnanců. Tento typ rekvalifikace je však výjimečný a není tak častý. Další vzdělávání zaměstnanců si ve většině případů zařizují zaměstnavatelé sami a na vlastní náklady. Ani v tomto případě nemají rekvalifikované osoby nárok na podporu při rekvalifikaci.

Rekvalifikační kurzy mohou probíhat ve formě krátkodobého kurzu, který slouží pouze jako doplněk, pro doplnění či rozšíření kvalifikací, nebo v podobě dlouhodobých rekvalifikačních kurzů, které vyžadují delší přípravy pro radikálnější změnu kvalifikace uchazeče (Václavíková a kol., 2009). Tyto kurzy jsou vždy zajišťovány příslušnou pobočkou úřadu práce podle bydliště uchazeče o zaměstnání.

Rekvalifikaci mohou provádět pouze zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy. Tato zařízení jsou pak oprávněna vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Jediný orgán, který může udělovat a rozhoduje o udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, kde je vymezen obsah a rozsah vzdělávání, formy a metody výuky a způsob ověřování výsledků vzdělávání (§ 108 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). MŠMT dále také rozhoduje o odejmutí rekvalifikace, dochází-li k nedodržování stanovených podmínek rekvalifikačním zařízením, nebo pokud o odejmutí akreditace požádá samo rekvalifikační zařízení.

Rekvalifikace, i přesto že jsou konané pod záštitou úřadů práce, jsou placené. Úřad práce může hradit náklady za toto vzdělávání a dále může osobám, které dochází do

rekvalifikačních kurzů, poskytnout příspěvek na úhradu nutných nákladů, které jsou spojené s rekvalifikací.

5.6.2 Investiční pobídky

Jejich pomocí se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli pro vytvoření nových pracovních míst, která budou vytvořena v územní oblasti (území okresu a spádová oblast), ve které je průměrná míra nezaměstnanosti o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Dále se tato podpora poskytuje zaměstnavateli pro rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Poskytuje ji úřad práce, hmotná podpora je úřadem práce účelově určena, to znamená, že prostředky, které jsou poskytnuty, musí být použity pouze pro účel vytvoření nových míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.

5.6.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny pro specifický účel. Jedná se o omezené pracovní příležitosti, které jsou především vykonávány v údržbě a úklidu veřejných budov, prostranství a komunikací. Dále se jedná o činnosti, které jsou vykonávány ve prospěch obcí, státních nebo jiných institucí. Tento typ pracovních příležitostí je vytvářen na základě dohody s úřadem práce, který na veřejně prospěšné práce může poskytnout příspěvek.

Hlavním cílem je najít dočasně (na přechodnou dobu) pracovní uplatnění pro obtížně umístitelné nebo dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce a tak jim pomoci, aby se zbavili závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách a zachovali si pracovní návyky (Dvořáková a kol., 2007).

5.6.4 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči, kterým nelze najít pracovní uplatnění

jiným způsobem. Řadí se sem i samostatně výdělečná činnost vykonávaná uchazečem (§ 112 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována pro rozšíření pracovních příležitostí. Na tento typ pracovních míst poskytuje úřad práce příspěvek. Jedním z předpokladů pro tvorbu společensky účelných pracovních míst a jejich využití je nízká nabídka volných pracovních míst (Dvořáková a kol., 2007).

5.6.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která tak přestala být uchazečem o zaměstnání a přestala pobírat příspěvky v nezaměstnanosti a sociální dávky. Tento typ příspěvku je poskytován za účelem úhrady provozních nákladů, které vznikly v období, na které je překlenovací prostředek poskytován. Jedná se například o nájemné a další služby, které jsou s ním spojené, náklady na dopravu a materiálu a výrobků nebo náklady na opravu a údržbu. Nejdéle může být tento příspěvek poskytován po období pěti měsíců.

5.6.6 Příspěvek na zapracování

Úřad práce může příspěvek na zapracování poskytnout zaměstnavateli po uzavření dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do zaměstnání uchazeče, kterému pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou pozornost. Tento příspěvek může úřad práce poskytovat nejvýše tři měsíce.

5.6.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento typ příspěvku poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program, a proto nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v plném pracovním rozsahu. Lze jej poskytovat po dobu šesti měsíců jako částečnou náhradu mzdy.

5.7 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. (Úřad práce ČR, 2015)

Úřad práce ČR plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti;
- státní sociální podpory;
- pomoci v hmotné nouzi;
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele;
- dávek pro osoby se zdravotním postižením;
- příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb;
- dávek pěstounské péče.

Jako územní orgány státní správy na úseku nezaměstnanosti poskytují občanům i zaměstnavatelům služby, které sledují reálnou situaci a stav na trhu práce v dané lokalitě, zpracovávají vývoj nezaměstnanosti v dané oblasti a přijímají opatření při boji proti nezaměstnanosti, tj. ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce (Václavíková a kol., 2009).

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a kontaktní pracoviště. Jeho zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

5.7.1 Zprostředkovatelská činnost

Úřad práce porovnává schopnosti a předpoklady uchazečů s požadavky od zaměstnavatelů, ty nejvhodnější uchazeče pak posílá k zaměstnavatelům a zprostředkovává tak jejich první setkání. Součástí zprostředkovatelské činnosti je i poradenská informační činnost. Poradenská činnost je poskytována zájemcům o zaměstnání i zaměstnavatelům, o tuto činnost se starají specializovaní poradci.

Poradenství pro pracovní trh pomáhá chránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností a dlouhodobě nezaměstnaným identifikovat problémy a pomoci jim na trhu práce. Je zaměřeno na rozvoj orientace osob na trhu práce, informace o pracovních příležitostech a informuje o možnostech rekvalifikace. Celý systém poradenství je budován jako silně personalizovaný a individualizovaný. Poradenství a konzultační činnost jsou momentálně vnímány jako klíčové faktory při pomoci nezaměstnaným, ale také při vytváření efektivnějších programů distribuce práce. Poradenství je také úzce spojeno s rekvalifikací (Mareš, 2002).

5.7.2 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na tuto podporu je definován v zákonu o zaměstnanosti. Nárok na něj mají osoby (uchazeči o zaměstnání), které splňují podmínky pro podpůrčí dobu. Podpůrčí doba se liší podle věku uchazeče (věk dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti), který je pro délku vyplácení podpůrčí doby nejdůležitější.

- do 50 let – 5 měsíců;
- nad 50 do 55 let – 8 měsíců;
- nad 55 let – 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrné měsíční čisté mzdy, která byla zjištěna u uchazeče a které dosahoval ve svém posledním zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden měsíc. První dva měsíce podpůrčí doby podpora v nezaměstnanosti činí 65 %, další dva měsíce 50 % a zbývající měsíce podpůrčí doby činí podpora v nezaměstnanosti 45 %. Osoby, které samy ukončili zaměstnání bez udání závažného důvodu, nebo zaměstnání ukončily dohodou se zaměstnavatelem, mají nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu 45 %.

Posuzování výměry podpory v nezaměstnanosti se v dalších případech liší od výše zmíněných podmínek. Jedná se o osoby, které nemohou doložit svůj průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, ani je u nich nelze stanovit a další lidé, jejichž doba předchozího zaměstnání je splněna započtením náhradní doby zaměstnání (tato doba se posuzuje jako předchozí zaměstnání).

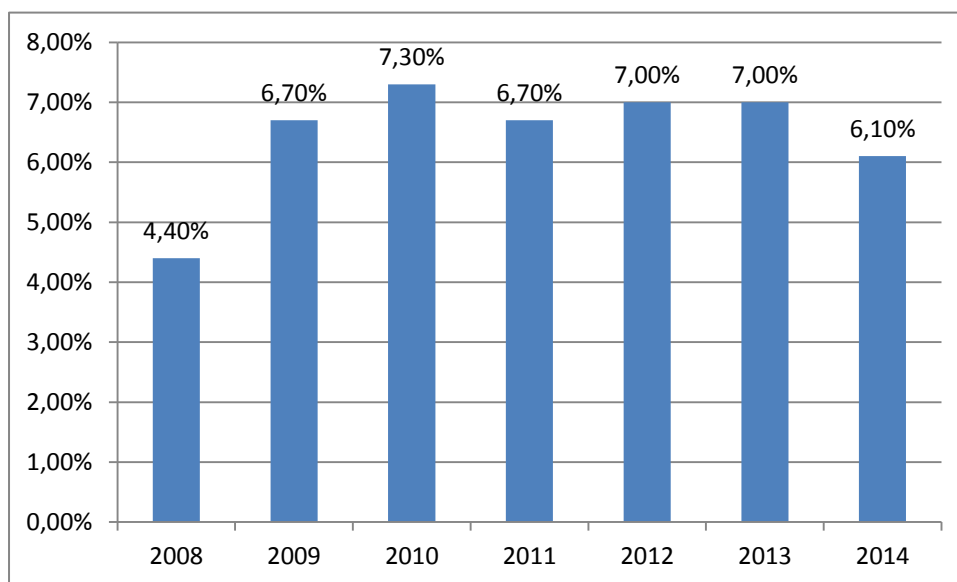
Nárok na podporu v nezaměstnanosti může zanikat v případech, kdy uchazeč hrubě porušil pracovní kázeň ve svém zaměstnání, na základě čehož s ním byl ukončen pracovní poměr. Další případ, kdy uchazeč nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok, je v průběhu rekvalifikace, která je pořádaná úřadem práce. V tomto případě má uchazeč nárok na jiný typ podpory – tzv. podpora při rekvalifikaci.

Výše podpory při rekvalifikaci je oproti podpoře v nezaměstnanosti po celou dobu jejího pobírání neměnná. Jedná se o částku 60 % z vyměřovacího základu (průměrný měsíční čistý výdělek uchazeče v jeho posledním zaměstnání).

6 Praktická část

6.1 Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2008–2014

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2008–2014



Zdroj: VŠPS in Český statistický úřad (2008–2014). Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.

Krise v roce 2008/2009, která je hodnocena jako nejvyšší propad ekonomiky od druhé světové války, se projevila i na procentech nárůstu nezaměstnanosti. V roce 2008 se tak začala projevovat recese s postupným snižováním volných pracovních míst a situace se dále zhoršovala v roce 2009, kdy se nezaměstnanost vyšplhala na 6,70 % (vyskočila o 2,30 % oproti roku 2008).

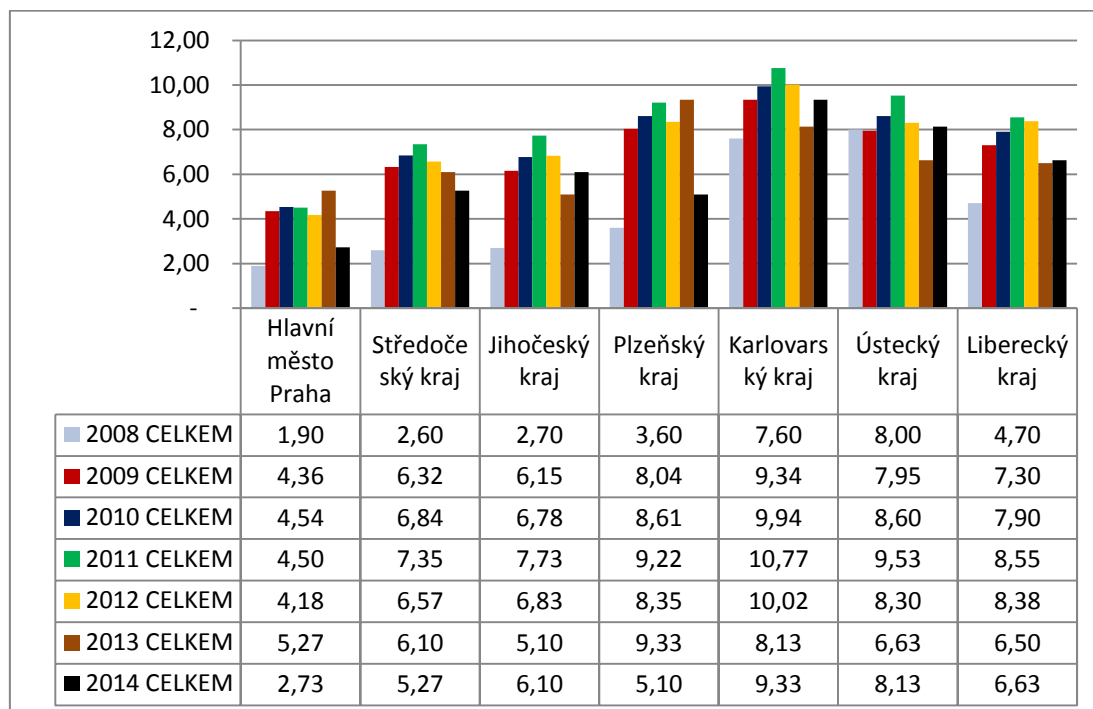
Nezaměstnanost se od dob krize opět v České republice postupně snižuje, v říjnu 2014 byla zaznamenána nejnižší nezaměstnanost v posledních dvou letech. Důvodem byl úbytek absolventů na úřadech práce, protože zaměstnavatelé se postupně učí zaměstnávat ohrožené skupiny. Nejedná se pouze o absolventy, ale i o matky po mateřské dovolené.

Poslední údaje zaznamenaly, že ekonomický růst ČR, díky kterému se snižuje nezaměstnanost v České republice, s sebou nese i trend rostoucí zaměstnanosti a to díky vytváření nových pracovních míst.

Pozitivním jevem je, že nezaměstnanost v České republice patří mezi jedny z nejnižších v Evropské unii. A s dalším ekonomickým růstem ČR je velmi pravděpodobné, že se nezaměstnanost v tuzemsku bude i nadále snižovat.

6.1.1 Míra nezaměstnanosti v krajích v letech 2008–2014

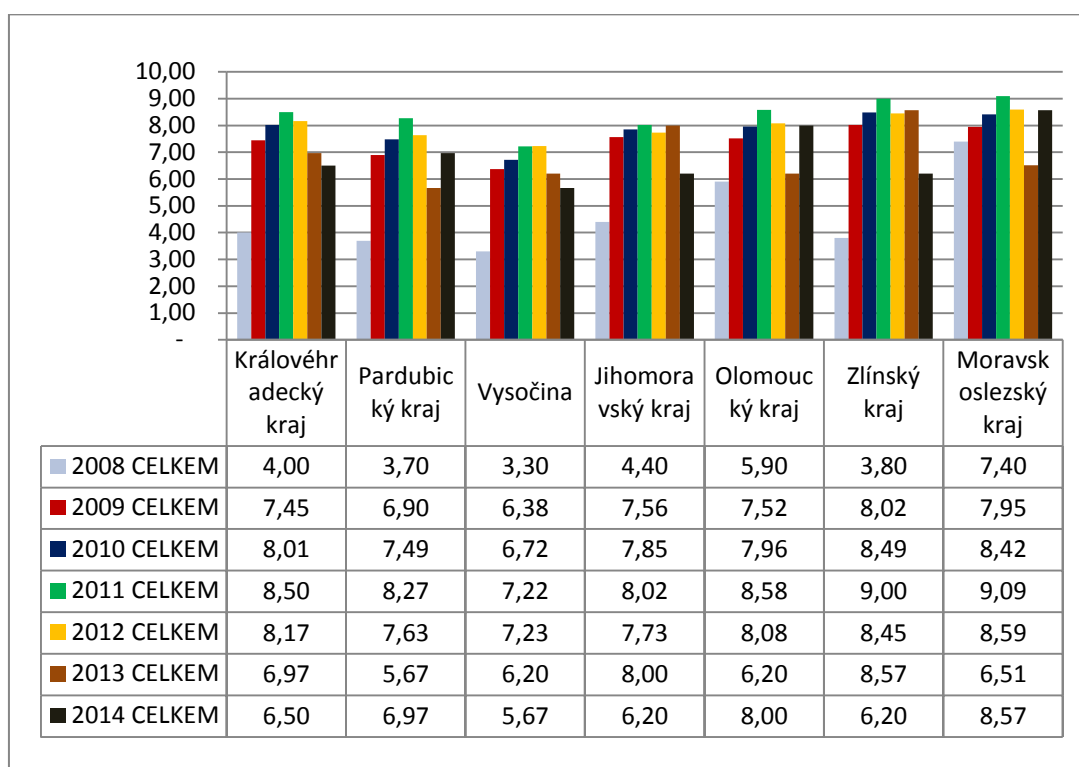
Graf 2: Míra nezaměstnanost v % v krajích ČR v letech 2008–2014



Zdroj: Úřad práce ČR (2008–2014). Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.

Jak je z grafu 2 patrné, nezaměstnanost byla v letech 2008–2014 tradičně nejnižší v Praze a ve Středočeském kraji. Naopak nejvyšší nezaměstnanost byla v letech 2008–2014, dalo by se říci také tradičně, v Karlovarském, Ústeckém, Zlínském a Moravskoslezském kraji. Z obou grafů 2 a 3 lze vyčíst, že míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v letech 2010–2012, kdy byl trh práce nejvíce zasažen dopady krize z let 2008 a 2009.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti v % v krajích ČR v letech 2008–2014



Zdroj: Úřad práce ČR (2008–2014). Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.

Výsledky z let 2013 a 2014 jsou v jednotlivých krajích rozporuplné. I přesto že výsledky celkové míry nezaměstnanosti jednoznačně ukazují, že se nezaměstnanost v České republice snižuje, nelze definitivně říci, že se tento výsledek týká všech krajů. V krajích, kde je nezaměstnanost velkým problémem, byla nezaměstnanost v roce 2014 oproti roku 2013 ještě závažnější a hlubší. Naopak v Praze a Středočeském kraji lze vidět, že nezaměstnanost se v roce 2014 viditelně snížila oproti roku 2013, ale i dalším minulým letům po vypuknutí ekonomické krize.

Závěrem lze říci, že míra nezaměstnanosti v České republice postupně klesá, avšak nedá se takto mluvit o všech krajích. Faktem ale je, že i přes vyšší nezaměstnanost v některých krajích v roce 2014, oproti roku 2013, se míra nezaměstnanosti nadále snižuje oproti rokům 2009–2011, které byly plně zasaženy ekonomickou krizí.

6.2 Míra nezaměstnanosti v kladenském okrese

6.2.1 Míra nezaměstnanosti v kladenském okrese v roce 2014

Z dostupných statistik, které zveřejňuje úřad práce za každý měsíc, lze vypočítat, že nezaměstnanost v kladenském regionu se řadí mezi ty nejvyšší ve Středočeském kraji. Průměrná nezaměstnanost na Kladensku v roce 2014 byla 8,5 % a okres Kladno se tak řadí mezi okresy, které jsou nejvíce postižené nezaměstnaností. V minulém roce (2014) se v kladenském regionu o práci ucházelo v průměru 9 345 osob. Na tento počet osob průměrně připadalo 422 volných pracovních pozic, z toho na jednu pracovní pozici připadalo v průměru 25 osob. Přehlednější údaje si lze prohlédnout v tabulce 1, kde jsou sepsána data z celého kalendářního roku 2014.

Zajímavostí je, že se nezaměstnanost v roce 2014 v okrese Kladno snižovala. Při podrobnějším pohledu na tabulku 1 lze pozorovat zmenšující se míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti pro měsíc leden byla 9 %, ovšem výsledky měření míry nezaměstnanosti pro měsíc prosinec byly 8,2 %, což je skoro o 1 % méně.

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v okrese Kladno v roce 2014

Výsledky údajů k	Nezaměstnanost v %	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
31. 1. 2014	9	9837	227	43,3
28. 2. 2014	8,8	9709	216	44,9
31. 3. 2014	8,8	9672	257	37,6
30. 4. 2014	8,7	9492	355	26,7
31. 5. 2014	8,5	9313	362	25,7
30. 6. 2014	8,5	9275	398	23,3
31. 7. 2014	8,6	9406	487	19,3
31. 8. 2014	8,5	9281	534	17,4
30. 9. 2014	8,5	9244	576	16
31. 10. 2014	8,3	9076	660	13,8
30. 11. 2014	8,1	8878	505	17,6
31. 12. 2014	8,2	8959	491	18,2
Průměr	8,5	9345	422	25,0

Zdroj: Úřad práce ČR (2014). Zpracování: vlastní.

6.2.2 Srovnání nezaměstnanosti v kladenském okrese v letech 2012–2014

Míra nezaměstnanosti v kladenském regionu se v roce 2012 pohybovala v průměru okolo 8,9 %. Průměrně bylo tento rok evidováno 8 090 uchazečů o zaměstnání na 340 volných pracovních pozic. Průměrně tak vycházelo 24,2 uchazečů na jednu pracovní pozici. V porovnání s rokem 2013 (vizte tabulka 3) byla míra nezaměstnanosti vyšší i přesto, že bylo registrováno méně uchazečů o zaměstnání, zároveň však v průměru bylo v roce 2012 nabídnuto méně volných pracovních míst, zatímco v roce 2013 jich bylo dostupných 422.

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v okrese Kladno v roce 2012

Výsledky údajů k	Nezaměstnanost v %	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
31. 1. 2012	9,3	8422	273	30,8
29. 2. 2012	9,5	8578	285	30,1
31. 3. 2012	9,1	8227	344	23,9
30. 4. 2012	8,8	7968	304	26,2
31. 5. 2012	8,7	7895	282	28
30. 6. 2012	8,7	7860	321	24,5
31. 7. 2012	8,8	7950	385	20,6
31. 8. 2012	8,8	7925	398	19,9
30. 9. 2012	8,7	7835	376	20,8
31. 10. 2012	8,8	7991	355	22,5
30. 11. 2012	8,9	8086	379	21,3
31. 12. 2012	9,2	8346	382	21,8
Průměr	8,9	8090	340	24,2

Zdroj: Úřad práce ČR (2012). Zpracování: vlastní.

Nezaměstnanost se v roce 2013 podle dostupných statistik pohybovala průměrně okolo 8,1 %, oproti roku 2014 tedy byla nižší. V celkovém srovnání tabulky 1 a 3 lze zřetelně vidět, že rok 2013 byl z pohledu trhu práce úspěšnější než rok 2014. Bylo zaznamenáno méně uchazečů o zaměstnání (v průměru), v roce 2013 jich bylo registrováno 8 983, tedy o 362 uchazečů méně než v roce 2014. Počet uchazečů na jedno pracovní místo bylo průměrně 24,4 v roce 2013, což je opět méně než v roce

2014. Zajímavé je, že počet volných pracovních míst se ve sledovaných letech v průměru nezměnil a zůstal stejný, tedy na hodnotě 422 volných pracovních pozic.

Tabulka 3: Míra nezaměstnanosti v okrese Kladno v roce 2013

Výsledky údajů k	Nezaměstnanost v %	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
31. 1. 2013	7,9	8679	371	23,4
28. 2. 2013	8,0	8816	437	20,2
31. 3. 2013	8,0	8897	403	22,1
30. 4. 2013	8,0	8855	323	27,4
31. 5. 2013	8,0	8799	289	30,4
30. 6. 2013	7,9	8723	361	24,2
31. 7. 2013	8,2	8957	410	21,8
31. 8. 2013	8,2	8972	427	21,0
30. 9. 2013	8,1	9838	380	23,5
31. 10. 2013	8,2	8993	340	26,5
30. 11. 2013	8,2	9038	360	25,1
31. 12. 2013	8,4	9233	335	27,6
Průměr	8,1	8983	422	24,4

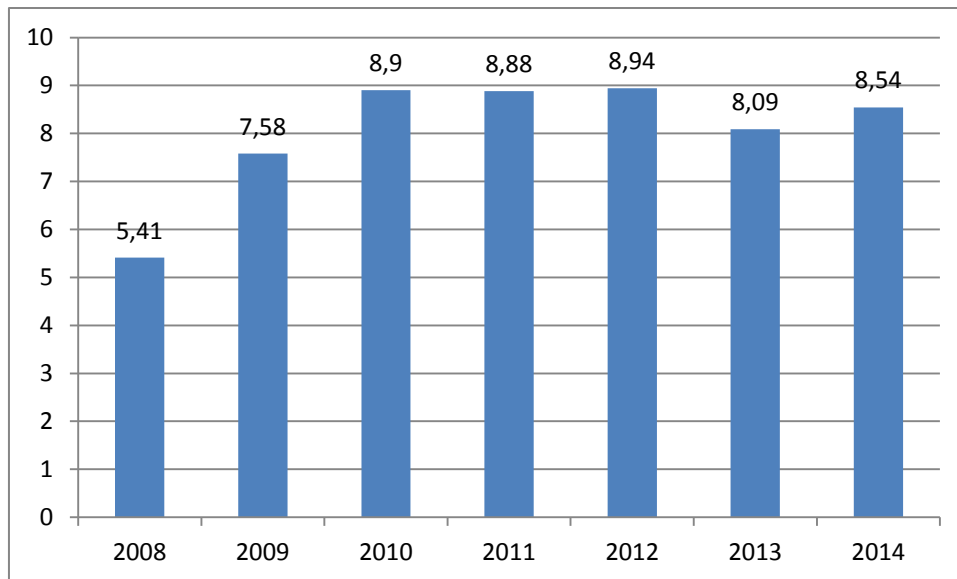
Zdroj: Úřad práce ČR (2013). Zpracování: vlastní.

V celkovém porovnání těchto třech sledovaných let je patrné, že průměrná míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v roce 2012, kdy byla na hodnotě 8,9 %. Ovšem v roce 2014 dosáhla hodnoty 8,5 %, což je o 0,4 % méně, průměrná míra nezaměstnanosti byla naopak nejnižší v roce 2013 s hodnotou 8,1 %, což ukazuje, že i když se celková hodnota míry nezaměstnanosti v ČR snižuje, Kladensko patří k těm okresům, které tento trend nepocítují. Ve sledovaných letech zároveň nedocházelo ani k výraznějším výchytkám v další sledované kategorii, počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo – v průměru vycházelo na jedno pracovní místo 24,5 uchazečů.

Při podrobnějším pohledu lze pozorovat, že i pro tento okres platí, že v letních měsících byla míra nezaměstnanosti o něco nižší oproti měsícům zimním. Pro rok 2014 ovšem platí, že se míra nezaměstnanosti snižovala v podzimních a zimních měsících. To ukazuje, že je zde pravděpodobnost snižování míry nezaměstnanosti na Kladensku v roce 2015, i přes to že průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2014 byla vyšší než v roce 2013.

6.2.3 Nezaměstnanost v kladenském okrese v letech 2008–2014

Graf 4: Nezaměstnanost v okrese Kladno v letech 2008–2014



Zdroj: Úřad práce ČR (2008–2014). Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.

V podrobnějším srovnání míry nezaměstnanosti v kladenském okrese v letech 2012–2014 v minulé kapitole, bylo zjištěno, že na Kladensku nedocházelo k významnějším výkyvům v oblasti míry nezaměstnanosti, která je sledována a evidována úřadem práce. Graf č. 4 ukazuje, že evidovaná míra nezaměstnanosti se v letech 2010–2014 liší v rámci desetín procent. Ukazuje se tak, že po vypuknutí ekonomické krize v roce 2008–2009 je okres Kladno stále zasažen jejími dopady a zatím se nijak výrazně neukazuje, že by se kladenský region z 8% a vyšší nezaměstnanosti vzpamatoval. Zároveň je však faktem, že v roce 2014 se nezaměstnanost na Kladensku snižovala, jak zde již bylo zmíněno. Otázkou je, zdali tento trend bude pokračovat dále v roce 2015.

Situace kladenského regionu by ovšem mohla být daleko závažnější, kdyby kladenský region neměl strategicky výhodnou pozici k Praze, která tak pojímá nezanedbatelné číslo obyvatel Kladenska a zaměstnává je.

6.3 Návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných

Představení rekvalifikačního kurzu

Kurz byl vytvořen na základě předchozího zkoumání nabídky rekvalifikačních kurzů v kladenském regionu. Seznam rekvalifikací, které lze nalézt v nabídce kladenského Úřadu práce není příliš velký – v nabídce má pouze rekvalifikace v oblasti obsluhy PC (zde jsou na výběr tři kurzy) a rozšíření řidičských oprávnění (sedm druhů kurzů). Další rekvalifikace, které jsou v nabídce pro Středočeský kraj, se pak konají v sousedních městech – převážně v Praze. Rekvalifikace na lektora dalšího vzdělávání v nabídce úřadu práce chybí a i po dalším zkoumání se tento kurz neobjevuje v žádné nabídce dalších institucí, které rekvalifikace umožňují a nabízejí v Kladně a okrese Kladno. Tento projekt se zaměří na tvorbu rekvalifikačního kurzu pro lektory dalšího vzdělávání. Kurz o 127 výukových hodinách pro deset účastníků se bude skládat z teoretické i praktické části.

Kurz je vhodný pro osoby, které jsou odborníky v daném oboru, ale potřebují si doplnit dovednosti, schopnosti a znalosti pedagogické, andragogické, psychologické a rétorické.

SWOT analýza rekvalifikačního kurzu

Tabulka 4: SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
V místě vykonávání rekvalifikace neexistuje podobný typ rekvalifikace	Pro účast nutné střední vzdělání (s maturitním vysvědčením)
Rekvalifikace probíhá v centru města	Kurz neprobíhá ve vlastních prostorech
Víkendový rekvalifikační kurz	
Příležitosti	Hrozby
Spolupráce s Úřadem práce Kladno	Odliv obyvatel z města
Vysoké % nezaměstnaných	Nezájem lidí o tento typ rekvalifikace
Rozšíření vzdělávací aktivity o typ rekvalifikace, která není v nabídce v okolí	

Zdroj: vlastní zpracování.

Základní informace

Odborný směr:	Výchova a vzdělávání
Název kurzu:	Lektor dalšího vzdělávání (kód: 75-001-T)
Autorizující orgán:	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Skupina oborů:	Pedagogika, učitelství a sociální péče
Osvědčení MŠMT:	Osvědčení o profesní kvalifikaci
Kvalifikační úroveň NSK:	7
Cena kurzu:	16 000,- Kč
Maximální počet účastníků:	10

Cílová skupina

Kurz je určen pro osoby všech věkových skupin, především nezaměstnaným se středoškolským vzděláním (zakončeným maturitní zkouškou) se zájmem o oblast vzdělávání a osobám, které jsou odborníky v daném odvětví, ale nemají dostatečnou kvalifikaci v oblasti vzdělávání.

Profil účastníka

Účastník musí být absolventem střední školy (studium zakončené maturitní zkouškou). Účastník dále také může být lektor, který nemá dostatečnou kvalifikaci, nebo se zajímá o oblast dalšího vzdělávání.

Další požadavky na účastníka jsou základní znalosti práce s počítačem.

Profil absolventa

Absolvent rekvalifikačního kurzu „Lektor dalšího vzdělávání“ získá ideální cílovou strukturu vědomostí, dovedností, kompetencí a potřebnou kvalifikaci. Absolventi rekvalifikace se dále ztotožňují s dalšími rysy osobnosti jako temperament, motivace, charakter a postoje. Po ukončení kurzu bude absolvent schopen vykonávat činnost lektora dalšího vzdělávání. Absolvent bude projevovat zájem se i nadále vzdělávat a rozvíjet ve svém oboru.

Dílejší znalosti, dovednosti a schopnosti absolventa rekvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“ jsou:

- znalosti psychologie, sociologie a andragogiky;
- organizační dovednosti (správný time management, orientace na výsledky);
- znalosti metod, které jsou využívány při výuce dalšího vzdělávání a schopnost tyto metody vhodně využívat;
- komunikační schopnosti;
- schopnosti využívat didaktické pomůcky a multimediální technologie.

Absolvent na konci rekvalifikačního kurzu je schopen:

- využít zásady a principy vzdělávání dospělých;
- sestavit vzdělávací program na základě stanovených cílů a dalších požadavků;
- vytvořit ke vzdělávacímu programu rámcový obsah kurzu s hodinovou dotací a zvolit vhodné didaktické pomůcky a metody výuky;
- efektivně zjišťovat vstupní předpoklady účastníků kurzu dalšího vzdělávání;
- efektivně zjišťovat vzdělávací potřeby účastníků dalšího vzdělávání;
- obsluhovat a používat moderní vzdělávací didaktické pomůcky;
- efektivně pracovat se skupinou – užívat aktivizující a motivační výukové metody, situační vedení skupiny;
- vést, připravovat, řídit a hodnotit účastníky v samostatných, skupinových a modelových situacích;
- efektivně komunikovat.

Absolvent složením zkoušky získává Osvědčení MŠMT pro výkon profesní kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“, které je platné po celé České republice.

Uplatnění absolventa

Absolvent se uplatní jako lektor dalšího vzdělávání ve státních, neziskových a soukromých institucích. Absolventi se budou podílet na tvorbě vzdělávacích programů a připravovat a vést kurzy a školení a hodnotit jejich účastníky, dále také budou moci poskytovat poradenství a konzultace v oblastech dalšího vzdělávání.

Vzhled kurzu

Rekvalifikační kurz bude probíhat především formou teoretických přednášek a praktických cvičení (v kurzu se budou objevovat jak samostatná, tak i skupinová cvičení – účastníci si tak budou moci vyzkoušet své vědomosti a dovednosti).

Proces realizace

Pro realizaci projektu je potřeba odpovědná osoba (realizátor), která bude mít dostatečné časové možnosti pro zpracování, zrealizování a kontrolu projektu.

Hlavní činnosti realizátora budou:

- stanovení počtu účastníků;
- stanovení ceny za tento rekvalifikační kurz;
- stanovení cílové skupiny a stanovení cílů rekvalifikačního kurzu;
- analýza nabídky lektorů a výběr vhodných lektorů pro vedení rekvalifikačního kurzu. Zjištění za jakých finančních a dalších podmínek jsou ochotni se na rekvalifikačním kurzu podílet a kolik lektorů bude pro tento kurz potřeba;
- v případě nemoci lektora zajistit jeho náhradu;
- vytvoření časového harmonogramu rekvalifikačního kurzu, programu a náplně jednotlivých modulů;
- zajištění prostor, ve kterých bude rekvalifikační kurz probíhat;
- zajištění dostatečného množství finančních prostředků, které je nutné pro realizaci projektu a vytvoření finančního rozpočtu rekvalifikačního kurzu;
- zajištění technického vybavení, studijního materiálu a didaktických prostředků;
- zajištění občerstvení pro účastníky a lektora;
- diseminace rekvalifikačního kurzu, kvalitní marketing, který pomůže rozšířit povědomí o možnosti rekvalifikace v tomto kurzu veřejnosti;
- komunikace se zájemci o rekvalifikaci, přijímání plateb za účast v rekvalifikačním kurzu;
- podílet se na celkové organizaci – kontrola účastníků, náprava případných neshod, komunikace s lektorem a účastníky.

Délka kurzu

Počet hodin: 127 hodin

Délka trvání: 2 měsíce

Konání kurzu: Kurz se bude konat 2x týdně o víkendu, sobota a neděle (8 hod. 30 min./1 den → 17 hod./týden)

Místo konání

Hodiny budou probíhat v prostorách „Staré Amálky“, základní a mateřské školy v Kladně. Místnost, ve které bude rekvalifikační kurz probíhat je vybavena interaktivní tabulí SmartBoard, datovým projektorem, pevným připojením k internetu a wifi připojením.

Pronájem místnosti stojí 150,- Kč/hod.

Ve dnech, kdy budou k výuce potřeba PC, bude kurz probíhat v počítačové učebně, která je vybavena 31 počítači (operační program Windows 7), pevným a wifi připojením k internetu. Tato učebna bude pronajata na dva a půl dne (dohromady 21 hod.).

Pronájem počítačové místnosti stojí 250,- Kč/hod.

Diseminace kurzu

Správný marketing je velmi důležitý, aby tak došlo k oslovení co nejvíce potenciálních klientů a kurz „Lektor dalšího vzdělávání“ se mohl zaplnit na maximální počet deseti účastníků.

K marketingu rekvalifikace budou použity letáčky, které budou doneseny na Úřad práce v Kladně, aby tak byli osloveni nezaměstnaní lidé, pro které je tento kurz primárně určen. K propagaci bude dále použita reklama v kladenských inzerčních novinách. Pro další oslovení potenciálních účastníků bude vytvořen facebookový profil, aby tak rekvalifikační kurz měl reklamu na internetu a oslovil i mladší skupinu nezaměstnaných.

Finanční rozvaha

Finanční rozpočet zahrnuje veškeré předpokládané náklady.

Jediné předpokládané výnosy jsou za rekvalifikační kurz, který bude stát 16 000,- Kč/1 osoba, předpokládaný počet účastníků je 10 osob.

$$16\ 000 \times 10 = 160\ 000,- \text{ Kč}$$

Předpokládané výnosy jsou 160 000,- Kč.

Tabulka 5: Finanční rozpočet - předpoklad

Předpokládané náklady		
Výdaje	Jednotková cena	Výdaj celkem
Mzda lektora	500,- Kč/1 hodina	127*500 = 63 500,- Kč
Cena za autorizovanou zkoušku	3 000,- Kč/1 osoba	3 000 x 10 = 30 000,- Kč
Pronájem prostor	150,- Kč/1 hodina	150 x 115 = 17 250,- Kč
	250,- Kč/1 hodina	250 x 21 = 5 250,- Kč
Tisk studijních materiálů	Odhad	400,- Kč
Občerstvení	2000,- Kč/1 lekce	2000 x 8 = 16 000,- Kč
Kancelářské potřeby (propisky, papíry)	Odhad	300,- Kč
Tisk letáčků	Odhad	200,- Kč
Inzerát v novinách	Odhad	1 000,- Kč
Celkové náklady		133 900,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování.

Harmonogram kurzu

Rekvalifikace bude probíhat v prostorách školy „Stará Amálka“, 2x týdně o víkendech – v sobotu a neděli.

- Sobota (9.00 – 17.30)
- Neděle (9.00 – 17.30)

Kurz bude rozčleněn do deseti modulů, které se budou skládat z teoretického výkladu a praktických cvičení – pomocí individuálních a skupinových prací, workshopů a samostatné práce doma.

Výukové moduly

Tabulka 6: Časové rozvržení modulů

Modul	Počet hodin
1. Psychologie pro lektory	12
2. Pedagogika pro lektory	12
3. Andragogika – vzdělávání dospělých	23
4. Sociologie pro lektory	12
5. Komunikační a prezentační dovednosti	15
6. Didaktická technika a technologie	13
7. Tvorba vzdělávacích programů	12
8. Informační a komunikační technologie ve vzdělávání	6
9. Výukové metody	10
10. Evaluace ve vzdělávání	12
Celkový počet hodin	127

Zdroj: vlastní zpracování.

Podrobnější časovou dotaci a cíle jednotlivých modulů lze najít v příloze č. 1 – Obsah jednotlivých modulů.

Celkové časové rozvržení

Tabulka 7: Časové rozvržení rekvalifikačního kurzu

Den	Čas	Komponenta (tematický celek)	Obsah
Pouze 1. den	8.30 – 8.55	Úvod	<ul style="list-style-type: none">• Seznámení lektorů s účastníky• Definování cílů
Všechny dny	9.00 – 10.30	Dopolední blok	Dle obsahu výukových modulů
	10.30 – 10.40	Přestávka	
	10.40 – 12.15	Dopolední blok	Dle obsahu výukových modulů
	12.15 – 12.45	Přestávka	
	12.45 – 14.45	Odpolední blok	Dle obsahu výukových modulů
	14.45 – 14.55	Přestávka	
	14.55 – 17.30	Odpolední blok	Dle obsahu výukových modulů

Zdroj: vlastní zpracování.

Materiální a technické zajištění

Rekvalifikace se bude konat v prostorách školy „Stará Amálka“, učebna je vybavena stoly a židlemi, které lze libovolně přeskupovat pro případ skupinových prací. Dále učebna poskytuje možnost využití interaktivní tabule SmartBoard, datový projektor, pevné internetové a wifi připojení. Flipchart v místnosti k využití není, ten však bude donesen lektorem na každý den výuky. Lektor na dny, kdy bude potřeba videokamera nebo fotoaparát přinese do výuky i tato zařízení. Pro výkon kurzu budou potřeba i PC, pro tyto účely bude pronajata počítačová učebna v téže škole. Počítá se s tím, že PC budou potřeba dva a půl dne (tj. 21 hod.), pro tento časový úsek bude počítačová učebna pronajata.

Další materiální zařízení jako jsou papíry a tužky budou doneseny na každý vyučovací den lektorem.

Evaluace rekvalifikačního kurzu

Evaluace kurzu bude probíhat formou anonymních dotazníků, které budou účastníkům kurzu rozdány poslední den výuky na konci celého výukového dne. Dotazník je zaměřen na zjišťování spokojenosti účastníků s celkovým vzhledem jednotlivých výukových hodin, s lektory a s celkovým vzhledem kurzu a jeho organizací. V příloze č. 2 lze najít celý dotazník.

Zakončení kurzu

Kurz je zakončen závěrečnou zkouškou, která se skládá z teoretické a praktické části. Zkouška probíhá u akreditované (autorizované) instituce. Pokud účastník zkoušku úspěšně zvládne, bude mu předáno osvědčení MŠMT pro výkon profesní kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“, které je platné po celé České republice.

7 Závěr

Cílem bakalářské práce byla analýza nezaměstnanosti v regionu Kladno a návrh rekvalifikačního kurzu. V bakalářské práci byly popsány pojmy nezaměstnanost a její druhy, trh práce, politika zaměstnanosti a její nástroje a Úřad práce ČR.

Problém nezaměstnanosti je jedním z hlavních témat ve všech vyspělých ekonomikách. Míra nezaměstnanosti v České republice se začíná od ekonomické krize, která vypukla v letech 2008/2009 mírně snižovat. Tento trend se však netýká všech okresů v České republice, k těm se řadí i okres Kladno. Kladenský okres tak i nadále zůstává zasažen dopady ekonomické krize s průměrnou nezaměstnaností v rozmezí 8 % – 9 %. Míra nezaměstnanosti by však mohla být vyšší, kdyby se region Kladno nenacházel v blízkosti hlavního města, Prahy. V Praze tak nachází své pracovní uplatnění velká část obyvatel kladenského regionu, která by jinak těžko nacházela uplatnění v místě svého bydliště.

Jeden z hlavních problémů nezaměstnanosti v okrese Kladno patří absence dominantního zaměstnavatele od krachu Poldi Kladno, který by tak dokázal nahradit tohoto „zkrachovalého giganta“. I přesto že v Kladně působí noví zaměstnavatelé (např. Lego, Dr. Oetker), kteří vytvořili velké množství nových pracovních míst, to nestačí oproti dřívějšímu zaměstnavateli Poldi Kladno.

Hlavním cílem bakalářské práce byl návrh rekvalifikačního kurzu pro danou skupinu nezaměstnaných. Po zmapování rekvalifikačních kurzů, které se v kladenském regionu nabízí, byl navržen kurz „Lektor dalšího vzdělávání“, který v nabídce Úřadu práce Kladno chyběl. Rekvalifikační kurz je vytvořen především pro nezaměstnané se zájmem o oblast vzdělávání nebo pro necertifikované lektory. Tento typ kurzů lze dohledat nejbližší v hlavním městě České republiky. I přesto že Praha se od kladenského okresu nachází přibližně 30 km, autorka této práce považuje tuto vzdálenost za rozhodující, protože cestování do Prahy a další cesty po Praze jsou finančně náročné, což může být pro nezaměstnané osoby problém. Úřad práce sice poskytuje příspěvek při rekvalifikaci a nabízí i proplacení nezbytných výdajů při rekvalifikaci, ovšem pro stát se jedná o výdaje navíc, když i tento typ kurzu může okres Kladno nabídnout.

Kladno, jakožto největší město ve Středočeském kraji, by mělo být schopno poskytovat širokou škálu rekvalifikačních kurzů, aby tak jeho obyvatelé a další obyvatelé z okolních měst okresu Kladno měli možnost si vybrat podle svých preferencí a ne podle omezené nabídky kladenského Úřadu práce.

Závěrem by autorka této práce ráda řekla, že vytyčené cíle v úvodu bakalářské práce byly naplněny. Analýza nezaměstnanosti v regionu Kladno a navržený rekvalifikační kurz mohou být použity kladenským Úřadem práce, případně magistrátem města Kladno k dalšímu zpracování.

8 Seznam zdrojů

Seznam literárních zdrojů

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

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin a KOHOUTOVÁ, Ivanka. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

DVOŘÁČEK, Jiří a SLUNČÍK, Peter. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. V Praze: C.H. Beck, 2012. xvii, 173 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-224-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity; č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MAZOUCH, Petr a FISCHER, Jakub. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. xx, 116 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

PAVELKA, Tomáš et al. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. [Slaný]: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. 2009. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2009. 272 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.

SOUKUP, Tomáš, MICHALIČKA, Ludvík a KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: VÚPSV, 2009. 50, 6 s. ISBN 978-80-7416-027-1.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. 207 s. Management. ISBN 978-80-247-4151-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 210 s. Edice učebních textů. Ekonomie. ISBN 80-86730-04-2.

Seznam internetových zdrojů

BEZDĚKOVÁ, Klára a kol.. Kvalita dalšího vzdělávání: Materiál pro analyticko konceptní studii IPN KONCEPT. [online]. [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Kvalita_DV_Analyticko_konceptni_studie.pdf

ČESKÁ TELEVIZE. Nezaměstnaných ubývá, vývoj překonal očekávání [online]. 8.10.2014. [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/288551-nezamestnanych-ubyva-vyvoj-prekonal-ocekavani/>

ČSÚ: Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

DOBEŠ, Martin a Zdeněk PALÁN. Metodika tvorby vzdělávacích programů [online]. 31.3.2011 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/371>

DUFEK, Petr. Ekonomický růst rychle snižuje nezaměstnanost v ČR. [online]. 4.2.2015 [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/ekonomicky-rust-rychle-snizuje-nezamestnanost-v-cr>

EUROSTAT. Unemployment rate, by sex [online]. 22.1.2015 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>

ČIHÁKOVÁ, Hana, ed. Hlavní trendy v pohledu na roli lektora ve vzdělávání: 13. setkání členů partnerské sítě TTnet ČR. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 43 s. ISBN 978-80-87652-93-0. Dostupné z:
<http://www.nuv.cz/uploads/TTnet/sborniky/Setkani13.pdf>

KOLMAN, Petr. Správa úseku zaměstnanosti. Veřejná správa č. 13/2008 [online]. 2008 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z:<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání [online]. 23.2.2011 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. 15.12.2014 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Realizace rekvalifikačních kurzů [online]. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z:<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ. Lektor dalšího vzdělávání [online]. [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-581-Lektor_dalsiho_vzdelavani/kvalifikacni-standard

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. Lektor dalšího vzdělávání [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102195

ÚŘAD PRÁCE ČR. O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

ÚŘAD PRÁCE ČR. Rekvalifikace [online]. 18.8.2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

ÚŘAD PRÁCE ČR. Statistiky nezaměstnanosti [online]. [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

ZŠ A MŠ KLADNO, ZD. PETŘÍKA 1756. Pronájem učeben a tělocvičen [online]. [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://www.2zskladno.cz/zs/pronajem.php>

9 Seznam příloh

Příloha č. 1: Obsah výukových modulů

Příloha č. 2: Anonymní dotazník

Příloha č. 1: Obsah výukových modulů

1. Psychologie pro lektory (12 hod.)

- základy z psychologie (4 hod.15 min.)
 - úvod do psychologie (1 hod.)
 - psychologické směry a metody (45 min.)
 - rysy osobnosti (45 min.)
 - schopnosti, motivace (45 min.)
 - sociální skupiny a chování (1 hod.)
- vývojová psychologie (3 hod.)
 - vymezení pojmů (30 min.)
 - vývojové mezníky (45 min.)
 - vývojové změny v dospělosti (1 hod.)
 - vývoj osobnosti ve stáří (45 min.)
- sociální a pedagogická psychologie (4 hod. 45 min.)
 - vymezení pojmů (30 min.)
 - vztah mezi sociální a pedagogickou psychologií (45 min.)
 - socializace – status, pozice a role (1 hod.)
 - psychologie učení (1 hod.)
 - učební styly a metody učení (45 min.)
 - osobnost lektora (45 min.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky se základy psychologie, vztahem mezi sociální a pedagogickou psychologií a psychologií učení. Účastníci jsou na konci modulu schopni užívat vhodné učební styly a metody učení přizpůsobené dané skupině.

2. Pedagogika pro lektory (12 hod.)

- základy z pedagogiky (3 hod.)
 - úvod do pedagogiky (45 min.)
 - předmět pedagogiky, pedagogické disciplíny (1 hod.)
 - pedagogický výzkum a jeho využití ve vzdělávání (1 hod.15 min.)

- úvod do didaktiky (4 hod.)
 - teorie vzdělávacích programů (45 min.)
 - plánování kurikula (1 hod. 15 min.)
 - vzdělávací cíle a jejich klasifikace (45 min.)
 - organizace výuky (1 hod. 15 min.)
- sociální pedagogika (5 hod.)
 - úvod do sociální pedagogiky (45 min.)
 - cíle sociální pedagogiky (45 min.)
 - osobní a sociální identita (45 min.)
 - teorie skupin (45 min.)
 - výchova – multikulturní, mediální, globální (1 hod.)
 - řešení sociálních konfliktů (1 hod.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s předmětem pedagogika, plánováním kurikula a organizací výuky. Účastníci jsou na konci modulu schopni určovat vzdělávací cíle, vhodně organizovat výuku a řešit problémy mezi účastníky ve výuce.

3. Andragogika – vzdělávání dospělých (23 hod.)

- základy andragogiky (10 hod.)
 - teorie učení a vyučování dospělých (1 hod.)
 - principy ve vzdělávání dospělých a jejich formy (1 hod. 30 min.)
 - cíle ve vzdělávání dospělých (1 hod.)
 - specifika vzdělávání dospělých (1 hod.)
 - fáze vzdělávání dospělých a jejich průběh (1 hod.)
 - motivace ve vzdělávání dospělých (1 hod.)
 - modely učení dospělých + praktická ukázka (2 hod.)
 - didaktické pomůcky v andragogice + praktická ukázka (1 hod. 30 min.)
- další vzdělávání (4 hod. 30 min.)
 - funkce a druhy dalšího vzdělávání (1 hod.)
 - celoživotní učení (1 hod.)
 - Evropský rámec kvalifikací, Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání + praktická ukázka (1 hod.)

- zajišťování kvality v dalším vzdělávání (1 hod.)
- řízení lidských zdrojů (4 hod.)
 - úvod do řízení lidských zdrojů (1 hod. 30 min.)
 - řízení lidských zdrojů (1 hod. 30 min.)
 - strategie rozvoje lidských zdrojů (1 hod.)
- forma praktického cvičení využitého během hodin (5 hod.)
 - workshop (2 hod.)
 - hraní rolí (1 hod. 30 min.)
 - skupinová cvičení (1 hod. 30 min.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s principy a formami vzdělávání dospělých, celoživotním vzděláváním a s řízením a rozvojem lidských zdrojů. Účastníci jsou na konci modulu schopni vytvářet a vést výuku pro dospělé a motivovat účastníky kurzu.

4. Sociologie pro lektory (12 hod.)

- úvod do sociologie (5 hod.)
 - úvod do sociologie (1 hod.)
 - společenská změna (1 hod.)
 - socializace a skupinový život (1 hod.)
 - instituce a organizace (1 hod.)
 - sociální nerovnost a jedinec ve společnosti (1 hod.)
- sociologický výzkum (5 hod.)
 - sociologický výzkum (2 hod.)
 - techniky sběru dat (1 hod. 30 min.)
 - vyhodnocení dat (1 hod. 30 min.)
- praktické cvičení (2 hod.)
 - práce pro jednotlivce – sociologický výzkum (2 hodiny + samostatná práce doma)

Cíl modulu

Seznámit účastníky se základy sociologie, sociologickým výzkumem a jeho částmi. Účastníci jsou na konci modulu schopni provést svůj vlastní sociologický výzkum se všemi jeho náležitostmi.

5. Komunikační a prezentační dovednosti (15 hod.)

- jazykový projev (6 hod.)
 - význam řeči v komunikaci a její vývoj (45 min.)
 - ortopedie – zásady spisovné výslovnosti + praktická ukázka (2 hod. 15 min.)
 - technika řeči + praktická ukázka (2 hod.)
 - neverbální komunikace (1 hod.)
- prezentační dovednosti (5 hod.)
 - příprava vystoupení (1 hod.)
 - práce s trémou (1 hod.)
 - využívání didaktické a prezentační techniky + praktická ukázka (2 hod. 15 min.)
 - chyby ve vystupování (45 min.)
- forma praktického cvičení využitého během hodin (4 hod.)
 - příprava prezentace a její výklad (1 hod. 30 min. + samostatná práce doma)
 - workshop (1 hod. 15 min.)
 - hraní rolí (1 hod. 15 min.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s vhodným jazykovým projevem a prezentační a didaktickou technikou. Účastníci jsou na konci modulu schopni správně prezentovat za pomoci vhodně zvoleného jazyka a během svého projevu efektivně využívat didaktickou a prezentační techniku.

6. Didaktická technika a technologie (13 hod.)

- vývoj didaktických prostředků (45 min.)
- význam a funkce didaktických prostředků (1 hod.)
- učební pomůcky (3 hod.)
 - originální předměty a přírodniny, modely, statická zobrazení + praktická ukázka (30 min.)
 - audiovizuální pomůcky, elektronické studijní pomůcky, auditivní pomůcky + praktická ukázka (1 hod.)

- tištěné textové pomůcky, elektronické textové pomůcky + praktická ukázka (30 min.)
- využití PC pro tvorbu učebních pomůcek + praktická ukázka (1 hod.)
- didaktická technika (4 hod. 45 min.)
 - projekce a zobrazovací plochy + praktická ukázka (1 hod. 30 min.)
 - zařízení pro interaktivní projekci (interaktivní tabule SmartBoard), zásady práce s interaktivními zařízeními + praktická ukázka (1 hod. 30 min.)
 - auditivní technika, fotoaparáty, videonahrávače a PC + praktická ukázka (1 hod.)
 - využívání didaktických technik (45 min.)
- forma praktického cvičení využitého během hodin (3 hod. 30 min.)
 - práce na PC – tvorba učební pomůcky (45 min.)
 - práce s interaktivní tabulí (1 hod. 30 min.)
 - příprava prezentace s využitím libovolných didaktických pomůcek a její výklad (1 hod.15 min. + samostatná práce doma)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s didaktickou technikou a učebními pomůckami. Účastníci jsou na konci modulu schopni vhodně používat jednotlivé učební pomůcky a didaktickou techniku při vedení vlastních hodin.

7. Tvorba vzdělávacích programů (12 hod.)

- vzdělávací dokumenty a standardy odborného vzdělávání (1 hod.)
- strategie vzdělávání (1 hod.)
- tvorba vzdělávacích programů (6 hod.)
 - principy a zásady tvorby vzdělávacích programů (45 min.)
 - cíle tvorby vzdělávacích programů (45 min.)
 - fáze tvorby vzdělávacích programů (1 hod.)
 - analýza vzdělávacích potřeb (45 min.)
 - příprava vzdělávacího programu pro klienty (1 hod.)
 - přípravná projekční fáze (1 hod.)
 - vzorový standard vzdělávacího programu (45 min.)

- forma praktického cvičení využitého během hodin (4 hod.)
 - tvorba vzdělávacího programu (2 hod. + samostatná práce doma)
 - obhajoba vzdělávacího programu (2 hod.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s tvorbou vzdělávacích programů – jejich cíly, fázemi, analýzou a přípravou. Účastníci jsou na konci modulu schopni vytvořit vlastní vzdělávací program s využitím veškerých potřebných pomůcek.

8. Informační a komunikační technologie ve vzdělávání (6 hod.)

- význam a úloha informačních technologií ve vzdělávání (1 hod.)
- trendy a perspektivy ICT ve vzdělávání (30 min.)
- nástroje pro získávání zpětné vazby (1 hod.)
- internet ve vzdělávání (30 min.)
- videokonference ve vzdělávání (30 min.)
- e-learning ve vzdělávání (1 hod.)
- forma praktického cvičení využitého během hodin (1 hod. 30 min.)
 - videokonference (45 min.)
 - tvorba textů vhodných pro e-learning (45 min.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s informačními a komunikačními technologiemi a jejich využitím ve vzdělávání. Jak správně využívat internet pro vzdělávání, výhody e-learningu. Účastníci jsou na konci modulu schopni pracovat s ICT technologiemi a efektivně je využívat ve vzdělávání a vytvářet vhodné textové opory pro e-learningové kurzy.

9. Výukové metody (10 hod.)

- metody slovní, názorně demonstrační, praktické + praktické cvičení (2 hod.)
- metody z hlediska aktivity + praktické cvičení (2 hod.)
- varianty metod z hlediska fází vyučovacího procesu + praktické cvičení (2 hod.)
- varianty metod z hlediska vyučovacích forem a prostředků + praktické cvičení (2 hod.)

- metody klasické, aktivizující, komplexní + praktické cvičení (2 hod.)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s výukovými metodami pomocí praktických ukázek. Účastníci jsou na konci modulu schopni vhodně užívat jednotlivé výukové metody.

10. Evaluace ve vzdělávání (12 hod.)

- význam a účel evaluace ve vzdělávání (1 hod.)
- evaluační nástroje (1 hod.)
- proces evaluace (3 hod. 45 min.)
 - plánování evaluace + praktická ukázka (1 hod.15 min.)
 - realizace evaluace + praktická ukázka (1 hod.15 min.)
 - vyhodnocování evaluace + praktická ukázka (1 hod.15 min.)
- zjišťování výsledků ve vzdělávání (1 hod.)
- měření výsledků ve vzdělávání + praktická ukázka (1 hod. 15 min.)
- posuzování efektivity vzdělávacích aktivit (30 min.)
- evaluační procedury (45 min.)
- evaluační systémy v ČR a EU (1 hod.)
- praktické cvičení (2 hod.)
 - výběr evaluačního nástroje a s jeho pomocí zjištění evaluace na určité téma (1 hod. + samostatná práce doma)
 - tvorba SWOT analýzy (45 min. + samostatná práce doma)

Cíl modulu

Seznámit účastníky s evaluačními nástroji, systémy, procesy evaluace a zjišťováním výsledků ve vzdělávání. Účastníci jsou schopni na konci modulu užívat evaluační nástroje, jejichž pomocí dokážou zjišťovat informace a vyhodnocovat je.

Příloha č. 2: Anonymní dotazník

Vážení účastníci,

prosím Vás o vyplnění následujícího anonymního dotazníku. Cílem je zjistit, jaká je Vaše spokojenost s rekvalifikačním kurzem „Lektor dalšího vzdělávání“, jeho průběhem a celkovou organizací kurzu. Vaše odpovědi budou využity pro další zlepšování kvality při realizaci rekvalifikačního kurzu „Lektor dalšího vzdělávání“.

1. Vaše pohlaví? (vámi vybranou odpověď zakroužkujte)

- a) muž
- b) žena

2. Jste spokojeni s celkovým průběhem kurzu?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = Velmi NESPOKOJEN, 5 = Velmi SPOKOJEN

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Váš názor na celkovou organizaci kurzu.

(vámi vybrané číselné hodnoty zakroužkujte)

1 = MINIMÁLNÍ hodnota, 5 = MAXIMÁLNÍ hodnota

Byli jste před nástupem do kurzu dostatečně informováni? (e-mailová komunikace)	1	2	3	4	5
Byli jste spokojeni s přístupem a řešením Vašich požadavků během kurzu?	1	2	3	4	5
Vyhovovali Vám prostory, ve kterých byl kurz pořádán?	1	2	3	4	5
Jste spokojeni s chováním a vystupováním organizátora kurzu?	1	2	3	4	5

4. Do jaké míry byl kurz přínosný pro Váš odborný rozvoj?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = Velmi NEPŘÍNOSNÝ, 5 = Velmi PŘÍNOSNÝ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Jste spokojeni s propojením teorie s praktickými úkoly?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = Velmi NESPOKOJEN, 5 = Velmi SPOKOJEN

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Máte nějaké další vyjádření či připomínky ke kurzu?

(do kolonky se můžete rozepsat)

--

8. Byli jste spokojeni s lektory kurzu?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = Velmi NESPOKOJEN, 5 = Velmi SPOKOJEN

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Dokázali Vás lektori zaujmout?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = NEDOKÁZALI vůbec zaujmout, 5 = DOKÁZALI velmi zaujmout

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Působili na Vás lektori dojemem odborníků?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = NE, vůbec nepůsobili, 5 = ANO, velmi působili

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Byl výklad od lektorů srozumitelný?

(vámi vybranou číselnou hodnotu zakroužkujte)

1 = Velmi NESROZUMITELNÝ, 5 = Velmi SROZUMITELNÝ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Pokud máte nějaké další názory nebo připomínky k někomu z lektorů (napište prosím i jméno daného lektora), rozepište se prosím.

(do kolonky se můžete rozepsat)

--

Děkuji za Váš čas a ochotu pro vyplnění dotazníku.