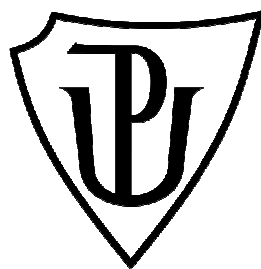


UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Filozofická fakulta
Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie



Vzdělávání jako nástroj prevence sociálního vyloučení

Education as an instrument for prevention of social exclusion

Bakalářská diplomová práce

Daniela Nováková

Vedoucí bakalářské diplomové práce: PhDr. Daniel Topinka Ph.D.

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci 20. 3. 2014

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Danielu Topinkovi Ph.D. za vedení mé bakalářské diplomové práce,
za cenné rady a dobrou spolupráci.

Obsah

Úvod	5
1 Vzdělávání dospělých	7
1.1 Vývoj v oblasti vzdělávání	8
1.2 Význam celoživotního vzdělávání na zaměstnanost.....	10
2 Sociální vyloučení	12
2.1 Nezaměstnanost jako jedna z příčin sociálního vyloučení	13
3 Nezaměstnanost.....	16
3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	16
3.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	18
3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.....	20
3.4 Sociální rizika dlouhodobé nezaměstnanosti	22
3.5 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
3.6 Rekvalifikace	25
3.6.1 Programy rekvalifikace	26
3.6.2 Význam rekvalifikace pro nezaměstnané.....	27
4 Motivace k dalšímu vzdělávání	29
4.1 Vztah motivace a lidského chování	29
4.2 Motivační teorie zaměřené na obsah.....	30
4.3 Frustrace.....	31
5 Praktická část.....	34
5.1 Cíl výzkumu.....	34
5.2 Metodologie.....	39
5.2.1 Technika získávání dat	39
5.2.2 Popis výběru dat pro daný výzkum	40
5.3 Interpretace získaných dat	41
5.4 Výsledky výzkumu.....	41
Závěr	46

Úvod

Celoživotní vzdělávání by mělo být samozřejmostí pro lidi v produktivním věku, neboť tím se zvyšuje šance každého člověka udržet si své místo na trhu práce.

„Vzdělávání dospělých představuje celoživotní proces, umožňující člověku 'držet krok' se změnami v oblasti ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Propojuje zájmy jedince se zájmy společnosti – primárně v ekonomické oblasti. Pouze široká mezioborová vzdělanost nám umožní participovat na hospodářském vývoji světa a eliminovat negativní socioekonomické dopady na jednotlivce.“ (Barták 2008, s. 10)

Tuto skutečnost si většina lidí uvědomí až při ztrátě zaměstnání. S nezaměstnaností se objeví v životě člověka tak velké změny, někteří lidé se s touto situací nejsou schopni sami vypořádat. Těmto osobám je nutno věnovat zvýšenou pozornost, aby se ztráta zaměstnání nestala dlouhodobou.

„Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a ztrátou sociálních kontaktů.“ (Buchtová, Šmajz, Boleloucký 2013, s. 68)

Výše uvedené skutečnosti pak mohou vést k sociálnímu vyloučení dlouhodobě nezaměstnaných, které postihne nejen jednotlivce, ale i celou jeho rodinu. Stát se snaží pomoci těmto lidem prostřednictvím uskutečňování sociální politiky. Jednou z forem sociální politiky je politika zaměstnanosti, která je rozdělena na aktivní a pasivní. Vzdělávací programy jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnaným jsou nabízeny různé formy vzdělávání.

Cílem práce je vyhodnotit význam dalšího vzdělávání pro vybrané skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, tj. osob, které jsou nejvíce ohroženy sociálním vyloučením. Zhodnotit, zda vybraný program aktivní politiky zaměstnanosti, v tomto případě další profesní vzdělávání v rekvalifikačním kurzu, pomohl těmto osobám k opětovnému vstupu na trh práce a tím zároveň došlo ke zlepšení finanční a životní situace.

Vzdělávací programy realizují jak soukromé, tak veřejnoprávní instituce. Ve své bakalářské práci představím možnosti rekvalifikace na kontaktním pracovišti Úřadu

práce ČR v Havlíčkově Brodě. Zaměřím se na rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“ a cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, kteří absolvovali tento rekvalifikační kurz. Na základě rozhovorů vedených s absolventy kurzu představím jejich životní situaci před tím, než se zúčastnili této formy dalšího vzdělávání. Průběžným sledováním jejich dalších aktivit ve snaze najít vhodné zaměstnání se pokusím zmapovat, zda tento krok splnil jejich očekávání, co se týká změn v kvalitě života a úspěšného vstupu na trh práce.

1 Vzdělávání dospělých

Vzděláváním dospělých se zabývá andragogika. Co odlišuje andragogiku od pedagogiky? Obě vědy chápou učení jako schopnost člověka produktivně vytvářet nebo měnit představy, zvyky, chování, schopnosti a dovednosti. V pedagogice se jedná o učení odkázané na pomoc druhých. Andragogika vychází z toho, že dospělý je schopný rozvíjet a realizovat svůj vlastní potenciál a v případě potřeby má možnost požádat o pomoc nebo ji odmítnout.

Dalšími důležitými a často používanými pojmy jsou kvalifikace a kompetence. Ani jeden z těchto pojmů není v odborné literatuře a v různých vědních oborech jednotně definován. Jeden směr vidí kvalifikaci jako souhrn kompetencí, druhý směr definuje kompetence jako pojem širšího rozsahu než kvalifikace. Kvalifikace chápeme jako pojem vyjadřující vztah člověka a práce, tedy vztah mezi individuálními předpoklady pracovní síly a technickými a organizačními pracovními podmínkami. V důsledku rychlých technologických a společenských změn se začaly hledat tzv. „klíčové kvalifikace“, které nemají přímý vztah ke konkrétnímu pracovnímu místu, ale jsou použitelné v různých situacích. Pojem kompetence, který se v dnešní době používá stále, více vyjadřuje širší, od nároků konkrétního pracovního místa odpoutané pojetí problému kvalifikací. (Beneš 2008, s. 17)

Vzdělávání dospělých představuje celoživotní proces, který umožňuje propojit zájmy společnosti se zájmy jedince. Ten je pak schopen reagovat na změny v oblasti ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Vzdělávací systém představuje celek, který umožňuje četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním. Člověk tak získává kvalifikace a kompetence během celého života.

Vzdělávání dospělých, jako součást celoživotního vzdělávání a učení se, zahrnuje:

1. náhradní školní vzdělání – pokud nedošlo k získání druhu a stupně vzdělání v příslušném věku, je umožněna jedinci tzv. druhá vzdělávací šance,
2. další vzdělání, které dále členíme:
 - 2.1. další profesní vzdělání – je poskytováno osobám, které dokončily řádné odborné vzdělávání v průběhu počátečního vzdělávání. Zahrnuje kvalifikační

vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační vzdělávání. Je zaměřeno na rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu,

- 2.2. občanské vzdělávání – je zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a na utváření způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat. Snaží se naučit člověka jako občana reagovat na měnící se společenské a politické podmínky. Zabývá se problematikou etickou, estetickou, právní, ekologickou, zdravotnickou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální,
- 2.3. zájmové vzdělávání – uspokojuje vzdělávací potřeby jedinců na základě jejich zájmů a v souladu s jejich osobním zaměřením. Rozvíjí osobnost člověka a umožňuje seberealizaci ve volném čase. U nás se mu věnují různé zájmové organizace, většinou není provázáno s hlavním proudem vzdělávání dospělých,
- 2.4. vzdělávání seniorů – pro starší spoluobčany je žádoucí aktivitou, neboť jim umožňuje uspokojovat potřeby, jimž se v produktivním věku nemohli dostatečně věnovat. Vzdělávání se uskutečňuje např. na univerzitách třetího věku. (Barták 2008, s. 10 -11)

1.1 Vývoj v oblasti vzdělávání

Rozvoj moderní společnosti, rozvoj vědy, techniky a technologií má zásadní vliv na vývoj v oblasti vzdělávání dospělých, zvláště v profesní oblasti. Změna společenského systému po roce 1989 vyvolala řadu specifických vzdělávacích potřeb a požadavků, např. v oblasti jazykového vzdělávání. Další vzdělávací potřeby vyplynuly se vstupem zahraničního kapitálu do České republiky. Hospodářské systémy tedy výrazně ovlivňují proces profesního vzdělávání dospělých. Další vzdělávání se musí naučit myslet podnikovně a manažersky, ne tedy jen andragogicky a ve smyslu sociální politiky. Stát se má starat jen o problémové skupiny, o daňové úlevy nebo finanční motivaci, o podporu podniků a mezinárodní spolupráci v rámci EU nebo o výzkum a vývoj.

Národní vlády a nadnárodní společenství (EU) uplatňují nejrůznější nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Vývoj v oblasti vzdělávání se tak přímo týká trhu práce a potřebných kvalifikací. V tomto procesu hraje důležitou úlohu profesní vzdělávání dospělých formou rekvalifikačních programů a projektů. Úspěšné absolvování těchto programů zvyšuje dospělým šance na lepší orientaci a úspěšné působení na trhu práce. (Mužík 2000, s. 42 - 44).

Jak uvádí Beneš, současnou situaci ve vzdělávání dospělých můžeme charakterizovat tak, že hodnota a prestiž vzdělání stále roste. Velký podíl na této skutečnosti mají mezinárodní organizace (OECD, UNESCO). Vzdělávání dospělých se dnes zaměřilo hlavně na získávání profesních kvalifikací a kompetencí a stalo se součástí personální politiky v organizacích. (Beneš 2003, s. 31)

1.2 Hlavní trendy v oblasti vzdělávání

Pokud budeme pohlížet na změny ve společnosti, můžeme vidět, že moderní společnost se neustále vyvíjí a tím vzniká potřeba vývoje i v oblasti vzdělávání. To, co je v několika posledních letech markantní, je stále se zesilující tlak na to, aby rozvoj a vzdělávání prokazatelně vedlo ke zvýšení výkonnosti a efektivity. Tlak, který je vyvíjen na zvýšení výkonnosti se promítá do všech trendů, které si představíme.

Za hlavní trendy v oblasti můžeme považovat:

- od kusovek k celostnímu přístupu s výrazným vlivem on-the-job tréninků,
- just-in-time ve vzdělávání,
- standardizované kurzy,
- on-line nákup,
- důraz na diferenciaci a zakázková řešení. (Hroník 2007, s. 116)

V dokumentu Úřadu vlády České republiky „Národní program reforem České republiky 2012“, který zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, se uvádí, že významným směrem rozvoje dalšího vzdělávání bude v příštích letech vzdělávání v oblasti cizích jazyků, ICT, finanční gramotnosti a občanských kompetencí. Velký důraz na vzdělávání bude také kladen v oborech s velkým potenciálem pro růst konkurenceschopnosti ČR, stejně jako získávání praxe formou stáží u

zaměstnavatelů či institucionalizací profesní kvalifikace pro lektory dalšího vzdělávání. Dále je zde zmíněna potřeba rozvoje uceleného systému nabídky programů dalšího vzdělávání pružně reagující na potřeby trhu práce. Zároveň je potřeba připravit systém hodnocení jejich kvality např. formou ratingu vzdělávacích institucí. (Národní program reforem České republiky 2012, s. 54)

1.2 Význam celoživotního vzdělávání na zaměstnanost

V dnešní společnosti musí jednotlivci i skupiny vyplňovat různé role. V práci se očekává flexibilita, mobilita, efektivita, schopnost prosadit se v konkurenci a zároveň týmové myšlení, úspornost a odříkání. Co se týká rodinných vztahů, očekává se stabilita, péče, láska a ohleduplnost. Volný čas je zaměřen jak na spořivost, tak i konzumaci, regeneraci sil a zároveň společenské, vzdělávací a jiné aktivity.

Účelem vzdělávání dospělých je uspokojovat potřeby jednotlivců na základě jejich požadavků. Podle toho jsou pak zvoleny metody výuky za účelem zvýšení efektivity. Cíle vzdělávání dospělých se vytvářejí v rámci společenské nabídky vzdělávacích možností. Dospělý člověk se nemůže organizovaně učit něco jiného, než co mu společnost nabídne nebo umožní. O vzdělávání dospělých se v doporučení Rady Evropy z roku 1981 uvádí: Vzdělávání dospělých je třeba chápat jako nabídku společnosti, veřejnou nebo neveřejnou, umožňující každému dospělému, který si to přeje, učit se způsobem, který si zvolí libovolné obsahy, pokud neodporují základním zásadám demokratické společnosti. (Beneš 2008, s. 106 - 107).

„Formální vzdělávání představuje cílevědomý, řízený proces směřující k rozvoji poznávání a budoucímu praktickému uplatnění poznání v sociálních a pracovních vztazích. Jde o působení záměrné, uvědomělé, plánovité, řízené, pedagogickou teorií zprostředkované, dlouhodobé, systematické. Realizuje se ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny.“ (Barták 2008, s. 12)

Nabídku dalšího vzdělávání v dospělosti většina lidí vidí jako dostatečnou. Nedostatky spatřují v nejisté kvalitě a omezené nabídce nabízených kurzů. V nabídce Úřadů práce formou rekvalifikačních kurzů je podle lidí hlavní problém v malé kapacitě a nedostatku informací. (Vzdělávání dospělých v ČR, s. 8)

Podle Kotýnkové, (2003, s. 27) rozvoj lidských zdrojů vyžaduje kontinuitu v průběhu celého pracovního života, počínaje základním vzděláním, přes počáteční přípravu na povolání až po soustavné zvyšování kvalifikace. Průběžný kvalifikační růst musí vycházet z potřeby osvojování a obnovování si nových znalostí v průběhu života. Pro možnost celoživotního vzdělávání je třeba vytvořit pružné a otevřené systémy vzdělávání a přípravy na povolání tak, aby lidé byli schopni se přizpůsobovat změnám na trhu práce.

Přestože byl v oblasti vzdělávání nezaměstnaných učiněn značný pokrok, přetrvává nízká zaměstnanost některých skupin obyvatelstva. Na trhu práce hledá těžko uplatnění množství osob s nízkou kvalifikací či zaměřením neodpovídajícím potřebám ekonomiky. (Národní program reformy České republiky 2012, s. 40)

Vzhledem k tomu, že dochází k rychlému vývoji ve všech oblastech pracovního života, hlavně v oblasti technologií a komunikace, dochází ke zvyšování nároků na vzdělávání, zejména u starších generací. Proto je nutné, aby člověk neustále zvyšoval svoji kvalifikaci, dovednosti a vědomosti, neboť jenom tak se přizpůsobí měnícím se podmínkám a uplatní se na trhu práce. (Strategie celoživotního učení ČR 2009, s. 7)

2 Sociální vyloučení

Ve své bakalářské práci se zabývám tím, jak může vzdělávání pomoci osobám sociálně vyloučeným nebo sociálním vyloučením ohroženým.

Jak uvádí Mareš, (2007, s. 13) je v současných průmyslově rozvinutých společnostech sociální vyloučení chápáno jako stav, kdy jedinec nebo skupina neparticipuje plně na ekonomickém, politickém a sociálním životě společnosti nebo kdy jim jejich omezené příjmy a ostatní zdroje neumožňují dosáhnout životního standartu, považovaného v jejich společnosti za přijatelný. Sociálně vyloučení jedinci jsou vymezováni jako občané, kteří v dané společnosti z důvodů, jež nemají sami pod kontrolou, nemohou participovat na obvyklých aktivitách, k nimž by je jejich občanství opravňovalo.

Ohrožení sociálním vyloučením může být důsledkem zejména čtyř faktorů, kterými jsou především:

- Odmítnutí majoritní společnosti integrovat určité jedince či kolektivy na základě jejich kulturní, náboženské či jiné odlišnosti.
- Odmítnutí určitých jedinců či kolektivů integrovat se a jejich tendence vytvářet uzavřené kulturně nebo nábožensky vymezené enklávy, často i ve formě komunit, které jsou vymezeny i územně a ohraničují se mnohdy i kulturně a jazykově.
- Osobní charakteristiky vylučovaných osob, jako jsou nízká úroveň ekonomického kapitálu, vzdělání a sociálního kapitálu nebo odlišný kulturní kapitál. Tyto osobní charakteristiky považují někteří za důsledek osobnostních defektů a nemorálnosti, jiní poukazují na to, že jsou dány hlavně strukturálními faktory.
- Strukturální faktory bránící jedincům či kolektivům integrovat se, zejména velké nerovnosti, povaha lokálních trhů práce, na něž jsou vylučované osoby odkazovány, špatné životní prostředí a nedostatečná občanská vybavenost území, na němž žijí. (Mareš 2006, s. 6)

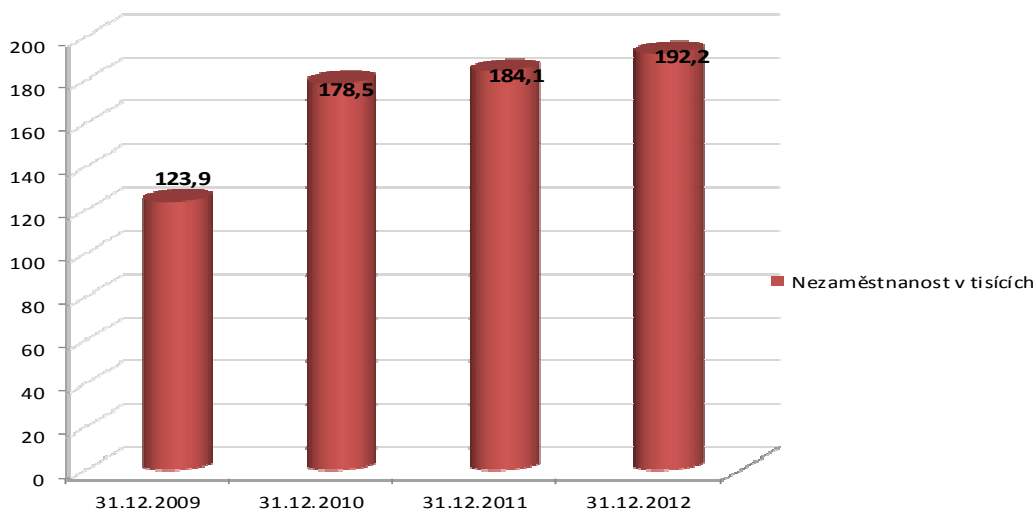
2.1 Nezaměstnanost jako jedna z příčin sociálního vyloučení

„Problém vyloučení na pracovním trhu se prolíná s vyloučením sociálním a je obvykle obtížné určit, zda prvotním problémem je nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost spíše důsledkem dříve existujících individuálních a sociálních problémů. Je proto nezbytné, aby se řešení problému opíralo o individuální, skupinovou i komunitní práci s nezaměstnanými: z jedné strany v rámci pracovního poradenství a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širší pojeté sociální práci zaměřené k zvládnutí životních situací nezaměstnaných. Tyto přístupy by se měly doplňovat a prolínat.“ (Matoušek 2005, s. 310)

Také Kotýnková, Němec (2003, s. 61 - 62) považují dlouhodobou nezaměstnanost a nízkou kvalitu zaměstnání za největší rizika, která znamenají zvýšené ohrožení osob chudobou a sociálním vyloučením. Osoby takto postižené žijí často v chudobě a jejich sociální postavení je ohroženo. S dlouhodobou nezaměstnaností vznikají u těchto osob další negativní důsledky, jako je ztráta kvalifikace, pracovních návyků, sebedůvěry. Právě nedostatečné vzdělání a kvalifikace jsou významnou příčinou této situace. Osoby, jejichž kvalifikace neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, mají omezené možnosti vstupu na trh práce, který vyžaduje znalosti a dovednosti.

V České republice tak postupně narůstá počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. Jsou to lidé, kteří se prakticky nevracejí do zaměstnání. Délka nezaměstnanosti se prodlužuje a tito lidé se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Stávají se ekonomicky závislí na sociálním státu. Nezaměstnanost volí jako svou životní strategii. Od těchto nezaměstnaných nelze očekávat, že v budoucnosti změní své postupy a chování. (Plesník, Richterová, Quisová 2006, s. 17)

Dlouhodobá nezaměstnanost v tisících



Skutečnosti nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti v posledních letech jsou patrné z vypracovaných statistických údajů, které vydává MPSV. (Statistická ročenka trhu práce 2011, s. 9, Statistická ročenka trhu práce 2012, s. 9)

Možnost čerpat sociální dávky, jako jediný zdroj příjmu upravuje zákon č. 111/2006 Sb., zákon o pomoci v hmotné nouzi. Tento zákon upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek fyzickým osobám (dále jen „osoba“), které se nacházejí v hmotné nouzi, prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi (ust. § 1, odst. 1, zákona o pomoci v hmotné nouzi 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Jak uvádí Brožová (2003, s. 105), pokud si lidé zvyknou na možnost žít výhradně ze sociálních dávek, vytváří si podmínky pro způsob života odlišný od majoritní společnosti. Tito lidé, kteří žijí dlouhodobě ze sociálních dávek, se přestávají snažit získat nějakou práci a zvyknou si na situaci klienta sociálního státu. Jejich neúspěšnost uplatnit se na trhu práce jim vzala chuť snažit se získat zpět pracovní příležitosti a tím stálý příjem. Jejich příjem tvoří pouze sociální dávky na úrovni životního minima. Sociální dávky se pro ně stávají jediným příjmem a tito lidé si na ně vytvářejí závislost.

2.2 Vzdělávání jako eliminace sociálního vyloučení

Podle Šimka (1996, s. 32), pokud charakterizujeme strukturu souboru nezaměstnaných, podle kvalifikační úrovně největší podíl mezi nezaměstnanými vždy tvoří nekvalifikovaní nebo velmi nízce kvalifikovaní.

„Práce od člověka bude žádat víc, než je doposud obvyklé. Nejenom více obecných znalostí a intelektu, ochotu přijímat odborné a specializované poznatky, více vstřícnosti a vyšší nasazení. Bude žádat podporu takovými vlastnostmi, jako jsou vytrvalost, cílevědomost, snaha prosadit se a něčeho dosáhnout, schopnost nést určitou míru rizika a velkou míru odpovědnosti za svůj osobní kariérní postup a za svůj život vůbec.“ (Brožová 2003, s. 38)

Jak dále Brožová (2003, s. 44) uvádí, člověk, který je vzdělaný se s nezaměstnaností vypořádá lépe, protože umí lépe využít svůj volný čas. Proto je třeba, pokud má vzdělávání plnit funkci ochrany před nezaměstnaností, aby začínalo od přípravy na konkrétní pracovní místo, k široké přípravě na život. Vzdělávání by mělo

u člověka rozvíjet schopnosti a talent, kultivovat morální a duchovní hodnoty a utvářet citový a imaginační potenciál.

Z výše uvedeného vyplývá, že nízká úroveň vzdělání je jednou z příčin nezaměstnanosti, která pokud se stane dlouhodobou, může způsobit ohrožení osob sociálním vyloučením. V další části své bakalářské práce se budu nezaměstnaností zabývat podrobněji. Představím druhy, důsledky nezaměstnanosti, skupiny lidí, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy a možnosti aktivní politiky zaměstnanosti, jako způsob pomoci těmto lidem.

3 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický problém. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný, dostával se mimo oblast normy. Teprve v současnosti dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů a začínají se vytvářet účelné strategie jejich zvládnání, lidé se postupně učí s nimi vyrovnávat. Zaměstnání má pro člověka, žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti, značnou hodnotu. Profesionální role jsou důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé.“ (Vágnerová 2004, s. 731 - 732)

Jak uvádí Plesník (2006, s. 7 - 8), ztráta zaměstnání představuje pro člověka významnou životní změnu a lidé na ni nejsou připraveni. Snaží si nepřipouštět, že by mohli o zaměstnání přijít, mají ze ztráty zaměstnání strach. Jsou ochotni pracovat ve firmách v likvidaci a doufají ve zlepšení situace.

Pokud dojde k situaci, že člověk ztratí zaměstnání, je třeba podat žádost o registraci na příslušném Úřadu práce České republiky. Jen tak se lze vyhnout problémům s placením povinného zdravotního pojištění a zároveň využívat nástrojů pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti, která je prostřednictvím úřadu práce uskutečňována.

Uchazečem o zaměstnání je podle zákona pro Úřad práce České republiky považován občan, který není v pracovněprávním nebo podobném vztahu, není osobou samostatně výdělečně činnou, není členem představenstva, dozorčí rady, družstva. Nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání. Zároveň požádal písemně nebo osobně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště. (ust. § 25 odst. 1 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

3.1 Druhy nezaměstnanosti

V rámci hlavních forem nezaměstnanosti jsou uváděny zpravidla čtyři základní druhy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, kdy původně zaměstnané osoby se dobrovolně vzdaly svého pracovního místa, protože se rozhodly vyhledat pracovní místo jiné. Důvody, proč se vzdávají pracovního místa, zda je to proto, že hledají pracovní místo s lepšími pracovními podmínkami jako je vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, lepší uspokojení z nové práce, lepší bytové a životní podmínky nebo snaha předejít možnému propuštění, nejsou rozhodující. Pro vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti je ukazatelem délka trvání, která nebývá dlouhá, pohybuje se okolo tří měsíců. Délka frikční nezaměstnanosti může být také způsobena různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a poptávkou po práci. Frikční nezaměstnanost je závislá na systému podpor sociálního státu, tj. výši příspěvků v nezaměstnanosti. Čím vyšší jsou příspěvky státu, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Mareš (2002, s. 19)

Sezónní nezaměstnanost je rovněž krátkodobá a je způsobena dvěma příčinami. První příčinou, jak uvádí Němec (2003, s. 123), je diskontinuita výroby která se vyskytuje v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí – stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství apod. Někdy se hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Sezónní nezaměstnanost je pravidelná a je spojena s přírodním cyklem. Druhou příčinou jsou pak sezónní výkyvy poptávky po různých druzích produkce, např. sportovní potřeby.

O **strukturální** nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá použití v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních pozic. (Šimek 1996, s. 45)

Příčinou této nezaměstnanosti je měnící se struktura ekonomiky jak odvětvově, tak územně. Jsou požadovány nové profese, kvalifikace, dovednosti a jiná územní distribuce práce. To znamená, že o určitý typ kvalifikací není na trhu práce zájem a naopak některé kvalifikace nejsou na trhu práce v dostatečném rozsahu. Tak se stane, že do strukturální nezaměstnanosti mohou i dlouhodobě upadnout vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace je z důvodu technologických změn nepotřebná. Přestože jsou to často osoby s dlouhou pracovní kariérou a znalostmi, jejich kvalifikace již není na pracovním trhu potřebná. (Mareš 2002, s. 20)

Cyklická nezaměstnanost se vyskytuje v období ekonomické stagnace a je důsledkem omezování výroby. Existující výrobní kapacity a lidské zdroje (lidé, kteří chtějí a jsou ochotni pracovat) jsou nevyužity z důvodu odbytových potíží.

„Za specifický důsledek cyklické nezaměstnanosti můžeme v podstatě považovat i redukcí týdenního fondu pracovní doby. Tento nástroj umožňuje při poklesu konjunktury vyhnout se hromadné nezaměstnanosti tím, že se nezaměstnanost „rovnoměrně“ rozloží mezi sektory národního hospodářství, postižené poklesem konjunktury.“ (Kotýnková, Němec 2003, s. 125)

Kromě těchto základních druhů nezaměstnanosti se můžeme setkat s pojmem **skrytá nezaměstnanost**. Jedná se o formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velký podíl v této skupině mají zejména mladé ženy a mladiství. Tyto osoby si práci vyhledávají sami pomocí neformálních sítí, přímo u zaměstnavatelů nebo na hledání práce rezignovaly a situaci řeší jinak (mateřství, studium, práce v domácnosti). O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem, které jsou právě pro tyto charakteristiky pro trh práce neefektivní. (Mareš 2002, s. 21)

3.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Mareš a Vyhlídal, kteří se zabývali analýzou postavení těchto skupin na trhu práce, uvádějí pět rizikových skupin ekonomicky aktivních osob:

1. osoby ve vyšším věku (50),
2. osoby s nízkým vzděláním (bez vyučení),
3. osamělí rodiče,
4. osoby se změněnou pracovní schopností,
5. osoby vstupující poprvé na trh práce (absolventi), (Vyhlídal, Mareš 2006, s. 4).

Lidé, kteří charakteristikou odpovídají těmto skupinám, jsou vystaveny riziku opakované a následně dlouhodobé nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracovních pozicích s nejistou budoucností.

Rizikové skupiny nezaměstnaných:

1. mladší věkové skupiny do třiceti let - absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni, nemají praxi a postrádají základní pracovní návyky. U absolventů středních škol a mladistvých je nebezpečí, že pokud si tyto pracovní návyky neosvojí včas, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti,
2. starší lidé – lidé ve věku 41-50 let, tyto skupiny pracovníků provázejí při ztrátě zaměstnání psychické obtíže nejčastěji. Spolu s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. Tito lidé se stávají opatrnými, své jednání promýšlejí a hlídají, nechtějí riskovat, tím však snižují svou kreativitu v pracovním zapojení,
3. ženy – nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost, což se projevuje hlavně u skupin žen s malými dětmi a žen nad 45 let,
4. zdravotně postižení lidé – lidé se změněnou pracovní schopností mají daleko menší šanci uplatnit se na trhu práce, vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon. Dostávají se do bezvýchodné situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného rodinného příslušníka,
5. lidé bez kvalifikace – největší skupina dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž část tvoří absolventi základních škol. Patří sem hlavně lidé obtížně vzdělavatelní, bez základních pracovních návyků. Hlavně u této skupiny platí, že zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti budou při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pracovníka,
6. romské etnikum – toto etnikum nachází zaměstnání obtížně, neboť nároky na pracovní sílu na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, se stále zvyšují. (Buchtová 2013, s. 82 - 91)

3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

„Nezaměstnanost není rozhodně vítaným stavem, a proto se z ní lidé snaží většinou co nejrychleji vyprostit. Jestliže se jim to nedaří, snaží se v nové situaci nejen přežít, ale i žít. Musí především najít životní prostředky alternativní ke mzdě a zaměstnání. Různou měrou se přitom spoléhají buď na systém sociálního státu a na aktivitu jiných subjektů, nebo i na svou vlastní aktivitu. Navíc se v této situaci musí vyrovnat i s inferioritou svého sociálního statusu a se vztahem, který k nezaměstnaným zaujímá část majoritní populace.“ (Mareš 1994, s. 104)

Pokud se délka nezaměstnanosti prodlužuje, dochází k subjektivnímu vnímání nezaměstnanosti jako „normálního stavu“. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk přestává aktivně hledat zaměstnání a nastává třetí fáze nezaměstnanosti – období pasivity. Nezaměstnaný člověk se spíše soustředí na to, aby si udržel psychickou rovnováhu a eliminoval stresové situace, než aby absolvoval výběrová řízení a snažil se najít řešení z obtížné situace. (Plesník 2006, s. 14 -15)

Jako hlavní důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti pro nezaměstnaného člověka uvádí výše uvedený autor:

1. Snížení životní úrovně – ztráta zaměstnání přináší nezaměstnanému snížení objemu financí, kterými může disponovat. Díky systému sociálních dávek dnes nedochází k existenčnímu ohrožení nezaměstnaného, jako tomu bývalo v minulosti. Přesto podpora formou sociálních dávek nedokáže nezaměstnanému člověku zajistit předchozí úroveň spotřeby, na kterou byl zvyklý.
2. Změna vnímání času – ztráta zaměstnání vede k rozbití struktury dne a nezaměstnaný člověk si musí vytvořit strukturu náhradní. Toto je pro většinu lidí psychický problém, neboť hodnota volného času u nezaměstnaného přestává hrát důležitou roli.
3. Sociální izolace – většina dlouhodobě nezaměstnaných se více či méně stydí za to, že se jim nepodařilo najít zaměstnání. Snaží se vyhýbat zaměstnaným lidem, ale i ostatním nezaměstnaným, kteří na ně působí depresivně. Izolace se s délkou nezaměstnanosti prohlubuje. Sociální izolaci je třeba chápat především jako izolaci od majoritní zaměstnané populace.

4. Ztráta statusu – ztráta zaměstnání představuje statusový pád. Člověk ztrácí status zaměstnaného a je nucen přijmout společensky méněcenný status nezaměstnaného, spojený s některými nepříjemnými povinnostmi, ale i společenskými předsudky.
5. Zátěž rodinných vztahů – snižuje se životní úroveň rodiny a její sociální status – postavení ve společnosti. Rodina je nucena zavést úsporná opatření, sníží se objem prostředků, které rodina může investovat například do mimoškolních aktivit dětí. Dlouhodobý stav způsobuje napětí a neshody v rodině.
6. Zhoršení zdravotního stavu – nezaměstnanost může u jedinců způsobit například neurotické potíže, vede k různým fyziologickým reakcím, které vyvolávají psychosomatické poruchy. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém. Nepřímý vliv na zhoršení zdravotního stavu má také nadměrné požívání nikotinu, alkoholu, případně drog, k jejichž užívání může z důvodu špatného psychického stavu během nezaměstnanosti dojít.
7. Ztráta zájmu o život společnosti – ztráta zaměstnání je vnímána jako určitá forma vyloučení ze života společnosti. Člověk, který ztratil zaměstnání má pocit, že nikam nepatří, život pro něj nemá význam a účel. Protože společnost si dlouhodobě nezaměstnaných necení, ztrácí nezaměstnaný člověk také zájem participovat na cílech společnosti. (Plesník 2006, s. 13-14)

Buchtová (2013, s. 67) na základě výzkumů dochází k výsledkům, kde popisuje vliv dvacetileté ekonomické transformace společnosti na nezaměstnanost v české společnosti. Z řady charakteristických rysů, považuje za zvláště závažné tyto: 1. vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, 2. vysoká nezaměstnanost zejména u mladších věkových skupin, absolventů škol, 3. značná regionální rozdílnost úrovně nezaměstnanosti, 4. stabilizace skupin obyvatelstva, které žijí dlouhodobě ze sociálních dávek, 5. závislost většiny domácností na sociálních dávkách a částečná ztráta vnímavosti dětí pro souvislost práce s finanční odměnou.

Dlouhodobá nezaměstnanost je problémem nejen České republiky, ale i dalších vyspělých průmyslových zemí.

Proto se redukce dlouhodobé nezaměstnanosti stala hlavním cílem politiky zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí. Jako hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou uváděny zejména tyto:

- Zvyšování kvalifikace, výcvik k doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných.
- Zajišťování informovanosti dlouhodobě nezaměstnaných o situaci na trhu pracovních sil, čímž by se měla zlepšit jejich orientace na trhu práce.
- Poskytovat podpory firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané. Podporovat malé podnikání systémem půjček a poradenství.
- Vytvářet speciální programy pro tvorbu pracovních míst zahrnující často práci sociální povahy.
- Finančními prostředky a radami motivovat začínající podnikatele a samozaměstnavatele.
- Preventivně zvyšovat kvalitu výuky a výcviku mládeže a úroveň rekvalifikací.
- Různé aktivity zaměřené na rizikové kategorie osob, které mají potíže na trhu práce.
- Zlepšovat pomocí například job clubs schopnosti dlouhodobě nezaměstnaných najít si práci. (Mareš 2002, s. 124)

Tyto všechny aktivity jsou zaměřeny na úpravu postavení dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce. Právě tito lidé, kteří se snaží o zlepšení svého postavení na trhu tím, že si zvýší kvalifikaci formou rekvalifikace, budou dále předmětem mé bakalářské práce.

3.4 Sociální rizika dlouhodobé nezaměstnanosti

Podle Buchtové (2013, s. 92 - 94) je při zkoumání fenoménu nezaměstnanosti třeba zohlednit následující problémy a sociální rizika:

1. Sociokulturní marginalizace práce. Skončilo období, kdy člověk plánoval pracovní život, měl životní strategii a cíl, ke kterému směřoval. Jistota stálého zaměstnání však již neexistuje, pracovní život se skládá spíše z epizod a ztratit práci může každý. Tyto skutečnosti vedou jedince k obavám o budoucnost a pocitu vlastní neschopnosti.

2. Problém trvalosti a flexibility práce. Na jedné straně budou ve společnosti intelektuálně náročné profese, například v oblasti informačních technologií, ale na druhé straně budou stále žádána i tradiční povolání, například ve stavebnictví. Bude požadována pracovní flexibilita, kterou zvládnou pouze ti nejschopnější a vzdělaní jedinci. Ostatní části populace, která toto není schopna zvládnout, hrozí nezaměstnanost a tím závislost na sociálních dávkách.
3. Proměny kvalifikace. Přestože nelze počítat s tím, že jednou uplatnitelná kvalifikace bude investicí na celý život, je nutné tuto investici neustále obnovovat a její potence prohlubovat. Je však důležité, aby kvalita byla v nynější tržní společnosti dobře prodána na trhu práce.
4. Snižující se potřeba živé práce. Důraz na zisk a práci šetřící pokrok způsobuje pokles lidské práce. Člověk však potřebuje ke svému vývoji a šťastnému životu neustálý pohyb a aktivitu. Pokud jedinec ztratí plnohodnotnou práci, lidský organismus strádá a dochází k biologickému poškození.
5. Nárůst příjmové nerovnosti, chudoby a sociálního vyloučení jednotlivců a celých skupin obyvatelstva měl a má v české společnosti tyto příčiny: 1. strukturální změny na trhu práce (nová místa pro vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, nedostatek pracovních míst pro lidi s nízkou kvalifikací), 2. technologické změny ve společnosti, 3. rychlý vznik a úpadek malých firem včetně rodinných, 4. stárnutí populace, 5. měnící se struktura domácnosti, 6. oslabení instituce rodiny apod.
6. Problém diktátu nadnárodního kapitálu. V případě výhodných daňových podmínek nadnárodní společnost investuje a vytváří nové pracovní příležitosti. Pokud podmínky přestanou být výhodné a objeví se levnější oblast, firma odchází jinam.

„Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitým smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí.“ (Mareš 2002, s. 82)

K tomu, aby se lidem dlouhodobě nezaměstnaným podařilo uplatnit se na trhu práce, by měly pomoci vzdělávací programy Úřadu práce ČR. Vzdělávací programy patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Těmito nástroji se budu zabývat v další části své bakalářské práce.

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci i další subjekty.(ust. § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na zapracování
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (ust. § 104 odst. 2 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR, za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických 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,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§119a),
- d) sdílené programy k řešení zaměstnanosti (§120),(ust. §105 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Jako jeden z cílů aktivní politiky zaměstnanosti uvádějí Kotýnková, Němec (2003, s. 184), prevenci sociálního vyloučení a prevenci zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných. K tomuto cíli se vztahují pracovní a sociálně aktivizující programy včetně specifických programů, které nemusí vést přímo k zaměstnávání či zvýšení kvalifikace. Jedná se o motivační kurzy, kluby práce apod. Nicméně opatření aktivní politiky zaměstnanosti je nutno hodnotit především z hlediska jejich úspěšnosti přizpůsobení nabídky práce požadavkům vývoje trhu práce a z hlediska jejich nápomoci k strukturální změně ekonomiky, tj. udržení zaměstnatelnosti. (Programy aktivní politiky zaměstnanosti)

Jak uvádí Kotýnková, Němec (2003, s. 187 - 188), můžeme v podstatě rozlišit dva základní typy programů:

1. Programy orientované trhem (na stranu poptávky) – zaměřují se podle pracovních činností a profesí, po kterých je na trhu poptávka. Vztahují se především na přizpůsobení pracovní síly požadavkům pracovního místa – na kvalifikaci, resp. na nedostatek kvalifikace.
2. Programy orientované na klienty (na stranu nabídky) – orientují se na individuální předpoklady a potřeby nezaměstnaných. Zaměřují se na více dimenzí přizpůsobení pracovní síly. Pokud je to možné, věnují také pozornost i straně poptávky, resp. jejímu ovlivňování směrem k většímu přizpůsobení potřebám nezaměstnaných.

„K regulaci poptávkové strany trhu práce patří především určování legislativních podmínek pro vstup jednotlivých osob a sociálních kategorií na trh práce a odchod z něho, či pravidel vylučujících je z trhu práce. Součástí této politiky je i ovlivňování velikostí nabídky práce a její struktury pomocí rozšiřování a zlepšování vzdělávání a rekvalifikace. Patří sem i opatření, která jsou zaměřena na posilování flexibility pracovní síly a na posilování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce.“ (Mareš 2002, s. 114)

3.6 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním z nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ). V důsledku špatného fungování trhu práce se objevila potřeba vytvoření nástrojů

pomáhajících nezaměstnaným při hledání práce. Došlo k sestavení principů české státní APZ. Nejvýznamnější je princip zrovnoprávnění šancí v soutěži o pracovní místa, který se stal spolu s principem aktivace nezaměstnaných podstatou rekvalifikací. (Horáková 2003, s. 206)

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 a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (ust. § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

3.6.1 Programy rekvalifikace

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje formou vzdělávání

- a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování,
- e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Jednotlivé vzdělávací programy se mohou kombinovat. (§ 1 vyhlášky č. 519/2004 Sb., v platném znění)

Podle Mareše (2002, s. 122 - 123) se na rozvoj rekvalifikace a pomoc dlouhodobě nezaměstnaným soustřeďuje většina zemí. Rekvalifikace jsou považovány za významný nástroj boje proti nezaměstnanosti. Může se však ukázat jako dvojsečná, jestliže není cílená a nemá efekt. Získat novou kvalifikaci a zůstat přesto dále nezaměstnaným, je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti obstat na trhu

práce, což může mít pro něho výrazné negativní psychické následky. Novým trendem je i přenesení důrazu na primární proces získávání kvalifikace, tedy na rozvoj vzdělávací soustavy. Je zde především snaha o zvýšení flexibility vzdělávaných osob.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody, kterou uzavírá úřad práce s uchazečem o zaměstnání. V dohodě jsou stanoveny podmínky rekvalifikace. V rámci úřadu práce jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- specifické, na konkrétní profesi, kdy účastník rekvalifikace má již příslib zaměstnání od zaměstnavatele,
- nespecifické, kdy si účastník rekvalifikace zvyšuje dovednosti, pro snazší uplatnění na trhu práce. (Němec 2003, s. 195)

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání)
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání

3.6.2 Význam rekvalifikace pro nezaměstnané

Osoby, které projeví zájem se rekvalifikovat, by měly mít informace o situaci na trhu práce, o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace.

Jak uvádí Mareš, (2002, s. 122) cílená rekvalifikace má usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání nejen krátkodobě, ale stále častěji se stává investicí do budoucnosti.

Dlouhodobě nezaměstnaní projevují poměrně velkou ochotu zúčastnit se rekvalifikace, neboť vnímají nedostatečnost své kvalifikace a jsou ochotni tento stav řešit. (Horáková 2003, s. 210)

Účast na rekvalifikačních kurzech se odvíjí od toho, jak nezaměstnaní vnímají svojí situaci a v čem spatřují problém. Proto někteří nezaměstnaní preferují krátkodobé kurzy, neboť potřebují alespoň na čas zabezpečit sebe a svou rodinu (po dobu rekvalifikace 60% posledního průměrného výdělku). Jinak přistupují k rekvalifikačním účastníci specificky zaměřených rekvalifikací, kteří hodnotí efekt na následnou zaměstnanost velmi pozitivně. Získané osvědčení má totiž pro zaměstnavatele zásadní význam. ((Horáková 2003, s. 214 - 215)

Důležitost získaných osvědčení potvrzuje můj výzkum. Po absolvování rekvalifikačního kurzu, obdrželi absolventi, kteří byli předmětem mého výzkumu, osvědčení. Toto osvědčení je nezbytné pro výkon v zákoně vyjmenovaných profesí v oblasti sociálních služeb.

4 Motivace k dalšímu vzdělávání

Ve své práci se zabývám vzděláváním dlouhodobě nezaměstnaných. Vzhledem k jejich životní situaci, je důležité zvažovat jejich motivaci k této aktivitě, neboť není jednoduché motivovat dlouhodobě nezaměstnané osoby k dalšímu vzdělávání. Vysvětlením některých pojmů z oblasti motivace se budu zabývat v další části své bakalářské práce.

„Pod pojmem motivace si představíme proces psychické regulace, na němž závisí směr lidské činnosti i množství energie, kterou je člověk ochoten obětovat, aby dospěl k určitému cíli.“ (Nakonečný 1998, s. 455)

Jak uvádí Balcar (1991, s. 112), motivace představuje chování člověka v určitých situacích, případně změny ve způsobu chování, volbu určitých cílů nebo upuštění od těchto cílů, reakci na některé podněty nebo jejich opomíjení.

Funkcí motivace je uspokojovat potřeby člověka a zajišťovat jeho fyzické a psychické zdraví. Motivace se uplatňuje v organizaci chování, které se stává účelným vlivem učení, jehož výsledky se organizují kolem důsledků, které byly vyvolány předcházejícím chováním. Člověk je motivován k dosahování odměn a k vyhýbání se trestům. Chování, ale i postoje lidí se organizují kolem určitých motivů, proto je v tomto smyslu motivace klíčový psychologický fenomén. (Nakonečný 1996, s. 16)

4.1 Vztah motivace a lidského chování

Podle Homoly (1972, s. 20), má studium motivace hlavní význam pro poznání a zhodnocení chování jedince. Motivace lidského chování vyjadřuje psychické procesy člověka, určuje, čím bylo jeho chování vyvoláno a proč se změnilo, na jaký cíl bylo zaměřeno. Vysvětluje například rozdílnost reakcí člověka při různých příležitostech, proč se u toho či onoho člověka projeví právě ty či ony podněty, které vyvolaly určité chování. Motivace rozhoduje, jak se člověk bude chovat, jak a s jakým výsledkem bude jednat. Důvodem je to, že člověk je reaktivní i aktivní bytostí, která se světu nejen přizpůsobuje, ale snaží se také o jeho změnu a novou podobu.

Určitou potřebou motivovaný subjekt nemusí ještě jednat tak, aby dosáhl uspokojení dané potřeby, pokud ví, že nemá naději na úspěch. Aby bylo uskutečněno chování podmíněné motivací, musí být subjekt přesvědčen, že dosáhne cíle, který má pro něj nezbytnou hodnotu. (Nakonečný 1998, s. 458)

Vztah motivace a jednání vyjadřuje následující formule J. W. Atkinsona:

$$B = f(M, P, H, D)$$

B = chování (jednání),

M = motivace,

P = subjektivní pravděpodobnost dosažení cíle,

H = hodnota cíle,

D = očekávané důsledky jednání (Atkinson, 1964, cit. dle Nakonečný 1998, s. 458).

4.2 Motivační teorie zaměřené na obsah

Základem motivačních teorií je podle Armstronga (2002, s. 162) přesvědčení, že neuspokojená potřeba vytváří napětí a stav nerovnováhy, tudíž je nutné rozpoznat cíl, který uspokojí tuto potřebu a stanovit účinný způsob chování.

Jak výše uvedený autor uvádí, nejslavnější klasifikací potřeb je ta, kterou formuloval Maslow. Domníval se, že existuje pět kategorií potřeb, které jsou společné pro všechny lidi. Sestavil hierarchii, která zachycuje potřeby od nejnižších po nejvyšší. Hierarchie potřeb je následující:

- 1) Fyziologické – potřeba kyslíku, vody, jídla.
- 2) Jistoty a bezpečí – potřeba ochrany proti nebezpečí.
- 3) Sociální – potřeba lásky, přátelství.
- 4) Uznání – potřeba mít úspěch, být respektován ostatními.
- 5) Seberealizace - potřeba rozvíjet schopnosti a dovednosti. (Armstrong 2002, s. 162 - 163)

Podle Balcara (1991, s. 137) dosažením úrovně růstové motivace v osobním vývoji člověka se mění dosud platná podřízenost později nastupujících potřeb předchozím. Člověk pak dokáže podřídit uspokojení nedostatkové motivace dosahováním cílů z motivace růstové.

„O hierarchii potřeb se v každém případě můžeme spolehlivě opřít v našem kulturním prostředí, což je – možná ne ku dlouhodobému prospěchu lidstva – dnes drtivá většina lidských komunit naší modré planety.“ (Plamínek 2010, s. 47)

Jak uvádí Nakonečný, (1998, s. 470) veškeré motivované chování směřuje k dosažení nějaké dovršující reakce, k uspokojení, které má různý obsah a více či méně výrazný akcent libosti, jako je nasycení, uklidnění či úleva, odpočinek, pocit úspěchu a hrdosti.

U skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných dochází k tomu, že jejich potřeby zůstanou neuspokojeny, neboť jim to situace, ve které se nacházejí, neumožňuje. Jak uvádí Kodymová, podle Čížkové a Chytila u většiny lidí nezaměstnanost frustruje potřebu aktivity, stejně jako potřebu realizace. Tím dochází ke snížení pozitivního hodnocení a sebeúcty. (Matoušek, Kodymová, Koláčková 2005, s. 303)

V rozhovorech s dlouhodobě nezaměstnanými, na kterých jsem postavila svůj výzkum, jsem se často setkala s tím, že snaha, kterou vyvinuli při hledání práce, nevedla k očekávanému úspěchu. Tito jedinci jsou pak situací značně frustrováni. Co znamená, hovoříme-li o frustraci, vysvětlím v následující kapitole.

4.3 Frustrace

Podle Homoly (1972, s. 228), mluvíme o frustraci tehdy, nemůžeme-li se dostat k žádoucímu cíli, aktivita je blokována a pro potřebu, která existuje, nejsou vytvořeny podmínky pro její uspokojování. Frustrace je stav, kdy kromě neuspokojené potřeby, dochází vlivem okolností k nemožnosti dosažení žádoucího cíle.

Balcar (1991, s. 124) rozlišuje (dle Delaye a Pichota, 1969) podle povahy frustračních situací dva základní druhy frustrace, jejichž příčinami jsou:

1. Nedostatek předmětu, který by uspokojení motivu umožnil, tento případ frustrace bývá nazýván deprivace. Deprivace je stav, kdy plnému uspokojení vzbuzeného motivu se postaví do cesty překážka, která brání plnému uspokojení potřeby.

2. Některá jiná skutečnost, která brání v dosažení takového předmětu. Tyto překážky působící na frustraci druhého typu můžeme rozdělit podle místa a způsobu uplatnění na překážky:

- a) vnější, přítomné v okolí jedince a vnitřní přítomné v něm samém
- b) pasivní, působící svou přítomností a aktivní, které se projevují jako síla vynakládaná proti směru jedincovy snahy.

Chování vyvolané frustrací může být na různém stupni uvědomění, ale i nevědomé. Nevědomým cílem chování je buď rozbít překážku, která stojí v cestě k dosažení cíle nebo vytvořit sebeklam a tím zastřít neúspěch při dosahování cíle.

Existují čtyři druhy chování, které jsou vyvolané frustrací:

1. Agrese, což je přímý nebo nepřímý útok na zdroj frustrace.
2. Regrese, vyznačuje se ztrátou kontroly emočních projevů, tj. návrat na vývojově nižší stupeň vývoje.
3. Fixace, což znamená ulpění na určitém druhu chování.
4. Rezignace, což znamená, že pokud se jedinec vzdá úsilí o dosažení cíle, dojde k uvolnění vnitřního napětí. (Nakonečný 1996, s. 123)

„Důsledky zakoušené frustrace jsou několikeré. Jejich povaha v konkrétním případě záleží na tom, jak člověk svou situaci vnímá – zvláště pokud jde o nezbytnost dosáhnout právě sledovaného cíle a o možnost překážku překonat, a na tom, jaké způsoby vyrovnávání s frustračními situacemi podobného druhu si na základě svých osobnostních předpokladů a dosavadního učení osvojil.“ (Balcar 1991, s. 127)

Frustrace však může na psychiku jedince působit i pozitivně. V tomto případě záleží především na vlastnostech jeho osobnosti, na tom, jaký je význam cíle pro život frustrovaného a na vnějších okolnostech, což je například sociální podpora frustrovaného. (Nakonečný 1996, s. 127)

Z výše uvedených teorií vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnané jedince je třeba k dalšímu vzdělávání motivovat. Proto je potřeba uskutečňovat pomoc státu prostřednictvím informovaných pracovníků úřadu práce, kteří by při poradenské činnosti měli vycházet ze základních poznatků o motivaci lidského chování. Vysvětlit a zdůvodnit dlouhodobě nezaměstnaným potřebnost a smysl dalšího vzdělávání.

Přesvědčit je o nutnosti zapojit se do vzdělávacích programů úřadu práce, do kterých patří také rekvalifikační kurzy.

Celý systém poradenství je dnes budován jako silně personalizovaný a individualizovaný. Konzultační činnost a poradenství jsou nyní chápány jako klíčové faktory, které mají chránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností, spojenou s narůstající demotivací při hledání zaměstnání nebo ignorováním příležitostí na trhu práce. (Mareš 2002, s. 122)

5 Praktická část

V této části si klademe otázku, zda je vzdělávání pro nezaměstnané ohrožené sociálním vyloučením významnou pomocí v jejich situaci.

Nejdříve představím rekvalifikační kurzy pořádané v aktuální době pobočkou Úřadu práce ČR v Havlíčkově Brodě. Pro svůj výzkum jsem si vybrala rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“. Osobně jsem se setkala s ředitelem organizace Peoplesource, v.o.s., která pořádá tento kurz v kraji Vysočina a který mi umožnil zúčastnit se vyučování.

Na základě získaných informací představím program kurzu, obsah a rozsah vyučování. Na základě vedené diskuse s účastnicemi kurzu jsem vybrala skupinu deseti absolventek, které odpovídají mnou zkoumané kategorii. Jsou dlouhodobě nezaměstnané a jejich rodiny jsou pod hranicí životního minima a pobírají dávky hmotné nouze. Seznámila jsem je s cílem své práce. S jejich souhlasem jsem s každou z nich uskutečnila rozhovor. Jednalo se o strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Rozhory jsem zaznamenávala písemně se souhlasem každé dotazované.

5.1 Cíl výzkumu

Ve výzkumu, který jsem uskutečnila, se zabývám vzděláváním dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, ohrožených sociálním vyloučením, jejichž finanční příjem je pod hranicí životního minima stanoveným zákonem č. 110/2006 Sb., pobírají dávky hmotné nouze. Otázky, které jsem skupině dotazovaných pokládala, jsou zaměřeny na motivaci k absolvování rekvalifikace, zájmu o obor, spokojeností s touto formou vzdělávání a následné uplatnění na trhu práce a s tím související změnou v osobním životě.

Hlavní výzkumnou otázkou je, zda vzdělávání, v tomto případě formou rekvalifikace, vedlo k eliminaci sociálního vyloučení jedinců a jejich rodin. Rekvalifikace jsou jedním z projektů vzdělávání pro dlouhodobě nezaměstnané osoby ohrožené sociálním vyloučením.

Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce České republiky – kontaktním pracovištěm v Havlíčkově Brodě.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Havlíčkově Brodě zabezpečovány rekvalifikační kurzy, jejichž cílem je zvýšit kvalifikaci dlouhodobě nezaměstnaných osob a tím zvýšit jejich možnost uplatnit se na trhu práce a tím změnit svoji životní situaci.

Pro období 2013-2015 jsou to tyto rekvalifikační kurzy:

a) Kurzy pro obsluhu osobního počítače

- základy obsluhy osobního počítače
- obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL Start
- obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL

b) Řidičské dovednosti a způsobilosti

- řidičské oprávnění skupiny C, E, D T
- průkaz profesní způsobilosti řidiče skupiny C, D

c) Obsluha manipulačních vozíků

- obsluha elektro vozíků a moto vozíků

d) Svařování

- základní kurz svařování v ochranné atmosféře CO₂
- základní kurz svařování obalenou elektrodou
- základní kurz svařování plamenem
- základní kurz svařování netavící se elektrodou

e) Sociální péče

- pracovník v sociálních službách

Rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“

Ve své bakalářské práci jsem zaměřila svůj výzkum na absolventy akreditovaného vzdělávacího programu, který nabízí uchazečům o zaměstnání úřad práce v Havlíčkově Brodě jako rekvalifikační kurz, „Pracovník v sociálních službách“.

Důvodem, proč jsem si vybrala právě tento vzdělávací program, je moje zaměstnání. Pracuji jako sociální pracovník na obci druhého stupně. Často se setkávám s početnou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných na jedné straně a na druhé straně při práci se starými a postiženými lidmi vidím nedostatek pracovníků v sociálních službách, kteří by se o tyto lidi postarali. Rodiny těchto lidí jsou pak nuceny uchýlit se ke krajnímu řešení, tj. umístění těchto lidí v léčebnách dlouhodobě nemocných. Proto jsem se rozhodla zjistit, zda absolventi tohoto vzdělávacího programu najdou uplatnění v tomto oboru a tím zlepší svoji životní a finanční situaci.

Tento kurz zabezpečuje pro Úřad práce ČR krajskou pobočku v Jihlavě vzdělávací společnost Peoplesource v.o.s. Společnost je akreditovaným vzdělávacím zařízením, které úzce spolupracuje s pobočkami Úřadu práce ČR na Vysočině (okresy Havlíčkův Brod, Pelhřimov, Jihlava, Třebíč a Žďár nad Sázavou). Realizuje zakázky v oblasti personálního poradenství, firemního vzdělávání a rekvalifikačního vzdělávání. Na neziskových aktivitách se podílí společně s Českomoravskou andragogickou platformou. Je agenturou práce certifikovanou MPSV a vzdělávacím akreditovaným zařízením MŠMT.

Vzdělávací program „Pracovník v sociálních službách“ má připravit případné absolventy na práci s klienty v charitativních zařízeních pro tělesně a duševně postižené, domovech důchodců. Absolventi kurzu také pracují jako zaměstnanci terénní pečovatelské služby zabezpečované charitními zařízeními.

Délka kurzu je 150 hodin a je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část výuky, je rozdělená do 15 setkání po osmi vyučovacích hodinách (8:00 – 14:30 ´= 120 hodin teoretické výuky).

Každý předmět se vyučuje jako tematický celek. Obsahem výuky jsou tyto předměty:

1. Základy komunikace: co je to komunikace, komunikační dovednosti, verbální a nonverbální projevy, dorozumívání se s uživatelem,

- bezbariérovost komunikace, zplnomocňování uživatele, laická krizová intervence, praktické zvládnání agresivního uživatele, zvládnání stresu a pracovní zátěže jako prevence vyhoření.
2. Nácvik komunikace: umění představit sebe a organizaci již zastupují, aktivní naslouchání, efektivní vedení rozhovoru, krizová intervence v praxi, kolektivní sociohry, specifika komunikace s různými skupinami uživatelů sociálních služeb.
 3. Zákon o sociálních službách: základní a odborné poradenství, typologie služeb, prováděcí vyhláška.
 4. Základy obecné psychologie: předmět psychologie, vnímání, paměť, motivace emoce, osobnost.
 5. Základy sociální psychologie: předmět sociální psychologie, socializace osobnosti, sociální konformita, sociální skupina, skupinová dynamika, teorie významné pro sociální práci.
 6. Základy duševní hygieny: prevence syndromu vyhoření, nácvik relaxace, jak se vypořádat se stresem, rituály, práce ve skupině.
 7. Základy gerontologie: vývojové zákonitosti, změny ve stáří, vliv stáří na psychiku, specifika potřeb seniorů.
 8. Zdravý životní styl: jak se vypořádat se stresem, jak získat energii pomocí vhodné stravy, pohybu, strategického odpočinku.
 9. Základy dietologie: nemocný a jeho strava, nejčastější diety a jejich zásady, riziko malnutrice a dehydratace v domácí péči, jejich rozpoznání, řešení.
 10. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: zákoník práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
 11. Odstraňování bariér a kompenzační a rehabilitační pomůcky: druhy a vhodnost kompenzačních a rehabilitačních pomůcek, zásady výběru.
 12. Aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času: základy pedagogiky, osvojení dovedností pro motivaci a zapojení klienta do aktivizačních technik.

13. Prevence týrání a zneužívání osob: co je domácí násilí, oběti, krizový plán.
14. Zvládání jednání osoby, které je poskytována sociální služba, jestliže toto jednání ohrožuje zdraví nebo život.
15. První pomoc: zabezpečení místa nehod, celkové vyšetření postiženého, zástava krvácení, šokové stavy, bezvědomí, resuscitace.
16. Základy ošetřovatelství: základní vědomosti z oblasti ošetřovatelství, možnosti rehabilitace, péče o duševní zdraví uživatelů.
17. Úvod do problematiky zdravotního postižení: definice handicapu, jeho druhy, vliv na psychiku, somatická onemocnění, psychická onemocnění, záchvatovité stavy, začlenění do společnosti, hledání smyslu života, případové studie.
18. Supervize: podmínky úspěšné supervize, formy a cíle, supervizní kontrakt, přínos pro pomáhající profese.
19. Praxe

Na závěr teoretické části výuky absolventi vykonají písemnou zkoušku, která probíhá formou testu. Pro úspěšné vykonání zkoušky je potřeba správně odpovědět na sedmdesát procent otázek.

Praktická část výuky je stanovena na 30 hodin praxe (1 týden). Praxe je vykonávána na základě dohody účastníka kurzu s provozovatelem vybraného zařízení, pod odborným dohledem sociálního pracovníka dané organizace. Výše uvedený pracovník na základě přímého pozorování provede po skončení praktické části záznam, ke kterému bude přihlíženo při závěrečném hodnocení absolventa kurzu.

Absolventi získávají „Osvědčení odborné způsobilosti pracovníka v sociálních službách.“ Osvědčení je podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, podmínkou pro výkon tohoto povolání. Podle tohoto zákona je pracovníkem v sociálních službách ten, kdo vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívajících v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržováním čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a

společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb (ust. § 116 odst. 1, písm. a), zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

5.2 Metodologie

Pro svůj výzkum jsem použila metodologii kvalitativní. „S kvalitativním výzkumem spojujeme několik přístupů, které mají v této oblasti pevné místo a považují se za základní.“ (Hendl 2008, s. 101) Zvolila jsem přístup pomocí případové studie, konkrétně kolektivní případové studie.

5.2.1 Technika získávání dat

Jako výzkumnou techniku jsem zvolila rozhovor s pomocí návodu, jelikož nejlépe odpovídá potřebám mého výzkumu. Tato forma výzkumné techniky je vhodná z důvodu oslovení menšího počtu dotazovaných, časové náročnosti a ochoty dotazovaných účastnit se výzkumu, neboť ne všichni mají trvalé bydliště v místě konání kurzu. Proto jsem neměla možnost rozhovory opakovat. Otázky jsem formulovala tak, aby odpověď každého z dotazovaných co nejlépe vystihla situaci, kterou jsem chtěla svým výzkumem zjistit. Otázky, jejichž odpovědi hodnotily úroveň kurzu, jsem zařadila na žádost ředitele vzdělávací organizace, neboť chtěl mít zpětnou vazbu pro případnou úpravu vzdělávacích osnov, pro další vzdělávací program.

Výzkumné otázky:

1. Jak dlouho jste veden na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání a je Vaše rodinná a finanční situace taková, že jste nuceni žádat o dávky hmotné nouze?
2. Jaký byl Váš důvod se rekvalifikovat?
3. Absolvoval jste již dříve nějaký vzdělávací program organizovaný úřadem práce?
4. Proč jste si vybral kurz „pracovník v sociálních službách“?
5. Vyhovuje Vám intenzivní způsob výuky?
6. Vyhovuje Vám délka teoretické výuky?

7. Podařilo se Vám v rámci povinné praxe získat příslib zaměstnání?
8. Podařilo se Vám po absolvování vzdělávacího programu uplatnit se v rámci rekvalifikace na trhu práce?
9. Změnila se po ukončení kurzu nějak Vaše životní situace?

5.2.2 Popis výběru dat pro daný výzkum

Vzdělávací program, ze kterého jsem čerpala údaje pro svůj výzkum, probíhal od 25. května do 15. června 2013. Po domluvě s ředitelem vzdělávací organizace mi bylo umožněno vstoupit do výuky a požádat účastníky kurzu o spolupráci. Nejdříve jsem se seznámila s účelem výzkumu a představila jsem otázky, na které by každý měl odpovědět. Upozornila jsem, že z každého rozhovoru budu pořizovat písemný záznam a proto je nutné, aby každý svým podpisem potvrdil souhlas s pořizováním záznamem. Všem zúčastněným jsem zaručila anonymitu tím, že při interpretaci rozhovorů budu užívat smyšlená křestní jména. Délka rozhovorů se pohybovala v rozmezí 20-30 minut.

K poskytnutí rozhovoru jsem se účastníky kurzu snažila přesvědčit tím, že díky jejich odpovědím je možné, že výsledky výzkumu mohou pomoci zadavateli a organizátorovi při přípravě rekvalifikačního kurzu „Pracovník v sociálních službách“ pro další skupiny nezaměstnaných. Myslím si, že díky tomuto osobnímu přístupu všichni absolventi kurzu, s rozhovorem souhlasili.

Na první otázku, odpovídali všichni účastníci kurzu ihned. Mnou zkoumané kategorii odpovídalo devět z patnácti dotazovaných účastníků rekvalifikačního kurzu. Jedná se dlouhodobě nezaměstnané pobírající dávky hmotné nouze podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. To znamená, že příjem těchto osob a jejich rodin je pod hranicí životního minima, které je stanoveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

Po ukončení této první schůzky jsem uskutečnila rozhovor s ředitelem organizace Peoplesource v.o.s. a zároveň jedním ze školitelů, Mgr. Míkou. Potvrdil mi velký zájem o tuto formu zvyšování kvalifikace mezi klienty úřadu práce. Učební plán kurzu je dlouhodobě vyzkoušen. Rekvalifikační kurz dokončí 90 % přihlášených. Co se týká zaměstnávání absolventů, kteří obdrží osvědčení o ukončení kurzu, statistiky,

kteře si organizace vede, na základě spolupřáce s Úřadem práce ČR uvádí, že do šesti měsíců najde vhodně zaměstnání přibližně dvě třetiny absolventů tohoto kurzu. Vzhledem k časové tísní jsem naplánovala rozhovory s vybranými účastníky výzkumu za tři měsíce po ukončení kurzu. Tento rozhovor probíhal se souhlasem ředitele ve školící místnosti vzdělávací organizace Peoplesource v.o.s.

5.3 Interpretace získaných dat

Se všemi absolventy jsem v domluveném termínu uskutečnila rozhovor pomocí návodu. Záznam klíčových myšlenek jsem stylisticky upravila a zaznamenala v evaluaci výsledků výzkumného šetření.

5.4 Výsledky výzkumu

Otázkou „ Jaký byl Váš důvod si zvýšit kvalifikaci?“ jsem chtěla zjistit motivaci dotazovaných k absolvování vzdělávacího programu.

Jeden z motivů má finanční charakter. Dotazovaná Anna k tomu uvádí: *„Vzhledem k rodinné finanční situaci je důvodem, proč jsem se rozhodla pro zvýšení kvalifikace především finanční podpora, kterou úřad práce při této aktivitě vyplácí.“*

Podobně odpovídají také dotazovaná Irena a Dita, ale u nich se objevuje ještě další motiv, kterým je šance na uplatnění. Dita říká: *„Kromě finanční podpory při rekvalifikaci, což je pro mě hlavním důvodem, je také důvodem zvýšit si vzdělání, možnost najít práci v jako pracovník v sociálních službách. Myslím si, že v tomto oboru je větší možnost najít pracovní uplatnění, než v dalších rekvalifikačních programech nabízených úřadem práce.“*

Možnost najít uplatnění na trhu práce je důvodem pro rekvalifikaci také pro dotazovanou Bětu, Cecilii, Gítu a Hanu. Dotazovaná Eva, kromě možnosti najít zaměstnání v oboru, dále uvádí: *„ Uvedený obor mě velmi zajímá a chtěla bych si v této oblasti rozšířit znalosti a dovednosti. Myslím si, že by mi toto mohlo pomoci také v osobním životě, kdybych se chtěla postarat o osobu blízkou, která je příjemcem příspěvku na péči.“* Paní Františka, jediná z dotazované skupiny, má absolvování rekvalifikačního kurzu podmíněno možností zaměstnání. Uvádí: *„Mám příslibeno*

zaměstnání jako terénní pečovatelka a podmínkou je osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu Pracovník v sociálních službách.“

Na základě zaznamenaných odpovědí vyplývá, že hlavním motivátorem je tedy pro většinu dotazovaných větší možnost najít uplatnění na trhu práce, které znamená trvalejší zlepšení finančních a životních podmínek, místo krátkodobě vyplácené, ale dlouhodobě nic neřešící podpory při absolvování rekvalifikace.

Otázkou na účast ve vzdělávacích programech úřadu práce jsem chtěla zjistit aktivitu dotazovaných ohledně dalšího vzdělávání.

Pro většinu byla toto první zkušenost s dalším profesním vzděláváním, ať již formou rekvalifikace nebo nějakým dalším vzdělávacím programem. Pouze dvě z dotazovaných již absolvovaly různé formy vzdělávání. Důvody pro neúčast u ostatních jsou různé. Dotazovaná Hana uvádí: *„Již dvakrát jsem vyplnila přihlašovací údaje pro účast v tomto rekvalifikačním kurzu, ale bylo mi sděleno, že pro velký počet zájemců a malé množství vzdělávacích kapacit jsem nebyla vybrána. Bylo mi doporučeno, že vzhledem k tomu, že mám ukončené středoškolské vzdělání ekonomického směru, měla bych své další vzdělávání obrátit jiným směrem. Jak jsem již uvedla, věřím v možnost uplatnění na trhu práce v tomto oboru, a proto jsem spokojená, že další pokus o přijetí do tohoto kurzu byl úspěšný.“* Další dotazovaná Irena na otázku odpovídá: *„Byla jsem již dříve vybrána na jiné vzdělávací programy pořádané úřadem práce. Oba kurzy však probíhaly v jiných městech než v Havlíčkově Brodě, což bylo pro mě z důvodu omezeného vlakového a autobusového spojení nepřijatelné.“* Další z dotazovaných do této doby možnost dalšího vzdělávání pouze zvažovaly, ale do žádného programu se nehlásily. Pro zhodnocení výzkumné otázky vyplývá, že mnou zkoumaná skupina dlouhodobě nezaměstnaných to této doby nepřemýšlela o dalším vzdělávání jako o nástroji možného uplatnění na trhu práce a tím zlepšení své životní situace, která je taková, že jejich rodiny žijí z dávek hmotné nouze a pohybují se na hranici chudoby, které může způsobit sociální vyloučení celé rodiny.

Otázkou na rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“ jsem chtěla zjistit, zda dotazovaní přemýšlejí, v jakém oboru se chtějí vzdělávat nebo prostě absolvují nějakou rekvalifikaci. Je jim vyplácena finanční podpora při absolvování rekvalifikace a tím je pro ně věc vzdělávání uzavřena.

Odpovědi byly u dotazovaných téměř shodné jako při otázce první, kdy jsem se dotazovala absolventů na důvod rekvalifikace. Na tuto otázku všichni odpovídali podobně. Mají o obor zájem a jsou přesvědčeni, že získání osvědčení o absolvování kurzu jim umožní najít uplatnění na trhu práce. Dotazovaná Hana například uvádí: „Vzhledem k tomu, že v mém okolí je několik starších spoluobčanů, kteří se neobejdou bez cizí pomoci. Myslím si, že potřeba pečovatelských služeb bude vzrůstat“. Ze zjištěného vyplývá, že většina dotazovaných při volbě dalšího vzdělávání formou této rekvalifikace přemýšlela o náplni této práce a možnostech využití dalšího vzdělávání do budoucnosti.

Na otázky, které se týkaly intenzity výuky a délky praktické části rekvalifikačního kurzu, které jsem položila dotazovaným na žádost organizátora kurzu, neboť nejsou pro můj výzkum, ve kterém se zabývám otázkou, jak vzdělávání přispívá k eliminaci sociálního vyloučení důležité, byly odpovědi dotazovaných velmi podobné:

- intenzivní způsob výuky vyhovuje,
- praktická část výuky je příliš krátká,
- uvítali by větší možnost uplatnění získaných teoretických znalostí v praxi.

Z daného vyplývá pro organizátory kurzu možnost se v budoucnu zamyslet nad úpravou učebního plánu tohoto rekvalifikačního kurzu.

Následující otázkou jsem chtěla zjistit, zda další vzdělávání touto formou rekvalifikace může přinést zlepšení situace v podobě příslibu zaměstnání již během vykonávání povinné praxe.

Na základě provedených rozhovorů jsem zjistila, že vzhledem k výběru zařízení, kde je praxe vykonávána, je velmi nepravděpodobné zde najít po ukončení kurzu uplatnění.

Dotazovaná Cecílie na otázku říká: „Praxi jsem vykonávala v Domově důchodců ve Světlé nad Sázavou. Vedoucí zdravotní sestra, která dohlížela na mou práci, byla se mnou spokojena. Sdělila mi, že by další pečovatelku v domově potřebovali, bohužel finanční prostředky neumožňují vyhlásit výběrové řízení na tuto pozici.“ Podobně odpovídá také dotazovaná Běta a Dita, které rovněž vykonávali praktickou část výuky v domovech důchodců v Havlíčkově Brodě. Výjimkou mezi dotazovanými byla Eva,

kteřá vykonávala praxi v Oblastní charitě Havlíčkův Brod, v domově s pečovatelskou službou v Golčově Jeníkově. Na základě doporučení vedoucí sestry v DPS jí byla nabídnuta pracovní pozice terénní pečovatelky. Dotazovaná uvádí: *„Před ukončení povinné praxe za mnou přišla vedoucí sestra v DPS a sdělila mi, že se mám dostavit na personální oddělení Oblastní charity v Havlíčkově Brodě. Zde mi byla nabídnuta práce terénní pečovatelky pro oblast Golčova Jeníkova, od prvního následujícího měsíce, ihned po získání osvědčení „Pracovník v sociálních službách“. Jsem v této práci velmi spokojená, díky absolvování vzdělávacího programu, jsem našla uplatnění v tomto oboru.“*

Zde jsem z uskutečněných rozhovorů zjistila, že tato možnost získání přísluhy zaměstnání v rámci povinné praktické výuky je velmi malá, neboť pouze jedné z dotazovaných se zprostředkovaně toto podařilo. Z výše uvedeného vyplývá, že v zařízeních vybraných pro vykonávání povinné praxe jsou tyto pracovní pozice dlouhodobě obsazeny. Pro organizátory kurzu by stálo za zvážení při uzavírání dohody o konání praxe, pokusit se oslovit i jiné organizace zabývající se touto činností, zda by neměly zájem o bezplatné využití služeb rekvalifikantů.

Otázky: „Podařilo se Vám do této doby, tři měsíce po absolvování rekvalifikačního kurzu uplatnit se v rámci rekvalifikace na trhu práce?“ „Změnila se po ukončení kurzu nějak Vaše životní situace?“ spolu úzce souvisí.

„Výzkum dlouhodobé ztráty práce prokázal negativní vliv nezaměstnaného jedince na rodinu, nezaměstnaný jedinec téměř vždy ovlivní rodinné soužití.“ (Buchtová 2013, s. 78)

Na tyto otázky odpovídá dotazovaná Běta: *„Třebaže jsem v to nedoufala, nastupuji příští měsíc do organizace, kde jsem vykonávala povinnou praxi. S mojí prací zde byli spokojeni a tak když dlouhodobě onemocněla jedna z pečovatelek, personalista organizace mě na základě doporučení oslovil. Pracovní poměr mám uzavřený na dobu určitou, po dobu nemoci stálé zaměstnankyně. Na další pečovatelku organizace nemá finanční prostředky, ale i tak je to pro mě velký úspěch. Moje životní situace se zlepšila jak z finančních důvodů, tak i po stránce psychické, neboť vzdělání mi zvýšilo sebevědomí. Do budoucnosti se dívám optimisticky a myslím si, i v případě neprodloužení pracovního poměru se mi podaří najít uplatnění na trhu práce“. Také*

další z absolventů rekvalifikačního kurzu Gita a Irena již pracují jako terénní pečovatelky. Další z dotazovaných Hana uvádí: „*Příští měsíc nastupuji do zaměstnání jako hospodářka na základní škole. Tento rekvalifikační kurz, třebaže jsem nenašla uplatnění v oboru, bylo studium pro mě přínosem. Poznala jsem nové lidi a zvýšilo se mi sebevědomí. Snad právě proto se mi podařilo vyhrát výběrové řízení na tuto pracovní pozici.*“ Další možnost jak využít dosažené vzdělání uskutečnila Anna: „*Budu se starat o nemocnou příbuznou, která je již delší dobu umístěna v léčebně dlouhodobě nemocných. Na základě získaných znalostí a dovedností doufám, že toto zvládnou. Příbuzná pobírá příspěvek na péči III. stupně. Pokud budu uvedena jako pečující osoba, bude za mě zdravotní a sociální pojištění hrazeno státem. Nebudu muset docházet na úřad práce. Příspěvek na péči mě bude příbuzná vyplácet, v rámci poskytované péče. Moje finanční situace se zlepšila a budu mít dobrý pocit, že můžu pro někoho blízkého něco udělat.*“

Zcela v jiné situaci je Františka, která odpovídá na moje otázky: „*Po absolvování vzdělávacího programu jsem rozeslala několik strukturovaných životopisů. Na některé jsem nedostala odpověď, ze dvou míst mi bylo sděleno, že jsem zařazena do výběru. Moje životní situace se zatím nelepší, spíše naopak. Z neúspěchu jsem velmi frustrovaná a pesimismus se s přibývajícím časem zvyšuje.*“ Podobně se vyjadřují i další dotazované, kterým se dosud přes veškeré pokusy nepodařilo najít uplatnění na trhu práce.

Z odpovědí dotazovaných jsem zjistila následující. Ti dotazovaní, kterým se podařilo najít zaměstnání na základě absolvování dalšího vzdělávání, hodnotí i svoji životní situaci optimisticky, jak z důvodů finančních, tak psychické pohody.

Další skupinou dotazovaných jsou ti, u kterých absolvování kurzu zatím nenaplnilo jejich očekávání. Co se týká jejich uplatnění na trhu práce, uvádí, že vzhledem k tomu, že se jim dosud získané znalosti a dovednosti nepodařilo uplatnit při snaze najít zaměstnání, cítí se frustrováni. Proto hodnotí svoji životní situaci spíše jako horší, než před absolvováním vzdělávacího programu.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo vyhodnotit význam dalšího vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných osob a zhodnotit jaký dopad mělo vzdělávání na jejich tíživou finanční a životní situaci, která mohla vést k jejich sociálnímu vyloučení. Hlavní výzkumnou otázkou tedy bylo, jestli konkrétní vzdělávací program pomohl eliminaci sociálního vyloučení.

Svůj výzkum jsem uskutečnila u absolventů vzdělávacího programu, který nabízí úřad práce jako rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“.

Provedeným výzkumem jsem zjistila, že o tuto formu vzdělávání je mezi dlouhodobě nezaměstnanými velký zájem. Dotazovaní uvádějí, že zvyšovat si kvalifikaci v tomto oboru pro ně představuje způsob, jak zvýšit pravděpodobnost uplatnění na trhu práce. Pracovní uplatnění pro ně znamená nejenom zlepšení finanční situace, ale také lepší kvalitu života, zvýšení sebevědomí a možnost seberealizace.

Na základě vyhodnocení výsledků provedených rozvorů s absolventy vzdělávacího programu úřadu práce, kam rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“ patří, jsem zjistila, že tento vzdělávací program je z pohledu jak dotazovaných, tak vzdělávací organizace, poměrně úspěšný. U většiny dotazovaných se zvýšila kvalita života tím, že vzdělání jim pomohlo zvýšit sebevědomí. Došlo také například ke zlepšení vztahů v rodině a mezilidských vztahů vůbec. Rodiny absolventů kurzu, kterým se úspěšně podařilo vstoupit na trh práce, se mohou účastnit společenského a kulturního života, neboť i okolí dnes na ně pohlíží jinak, než dříve. Někteří uvažují o možnosti dále se vzdělávat v této oblasti.

Výsledky výzkumu, který jsem uskutečnila tři měsíce po absolvování vzdělávacího programu, také ukázaly velkou úspěšnost, co se týká uplatnění absolventů na trhu práce. Tím došlo ke zlepšení finanční situace dotazovaných. Mnozí dlouhodobě nezaměstnaní se vyjadřují k vzdělávacím programům úřadu práce kriticky. Můj výzkum však potvrdil, že pokud lidé o volbě vzdělávacího programu přemýšlejí a mají dostatek informací při jeho výběru, tak má zvolená rekvalifikace smysl a pomůže jim změnit život k lepšímu.

Na závěr bych chtěla zmínit skutečnost, kterou jsem na základě provedeného výzkumu zjistila. Týká se zaměstnávání absolventů rekvalifikačních kurzů. Organizace

zabezpečující sociální služby se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Přijmout do pracovního poměru odborně vzdělané absolventy rekvalifikačních kurzů však většinou nemohou, neboť objem finančních prostředků poskytovaných státem na provoz zařízení poskytující sociální služby se neustále snižuje.

Anotace

Příjmení a jméno autora: Daniela Nováková

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie, Filozofická fakulta

Název práce: Vzdělávání jako nástroj prevence sociálního vyloučení

Počet znaků: 77563

Počet titulů použité literatury: 25

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, nezaměstnanost, sociální vyloučení, motivace, rekvalifikace, rekvalifikační kurz

Keywords: lifelong learning, unemployment, social exclusion, motivation, retraining, retraining course

Cílem mé bakalářské práce je na základě kvalitativního výzkumu zjistit dopad vzdělávání nezaměstnaných na eliminaci sociálního vyloučení a na jejich další uplatnění na trhu práce. Z množství rekvalifikačních kurzů nabízených kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR v Havlíčkově Brodě, jsem si vybrala rekvalifikační kurz „Pracovník v sociálních službách“. V rámci této rekvalifikace absolvují vybraní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce vzdělávací program, který je připravuje na práci v sociálních službách. Představím program kurzu, rozsah a obsah výuky. Dále uvedu způsob sběru dat a jejich interpretaci. V rámci cíle vyhodnotím na základě provedených rozhovorů s absolventy kurzu, jaký dopad měla pro ně účast na kurzu a jak se jejich další profesní vzdělávání projevilo v jejich osobním a pracovním životě.

The aim of my bachelor thesis is to detect, based on qualitative research, impact of unemployed's education on elimination of social exclusion and their further possibility to assert themselves in labor market. From many retraining courses offered by contact office of Labour office in Havlickuv Brod I've chosen retraining course „worker in social services“. During this retraining the chosen jobseekers currently registered by Labour office are educated in working in social services. I'll present schedule of the course, scope and content of the training. I'll also mention method of data collection and explanation of results. Based on interviews with graduates of the course I'll evaluate the influence of their attendance in the course and how their additional education impacted their personal and professional life.

Seznam literatury

1. ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-0469-2.
2. BALCAR, K., Úvod do studia psychologie osobnosti. Chrudim: Nakladatelství MACH, 1991, bez ISBN.
3. BARTÁK, J., Jak vzdělávat dospělé. Praha: Alfa, 2008, ISBN 978-80-87197-12-7.
4. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I., Psychologie a sociologie řízení. 1998, ISBN 80-85943-57-3.
5. BENEŠ, M., Andragogika. Praha: Grada Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2580-2.
6. BUCHTOVÁ, B., ŠMAJZ, J., BOLELOUCKÝ, Z., Nezaměstnanost. Praha: Grada Publishing, 2013, ISBN 978-80-247-4282-3.
7. BROŽOVÁ, D., Společenské souvislosti na trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2003, ISBN 80-86429-16-4.
8. HENDL, J., Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-485-4.
9. HRONÍK, F., Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1457-8.
10. HOMOLA, M., Motivace lidského chování. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1972, bez ISBN.
11. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC O., Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Profesional Publishing, 2003, ISBN 80-86419-48-7.
12. MAREŠ, P., Faktory sociálního vyloučení. Praha: Výzkumný ústav sociálních věcí, 2006, ISBN 80-87007-15-8.
13. MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon – sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3.
14. MAREŠ, P., HOFÍREK, O., Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Brno: Masarykova univerzita, 2007, ISBN 978-80-210-4439-5.
15. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ, P., Sociální práce v praxi. Praha: Portál, 2005, ISBN 978-80-7367-818-0.
16. MUŽÍK, J., Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: ASPI Publishing, 2000, ISBN 80-85963-93-0.
17. NAKONEČNÝ, M., Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, ISBN 80-200-05927.
18. NAKONEČNÝ, M., Základy psychologie. Praha: Academia, 1998, ISBN 80-200-0689-3.

19. PLAMÍNEK, J., Tajemství motivace. Praha: Grada Publishing, 2010, ISBN 978-80-247-3447-7.
20. PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S., Problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Krnov: Reitegra, 2006, ISBN 80-239-7140-9.
21. PROCHÁZKOVÁ, E., ŠEBESTOVA, L., Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012. Praha: KUER s.r.o., 2013, ISBN 978-80-7421-064-8
22. PROCHÁZKOVÁ, E., ŠEBESTOVA, L., Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011. Praha: CCG, 2012, ISBN 978-80-7421-034-1
23. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2003, ISBN 80-210-3048-8.
24. ŠIMEK, D., Otevřená práce. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1996, ISBN 80-7067-623-x.
25. VÁGNEROVÁ, M., Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-802-3.

Legislativa

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Další zdroje

1. Vzdělávání dospělých v ČR. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, Praha 2009
2. Vláda České republiky: Národní program reforem České republiky 2012. *Vláda české republiky* [online]. [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/dokumenty/narodni-program-reforem-ceske-republiky-2012-95577/>