

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

**NESPECIFICKÁ REKVALIFIKACE PRO NEZAMĚSTNANÉ
ABSOLVENTY V NOVOJIČÍNSKÉM OKRESE**

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Michaela Dunková

Vedoucí práce: Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma Nespecifická rekvalifikace pro nezaměstnané absolventy v Novojičínském okrese vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 4. 4. 2018

Podpis: Michaela Dunková

Anotace

Jméno a příjmení:	Michaela Dunková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.
Rok obhajoby:	2018

Název práce:	Nespecifická rekvalifikace pro nezaměstnané absolventy v Novojičínském okrese
Anotace práce:	Nespecifická rekvalifikace je rekvalifikace, která slouží ke zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Absolventi škol patří do ohrožených cílových skupin, které mohou mít problémy s pracovním uplatněním, a proto mohou být více ohroženi nezaměstnaností než lidé, kteří do těchto skupin nepatří. Nejvýznamnějším důvodem, proč mají absolventi stížený vstup na trh práce, je nedostatek pracovních zkušeností. Právě na odstranění absence pracovních zkušeností je zaměřena Nespecifická rekvalifikace. Tato rekvalifikace je složená z teoretické a praktické části. V této práci se nám dostane odpovědi na otázku, jak probíhá Nespecifická rekvalifikace.
Klíčová slova:	Absolvent, nezaměstnanost, rekvalifikace
Title of Thesis:	Nonspecific retraining for unemployed absolvents in Nový Jičín region
Annotation:	Non-specific retraining is retraining, which serves to increase the employability of the absolvents in the labour market. School absolvents belong to vulnerable target groups, who may have problems with work experience and therefore may be more risk from unemployment than people who do not belong to these groups. The most important reason why

	absolvents have been struggling to get a job is lack of work experience. Just to eliminate the absence of work experience, Nonspecific retraining is targeted. This retraining consists of a theoretical and practical part. In this paper we will find out the answer for question, how Nonspecific retraining takes place.
Keywords:	Absolvent, retraining, unemployment
Počet literatury a zdrojů:	30
Rozsah práce:	54 s. (81921 znaků včetně mezer)

Obsah

Úvod.....	7
1. Nezaměstnaní absolventi jako cílová skupina	10
1. 1. Práce	10
1. 2. Nezaměstnanost.....	11
1. 3. Absolvent.....	12
1. 3. 1. Ohrožená cílová skupina	12
1. 3. 2. Absolventi	13
1. 3. 2. 1. Absolvent jako dospělý.....	14
1. 4. Význam práce pro absolventy	15
1. 5. Příčiny nezaměstnanosti absolventů	16
1. 6. Důsledky nezaměstnanosti absolventů.....	19
2. Rekvalifikace	22
2. 1. Základní pojmy	22
2. 2. Rekvalifikace jako druh vzdělávání.....	24
2. 3. Fungování rekvalifikace	25
2. 3. 1. Státní politika zaměstnanosti	26
2. 3. 2. Úřad práce.....	26
2. 3. 3. Aktivní politika zaměstnanosti	27
2. 4. Průběh rekvalifikace	28
2. 4. 1. Analýza vzdělávacích potřeb a definování cílů vzdělávací akce ..	29
2. 4. 2. Plánování vzdělávací akce.....	30
2. 4. 3. Realizace vzdělávací akce	31

2. 4. 4. Hodnocení vzdělávací akce	32
3. Nespecifická rekvalifikace	35
3. 1. Metodika empirické části	35
3. 2. Průběh Nespecifické rekvalifikace	39
3. 2. 1. Analýza vzdělávacích potřeb a definování cílů vzdělávací akce .	39
3. 2. 2. Plánování vzdělávací akce.....	40
3. 2. 3. Realizace vzdělávací akce	42
3. 2. 4. Hodnocení vzdělávací akce	45
Diskuse.....	48
Závěr	49
Seznam zdrojů	53

Úvod

Lidská práce je důležitou součástí společnosti. Každý člověk však nějak musel začít pracovat, a právě začátek pracovní kariéry či nalezení našeho prvního zaměstnání po ukončení školní docházky, může být velmi náročné. Absolventi škol patří mezi ohrožené cílové skupiny, které mohou mít problém s uplatněním na trhu práce. Důvodů pro tento fakt je spousta. Jedním z významných důvodů je bezesporu absence pracovních zkušeností a pracovních návyků.

Téma své bakalářské práce jsem si zvolila, jelikož je mi velmi blízké, sama jsem s nalezením své první práce, která odpovídala mým představám, měla potíže. Nejčastějším důvodem, proč jsem neuspívala na pracovních pohovorech, byly nulové zkušenosti v oboru, díky kterým dali zaměstnavatelé přednost zkušenějším kandidátům. Tuto bariéru mi však pomohla překonat účast v Nespecifické rekvalifikaci, kterou mi nabídl úřad práce v Novém Jičíně, díky níž jsem měla možnost získat pracovní zkušenosti a odstranit tak svůj „nedostatek“.

Nespecifická rekvalifikace je název pro rekvalifikaci, kterou realizují úřady práce ve spolupráci se vzdělávacími institucemi. Tato rekvalifikace se zaměřuje na konkrétní cílovou skupinu a tou jsou nezaměstnaní absolventi. Tato rekvalifikace je rozdělena do dvou hlavních částí a to teoretické a praktické. Jejím hlavním cílem je poskytnout absolventům možnost získat pracovní zkušenosti u zaměstnavatele v rámci bezplatné praxe a zvýšit tak jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Cílem mé práce je popsat průběh Nespecifické rekvalifikace. Konkrétně všech jejích náležitostí a aktivit v časové posloupnosti, které svým

účastníkům nabízí a které pomáhají účastníkům odstranit bariéry pro získání jejich prvního zaměstnání.

Výzkumnou otázkou tak bude: „Jak probíhá Nespecifická rekvalifikace?“.

Proto, abych mohla Nespecifickou rekvalifikaci detailně popsat, musím se v teoretické části práce zabývat oblastmi, které s tématem této práce souvisí. Nejdříve čtenáře seznámím s cílovou skupinou, kterou jsou nezaměstnaní absolventi. Vysvětlím, co je to práce, nezaměstnanost a kdo je to absolvent. Dále se budu v práci zabývat konkrétními příčinami nezaměstnanosti absolventů a dopady nezaměstnanosti na absolventy. Pochopení příčin a dopadů nezaměstnanosti na absolventy mi pomůže k pochopení průběhu a sestavení Nespecifické rekvalifikace, konkrétně porozumíme tomu, proč je rekvalifikace sestavena tak, jak sestavena je. V další části teoretického úseku práce vysvětlím čtenářům, co je to rekvalifikace. Jelikož rekvalifikace pro nezaměstnané realizují úřady práce jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, seznámím čtenáře se systémem státní politiky zaměstnanosti a blíže popíšu úřad práce, což mě opět přiblíží k naplnění cíle práce, protože pochopím fungování rekvalifikací. V posledním úseku teoretické části práce se již budu věnovat samotnému průběhu rekvalifikace jako vzdělávací akce, čímž získám konkrétní představu o tom, jak by rekvalifikace měla probíhat. Dále již budu empiricky zjišťovat, jak Nespecifická rekvalifikace probíhá, a to pomocí analýzy dokumentů a expertních rozhovorů.

Svou práci budu psát jako případovou studii. Teoretickou část zpracuji pomocí odborné literatury k danému tématu. Empirickou část práce budu zpracovávat na základě analýzy dokumentů, konkrétně zákonu č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a dokumentů, které mi poskytla vzdělávací instituce, která Nespecifickou rekvalifikaci na Novojičínsku realizovala

a zároveň budu čerpat informace od organizační pracovníce vzdělávací instituce a pracovníce rekvalifikací úřadu práce v Novém Jičíně, které se realizací této rekvalifikace zabývaly.

1. Nezaměstnaní absolventi jako cílová skupina

Nespecifická rekvalifikace je zaměřena na cílovou skupinu, konkrétně nezaměstnané absolventy. Pochopení toho, co je to práce, co je to nezaměstnanost, jaké příčiny nezaměstnanost způsobují a jaké dopady přináší nezaměstnanost, nám pomůže lépe pochopit, proč je Nespecifická rekvalifikace sestavena tak, jak sestavena je. Nejdříve se tedy seznámíme s pojmy práce, nezaměstnanost a absolvent, což nám pomůže zasadit problematiku do kontextu. Dále si řekneme, jaké konkrétní příčiny způsobují nezaměstnanost, zejména jaké příčiny způsobují nezaměstnanost absolventů, což využijeme v empirické části práce, kde si řekneme, jaké příčiny nezaměstnanosti účastí v Nespecifické rekvalifikaci absolventi odstraní. Specifikace důsledků nezaměstnanosti, zejména dopadu nezaměstnanosti na absolventy, nám pomůže pochopit, proč vůbec by se měli absolventi snažit si práci najít a proč je pro společnost a stát důležité, aby absolventi po ukončení jejich studia začali pracovat, k čemuž jim účast v Nespecifické rekvalifikaci může pomoci.

1. 1. Práce

Nejdříve si vysvětlíme, co je to práce. Podle Šimka je práce souborem všech těch aktivit člověka, které přetvářejí prostředí, ve kterém se člověk nachází (Šimek, 1996, s. 8). Šmajš chápe také práci jako transformaci okolí, konkrétně přírody a jejím ovlivňováním tak přírodu přetváří na mu vyhovující formu (Šmajš, 2013, s. 11 - 12). Zdůrazňuje, že práce je biologicky zakotvena, má kořeny již v dávné minulosti, kdy muž (lovec) obstarával zdroj potravy. Práce má také dle Šmajše náboženský podtext a samozřejmě společenský (Šmajš, 2013, s. 17). Buchtová práci popisuje jako podmínku důstojné existence člověka, díky které má jak materiální zabezpečení, tak pocit seberealizace. (Buchtová, 2013, s. 49).

Na základě těchto definic můžeme tedy říci, že práce je taková činnost, která člověku pomáhá přetvořit okolí dle jeho představ a která mu pomáhá seberealizovat se. Definovali jsme si tedy, co je to práce, můžeme si dále říci, co znamená nezaměstnanost.

1. 2. Nezaměstnanost

Ted, když víme, co to práce je, můžeme se zabývat tím, co pro člověka znamená její absence, nezaměstnanost. Nezaměstnanost znamená jistý druh sociální stigmatizace (Štikar, Rymeš, Riegel & Hoskovec, 2003, s. 169). Dle Šimka je nezaměstnanost snížení hodnoty těch parametrů sociálního statusu, které jsou vztaženy k socioprofesi struktuře (Šimek, 1996, s. 39). Dále můžeme nezaměstnanost chápat jako jistou nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu a nezaměstnaný je tak osobou, která není v žádném pracovním poměru, ani nevykonává samostatně výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje na povolání. Je to osoba, která chce a může pracovat, ale není schopna si sama práci najít (Kotýnková & Němec, 2003, s. 121). Podobně chápe nezaměstnanost i Mareš, který také nezaměstnaného definuje jako osobu, která se z určitých důvodů nemůže dostat na trh práce, musí však splňovat podmínku, že si aktivně práci snaží najít (Mareš, 1994, s. 16).

Nezaměstnanost je tedy období, kdy jsme jistým způsobem vytrženi ze společnosti, do které se aktivně snažíme vrátit, a k tomu nám může pomoci právě účast v rekvalifikaci. Ted, když víme, co je to nezaměstnanost, zbývá nám definovat si důležitý pojem, absolvent.

1. 3. Absolvent

Je velmi důležité seznámit se s cílovou skupinou, pro kterou je Nespecifická rekvalifikace určena. Každá cílová skupina má svá specifika a právě pochopení těchto specifík nám pomůže porozumět tomu, proč je Nespecifická rekvalifikace sestavena tak, jak sestavena je, což nás přiblíží k naplnění cíle práce. Nejdříve si ale vysvětlíme, co je to ohrožená cílová skupina, jelikož právě do této skupiny absolventi, na které je Nespecifická rekvalifikace zacílená, spadají.

1. 3. 1. Ohrožená cílová skupina

Na začátek si řekneme, co je to cílová skupina. Cílová skupina je označení pro homogenní skupinu lidí se stejným „handicapem“ (Beneš, 2003, s. 44). Z andragogického hlediska je to skupina účastníků vzdělávací akce, která má stejné specifické zájmy a potřeby (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 81). Cílová skupina je tedy skupina lidí, kteří mají obdobné charakteristiky a s tím související obdobné potřeby.

Ohrožená cílová skupina je skupina lidí, na kterou působí jeden či více stejných příčin nezaměstnanosti. Do ohrožených cílových skupin dle příčin nezaměstnanosti můžeme uvést: nekvalifikované, mládež, ženy, příslušníky etnických skupin, mentálně a fyzicky handicapované (Mareš, 1994, s. 110). Buchtová uvádí mladé lidi, ženy s dětmi, zdravotně postižené, starší lidi, lidi s nízkým vzděláním, Romy a imigranty (Buchtová, 2013, s. 82). Dvořáková a Šerák do ohrožených cílových skupin řadí dlouhodobě nezaměstnané, absolventy, ženy po mateřské dovolené, lidi starší padesáti let, nízko kvalifikované, negramotné, etnické skupiny, imigranty, bezdomovce, drogově závislé a lidi po výkonu trestu (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 81). Kotýnková a Němec uvádí absolventy, bezdomovce,

dlouhodobě nezaměstnané, negramotné, lidi s nízkou kvalifikací, mladé lidi, národnostní menšiny, osamělé rodiče, lidi, kteří vykonávají jednu pozici dlouhou dobu, propuštěné z výkonu trestu, zdravotně postižené a lidi starší padesáti let (Kotýnková & Němec, 2003, s. 155). Je zajímavé, že ne všichni autoři vyčleňují absolventy jako ohroženou cílovou skupinu. Někteří autoři tuto cílovou skupinu specifikují jako mladé lidi obecně.

Tyto cílové skupiny mohou být více ohrožené nezaměstnaností než lidé, kteří do nich nespádají. Teď, když víme, co je to ohrožená cílová skupina, můžeme pokračovat s bližší specifikací „naší“ cílové skupiny, absolventy.

1. 3. 2. Absolventi

Absolvent je osoba, která dosáhla určitého stupně vzdělání (Průcha & Veteška, 2012, s. 15). Úlovcová doplňuje tuto definici s tím, že se jedná o osobu, která dosáhla formálního vzdělání (střední škola, vyšší odborná škola, vysoká škola) či neformálního vzdělání (rekvalifikace, odborné školení aj.). Tyto osoby tak disponují jistým dokladem o absolvování vzdělávání (vysvědčení, diplom, certifikát aj.) (Průcha & Veteška, 2012, s. 15). Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti pojem absolvent nespécifikuje, jen vyčleňuje uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Absolvent je tedy, na základě výše uvedených definic člověk, který disponuje jistým certifikátem o ukončení studia a který tak může začít pracovat, s čímž mu může pomoci úřad práce, který nezaměstnaným absolventům věnuje zvýšenou péči a může jim tak nabídnout účast v Nespecifické rekvalifikaci.

1. 3. 2. 1. Absolvent jako dospělý

Výše jsme si uvedli, že absolvent je člověk, který dosáhl určitého stupně vzdělání, od kterého neuplynuly více jak dva roky a dále, že absolventy můžeme chápat jako mladé lidi. Nicméně jak se tito mladí lidé liší od ostatních? Proč je tak důležité, aby právě absolventi měli práci, ke které se mohou dostat právě absolvováním Nespecifické rekvalifikace? Právě pro tyto otázky se na absolventa podíváme z trochu více psychologického hlediska, abychom pochopili významnost práce, respektive i účasti v Nespecifické rekvalifikaci, pro tuto cílovou skupinu.

Věkově bychom absolventa mohli zařadit do období adolescenta a dospělého. Adolescence je období mezi patnáctým a dvacátým druhým rokem člověka a je to období, kdy člověk dozrává fyzicky i psychicky. Volí si studijní obor či se začíná připravovat na první povolání, řeší smysl života, začíná se zajímat o realitu, životní pravdy, klade důraz na sebevzdělávání, cítí zodpovědnost, chce být úspěšný (Říčan, 2004, s. 191 - 200). Po adolescenci následuje mladá dospělost, je to období mezi dvacátým a třicátým rokem života. Dle Říčana takový dospělý: pracuje, chápe smysl práce, dokáže spolupracovat, samostatně hospodaří, nejedná impulzivně, má reálné plány do budoucna, bydlí sám, tráví čas bez rodičů, snaží se tvořit dlouhodobé vztahy, cíleně se zajímá o prostředí, ve kterém se nachází, pečuje o své blízké (Říčan, 2004, s. 230 - 231). Pro nás využitelnější definice je od Dvořákové a Šeráka, kteří dospělého vidí jako člověka, který ukončil formální vzdělání a jeho nynější role se dá charakterizovat statusem dospělého člověka (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 79). Beneš tyto definice rozšiřuje o roli dospělého ve smyslu vychovatele následující generace. Dále zmiňuje, že dospělý již není závislý na péči ostatních (Beneš, 2008, s. 79).

Dospělý je podle těchto definic fyzicky vyzrálá, samostatná osoba, která ukončila formální studium a začíná se připravovat na svou první práci, kterou chápe jako podmínku pro důstojný život, který si plánuje. V práci se tento člověk snaží být úspěšný, dokáže vycházet s ostatními a ovládat své emoce. Dospělý se tedy snaží dále sebe rozvíjet a jednou z možností tohoto rozvoje může být právě využití rekvalifikace v době, kdy je člověk nezaměstnaný (samozřejmě i v době, kdy práci má).

Ted, když víme, kdo je to absolvent, co je to práce a nezaměstnanost, můžeme více rozpracovat problematiku nezaměstnanosti absolventů.

1. 4. Význam práce pro absolventy

Abychom pochopili významnost práce, musíme si říci, co nám práce přináší, jaké jsou její funkce. Nejdříve si specifikujeme význam práce pro lidi obecně, dále konkrétně pro absolventy.

Merton rozlišil funkce práce na dvě základní. Manifestní, přináší nám materiální zabezpečení (finance) a latentní, ty ovlivňují osobnost člověka (možnost navázání sociálních kontaktů, možnost rozvržení volného času, pocit být součástí společnosti, zdroj identity člověka, zdroj aktivit) (Štikar et al., 2003, s. 170). Buchtová spatřuje funkci práce hlavně v pocitu společenské užitečnosti. Díky práci máme možnost navazovat sociální kontakty a rozvíjet své kompetence a sociální identitu (Buchtová, 2013, s. 49). Člověk tedy pracuje z výše uvedených důvodů, Giddens specifikuje tyto další konkrétní důvody, proč člověk pracuje: peníze, zdokonalování, rozmanitost žití, organizace času, sociální kontakty, osobní identita (Mareš, 1994, s. 58). Jahodová přidává kromě těchto důvodů ještě účast na cílech, které člověka přesahují a vzbuzování jiných aktivit (Mareš, 1994, s. 59).

Práce má pro mladé lidi, absolventy, nezastupitelnou funkci. Nastoupit do pracovního poměru je pro absolventy hodně důležité. Práce jim pomáhá vytvářet řád života, pomáhá jim upevňovat mezilidské vztahy, vytváří vědomí odpovědnosti, spoluutváří životní styl. Práce pomáhá mladým lidem k osamostatnění se. (Buchtová, 2013, s. 80 - 84).

Můžeme tedy říci, že práce má pro člověka velmi důležitou funkci, jelikož jim přináší jak finanční prostředky pro přežití, tak pocit být součástí společnosti a možnost rozvíjet se a uspokojovat tak své ambice. V životě mladého člověka má práce ještě významnější funkci, jelikož pomáhá vytvářet řád života a pomáhá jim v tom, aby se postavili na vlastní nohy. Všechny tyto důvody nám ukazují důležitost práce v životě člověka, a protože je práce důležitá, lidé chtějí pracovat a pro dostání se na pracovní trh mohou využít účasti v rekvalifikaci.

1. 5. Příčiny nezaměstnanosti absolventů

Důvodů, proč se člověku nedaří najít práci, může být spousta. Je to samozřejmě ovlivněno různými příčinami. Abychom se tedy mohli nezaměstnaností zabývat detailněji, je důležité, abychom si tyto ukazatele, které nezaměstnanost mohou ovlivnit, blíže specifikovali. Vymezení příčin nezaměstnanosti nám zároveň pomáhá konkretizovat ohrožené cílové skupiny, do kterých absolventi, na které je Nespecifická rekvalifikace zaměřena, spadají. Vymezení příčin nezaměstnanosti nám pomůže také pochopit, jaké konkrétní příčiny způsobují nezaměstnanost absolventů a proč Nespecifická rekvalifikace probíhá tak, jak probíhá. Nejdříve si tedy opět specifikujeme příčiny nezaměstnanosti obecně, poté se budeme zabývat konkrétními příčinami nezaměstnanosti absolventů.

Autoři (Šimek, Buchtová, Štikar a kol.) se shodují na ukazatelích jako: věk, pohlaví, kvalifikace, přičemž sdílejí názor, že ženy mají větší nevýhody dostat se na pracovní trh, než muži, stejně jako méně kvalifikovaní či nekvalifikovaní než kvalifikovaní. U věku jsou nejobtížněji zaměstnatelné skupiny pod dvacet pět let věku a nad čtyřicet šest let věku. Buchtová k těmto příčinám přidává odolnost vůči psychické zátěži, finanční možnosti, způsob využití volného času, délku nezaměstnanosti a sociální oporu okolím nezaměstnaného (Buchtová, 2013, s. 69 - 73). Šimek uvádí dále sníženou pracovní schopnost (zdravotní omezení), původ (etnikum) a rodinný stav nezaměstnaného (Šimek, 1996, s. 33). Štikar a kolektiv tyto příčiny doplňují o pružnost nezaměstnaného přizpůsobit se požadavkům trhu práce (rigiditu) a pracovní způsobilost (Štikar et al., 2003, s. 170 - 171). Pracovní způsobilost zde chápeme jako poměr nároků konkrétní pracovní činnosti a kapacit daného pracovníka. Patří zde: odborná pracovní způsobilost (vzdělání, praxe aj.), psychická způsobilost (dovednosti, schopnosti, temperament), fyzická způsobilost, morální a občanská způsobilost (Štikar et al., 2003, s. 100). Jak si můžeme všimnout, konkrétně nedostatek pracovních zkušeností autoři jako příčinu nezaměstnanosti nevyčleňují, nicméně jak si později v práci vysvětlíme, praxe je součástí kvalifikace, kterou již autoři zmiňují.

Příčiny, které způsobují nezaměstnanost absolventů, jsou specifické. Vymezení těchto příčin je pro tuto práci velmi důležité, jelikož tak budeme schopni říci, jaké metody můžeme používat k odstranění této nezaměstnanosti a vymežit tak konkrétní důvody problematiky zaměstnanosti absolventů a přijít tím na způsob odstranění těchto příčin a také tak samozřejmě lépe pochopíme nastavení fungování Nеспецифické rekvalifikace v empirické části práce.

Absolventi jsou v konkurenci s ostatními (zkušenými) uchazeči o zaměstnání v nevýhodě z několika důvodů. Nejčastějším důvodem je nedostatek pracovních zkušeností (Mareš, 1994, s. 111). Buchtová také na prvním místě uvádí nulové zkušenosti, přidává ale ještě žádné pracovní návyky, postrádání pracovních kontaktů, ekonomické hledisko (Buchtová, 2013, s. 82 - 83). Na základě výzkumu, realizovaného v roce 2006, který zjišťuje názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů na trhu práce, bylo zjištěno, že nejčastějším důvodem, se kterými se tito pracovníci setkávají, je nedostatečná odborná praxe, tu uvedlo celých padesát devět procent pracovníků úřadu práce. Mezi další důvody pak patří vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání, nízký počet (někdy i nulový) zaměstnavatelů, kteří by měli o absolventy daných oborů zájem, na čtvrtém a pátém místě pak uvedli pracovníci úřadu práce neodpovídající znalosti absolventů vzhledem k požadavkům zaměstnavatele a neochota absolventů pracovat ve vystudovaném oboru (Burdová, Trhlíková & Vojtěch, 2006, s. 6). Tento výzkum samozřejmě zjišťuje pouze názory pracovníků úřadu práce, nevyjadřuje reálné hodnoty, nicméně jelikož tito pracovníci s cílovou skupinou aktivně pracují, můžeme jejich názor považovat za adekvátní. Výzkum, který se na tuto problematiku zaměřuje z druhého pohledu, tzn. výzkum, zjišťující u bývalých absolventů jejich názor, jaké znalosti a dovednosti potřebovali pro jednoduchý vstup na trh práce, říká, že celých devadesát procent respondentů označilo praktické dovednosti za nejdůležitější, dále pak ochotu učit se a pracovní nasazení spolu se zájmem o práci (Doležalová et al, 2017, s. 64).

Souhrnně můžeme říci, že absence pracovních zkušeností je jeden z nejvýznamnějších a také nejčastějších faktorů, proč mají absolventi problém s pracovním uplatněním. Toto zjištění je pro celou práci klíčovým, jelikož je

Nespecifická rekvalifikace právě na odstranění tohoto „nedostatku“ zaměřena.

1. 6. Důsledky nezaměstnanosti absolventů

Nezaměstnanost je bezpochyby pro člověka velmi stresové období, jelikož je to období, kdy člověk strádá. Nejedná se však pouze o strádání po finanční stránce. Nezaměstnanost má negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Tyto důsledky mají samozřejmě nepříznivý dopad na člověka, a proto je v jeho samotném zájmu toto období co nejdříve překlenout. Vysvětlení, jaké důsledky na lidi nezaměstnanost má, nám pomůže pochopit, proč by lidé měli pracovat, k čemuž jim může pomoci účast v rekvalifikaci. Opět se nejdříve seznámíme s důsledky nezaměstnanosti obecně a dále rozpracujeme konkrétní dopad nezaměstnanosti na absolventy.

Mezi zdravotní dopady nezaměstnanosti na člověka Boleloucký řadí v první řadě stres, který je původem většiny ze zdravotních problémů. U nezaměstnaného člověka se může projevit kardiovaskulární onemocnění, bronchiální poruchy, vysoký cholesterol, zvýšený krevní tlak, sebevraždy, a na základě všech těchto ukazatelů se zvyšuje procento úmrtnosti nezaměstnaných osob (Boleloucký, 2013, s. 104). Kotýnková a Němec k těmto zdravotním dopadům přidávají nespavost, bolesti hlavy, žaludeční potíže, alergie, náchylnost k onemocnění (Kotýnková & Němec, 2003, s. 150 - 151). Zdravotně může ohrozit nezaměstnanost i psychiku člověka, jelikož se objevují starosti a obavy z existencionálního přežití. Vyskytují se deprese, neurotické problémy. Doprovodné, zdraví ohrožující faktory jsou cigarety, alkohol a drogy (Mareš, 1994, s. 71 - 73).

Mezi nejzávažnější psychologické dopady nezaměstnanosti patří sociální stigmatizace a destrukce života (Štikar et al., 2003, s. 169). Člověku se sníží životní úroveň, finance od státu stačí člověku k zabezpečení základních potřeb (Mareš, 1994, s. 63), což může vést k celkové psychické nepohodě, začínají se objevovat pocity bezmocnosti, pasivity, snížení sebevědomí, krize identity, což může v důsledku vést až k psychosomatickým poruchám (Kotýnková & Němec, 2003, s. 150 - 151).

Nezaměstnanost má dopad na sociální postavení člověka (Kotýnková & Němec, 2003, s. 150 - 151). Dochází k poklesu sociálního statusu člověka v důsledku finančních problémů, může docházet k problémům v partnerství či v rodině (Buchtová, 2013, s. 76 - 77). Nezaměstnaný je sociálně izolován, člověk ztrácí pracovní kontakty a vazby, které v zaměstnání vznikly. Člověk také začíná vnímat jinak čas. Již nemá den rozdělen na hodiny v práci, volného času a spánku, dochází k rozbití časové struktury (Mareš, 1994, s. 65 - 69).

Nezaměstnanost mladých lidí je velkým problémem pro ně samotné a zároveň i pro společnost. Nezaměstnanost prodlužuje jejich adolescenci, což může mít velmi negativní vliv na jejich budoucí život (Mareš, 1994, s. 112). Pokud je období bez práce dlouhotrvající, může narušit časovou perspektivu, tzv. zónu budoucnosti, což může mít za následek životní rezignaci a nalezení východiska v životním stylu s rizikovými faktory (alkohol, kriminalita, drogy...). Období mezi ukončením studia a nástupem do pracovního poměru by mělo být co nejkratší, jelikož pokud si mladí co nejdříve neosvojí pracovní návyky, budou mít problém pracovat i v budoucnosti. Pokud se mladým nedaří v krátkodobém hledisku najít práci, měl by jim v tom pomoci stát a to tak, že jim nabídne různé kurzy či rekvalifikace, jim se tak prodlouží období vzdělávání a zároveň si zvyknou

na žití v cyklu práce a volný čas. (Buchtová, 2013, s. 80 - 84). Zde narážíme na možnost využití účasti v rekvalifikaci.

Všechny tyto uvedené jevy, které se objevují v době, kdy je člověk nezaměstnaný, jej mohou negativně ovlivňovat. Je tedy důležité, aby se člověk byl schopný co nejdříve dostat na pracovní trh a zpětně tak získal dobré zdraví, sociální status a psychickou pohodu. Ze všech těchto informací je patrné, že je velmi důležité, aby mladí lidé po ukončení jejich studia co nejdříve začali pracovat, aby mohli začít život dospělého člověka, aby si navykly na řád: práce a volný čas, a začali chápat práci jako nezbytnou podmínku fungující společnosti. Jedním ze způsobů, jak získat práci, může být účast v rekvalifikaci.

Absolvent je osoba, která ukončila své vzdělání a měla by tak začít vykonávat pracovní činnost, a tak svůj život jako dospělý. Období od ukončení studia a nástupu do prvního zaměstnání by mělo být co nejkratší, protože zvyknutí si na pracovní poměr a pochopení práce jako běžné součásti života je pro absolventy, mladé dospělé, velmi důležité. Bohužel hlavně kvůli nedostatku pracovních zkušeností jsou absolventi v porovnání s ostatními uchazeči značně znevýhodněni, spadají do ohrožených cílových skupin. Nezaměstnanost má na člověka negativní dopad. Pokud se absolventovi nepodaří najít práci samotnému, může se registrovat na úřad práce a nechat si se zprostředkováním práce pomoci. Zde již narážíme na užitečnost účasti absolventa v Nespecifické rekvalifikaci, která svým účastníkům nabízí možnost získat pracovní zkušenosti, jak se dozvíme v empirické části této práce.

2. Rekvalifikace

V další části práce se budeme věnovat tomu, co je to rekvalifikace, jaké formální náležitosti by měla mít, kdo rekvalifikaci organizuje a jak by samotná rekvalifikace měla probíhat, jelikož právě tak se opět přiblížíme k naplnění cíle práce, kterým je popis průběhu Nespecifické rekvalifikace. Před tím, než se pustíme do bližšího rozpracování tématu, seznámíme se se základními pojmy, na které budeme v průběhu poznávání této teoretické oblasti, narážet.

2. 1. Základní pojmy

V první řadě si vysvětlíme, co to rekvalifikace je. Základní výklad pojmu rekvalifikace nám poskytuje andragogický slovník, kde nalezneme definici, že rekvalifikace je změnou dosavadní kvalifikace, tak, že získáme novou či rozšíříme stávající kvalifikaci (Průcha & Veteška, 2012, s. 216). Podle Mužíka umožňuje rekvalifikace dospělým lepší orientaci v prostředí trhu práce (Mužík, 1998, s. 44). Pojem rekvalifikace se začal častěji objevovat v devadesátých letech, kdy docházelo k restrukturalizaci ekonomiky a vědeckotechnickému rozvoji a vznikla tak potřeba více či jinak kvalifikovaných pracovníků. Rekvalifikace je tak určitá změna potenciálu pracovní síly (Šimek, 1996, s. 58 - 59). Detailnější definici nám samozřejmě poskytuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108, kde se píše, že *„rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“*. Rekvalifikace mohou být krátkodobé i dlouhodobé, součástí bývá teoretická příprava i odborný výcvik, provádět je mohou různá vzdělávací zařízení, která mají akreditaci či povolení dle zvláštního předpisu (Kotýnková & Němec, 2003,

s. 194). Přičemž akreditace je způsob prověření kvality žádosti o poskytování vzdělávání (Průcha & Veteška, 2012, s. 23). Akreditovaný vzdělávací program je tak program, kterému bylo Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) udělena akreditace, která se uděluje na základě žádosti, která vymezuje obsah, rozsah, formu a metodu vzdělávání a způsob ověřování výsledků vzdělávání (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108). Žádost o akreditaci pro Nеспецифickou rekvalifikaci budeme využívat v empirické části práce, pro získání informací o jejich náležitostech.

Rekvalifikace je určitou vzdělávací akcí, a proto bychom se měli seznámit i s ostatními pojmy, na které budeme dále narážet. Určitě bychom měli rozlišit pojem vzdělávání a učení. Mužík učení popisuje jako činnost, při které došlo ke zvýšení osvojených poznatků, také ale i ke změně hodnot, postojů a zájmů (Mužík, 2010, s. 25). Vzdělávání je proces, při kterém získáváme nové znalosti, dovednosti a rozvíjíme své schopnosti (Beneš, 2008, s. 15), Mužík k této definici přidává poznámku, že se jedná o zprostředkovaný proces, který vnitřně zpracováváme učením a vzdělání je tedy výsledkem vzdělávání (Mužík, 2010, s. 24). Základním rozdílem tedy mezi vzděláváním a učením je to, že učení může probíhat samovolně (učíme se chodit, mluvit, zdravít), zatímco vzdělávání probíhá zprostředkovaně. Díky učení a vzdělávání získáváme určitou kvalifikaci a kompetence. Kvalifikace bezprostředně souvisí s odbornou profesní přípravou, která je potřebná k získání způsobilosti k výkonu k určité činnosti (Průcha & Veteška, 2010, s. 158). Kvalifikace je určitý vztah člověka a práce (Beneš, 2008, s. 17), potažmo řečeno vztah mezi tím, co člověk může nabídnout a tím, co je po něm na daném pracovním místě požadováno, a tuto kvalifikaci dle Mužíka tvoří naše vzdělání a praxe, jsou to vědomosti, dovednosti a návyky, které potřebujeme ke zvládnutí určité činnosti (Mužík, 2010, s. 40, 46). Beneš definuje kompetence jako soubor znalostí, schopností, pochopení

a dovedností, které bychom měli umět využívat. Kompetence dělíme na: odborné (vzdělání, praxe), sociální (zvládání konfliktů, komunikace) a metodické (schopnost plánovat, logicky uvažovat) (Beneš, 2008, s. 17 - 18). Dle Mužíka je kompetence tvořená dovednostmi, postoji a zvnitřněnými hodnotami, které jsou nezbytné ke společenskému a pracovnímu uplatnění člověka. Formování našeho jednání a chování neboli rozvíjení naší osobnosti, spolu s našimi kompetencemi a kvalifikací, významně ovlivňuje naši úroveň pracovního výkonu (Mužík, 2010, s. 47).

Můžeme tedy říci, že účastí v rekvalifikaci rozšíříme svou dosavadní kvalifikaci. Získáme nové kompetence a dosáhneme vyššího vzdělání a tím tak zvýšíme své šance na lepší uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace organizují úřady práce ve spolupráci se vzdělávacími institucemi, které disponují potřebnou akreditací. Jak jsme výše zmínili, rekvalifikace je určitou vzdělávací akcí a pro lepší pochopení jejího fungování si ji zařadíme do systému vzdělávání.

2. 2. Rekvalifikace jako druh vzdělávání

Teď, když víme, co je to vzdělávání, řekneme si, jaké druhy vzdělávání existují, abychom mohli do tohoto systému zařadit rekvalifikaci a říci tak, jaké jsou základní charakteristiky rekvalifikace.

Existují tři základní druhy vzdělávání. Formální vzdělávání je *„hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní elementy vytváří základní, střední, odborné a vysoké školství, které vede k získání formálních, uznávaných kvalifikací a certifikátů“* (Beneš, 2003, s. 118). Tento druh vzdělávání je realizován zpravidla ve školách (Průcha, 2014, s. 22). Legislativa, která se tímto druhem vzdělávání zabývá je: školský zákon č. 561/2004 Sb., zákon o vysokých školách č. 111/1998 a zákon

o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb. (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 107). Neformální vzdělávání je organizováno vně formálního vzdělávacího systému. V tomto druhu vzdělávání jsou více zohledňovány zájmy účastníků, kteří jsou rovnoprávní s vyučujícím (Beneš, 2003, s. 118). Toto vzdělávání je dobrovolné, bezúplatné (pro uchazeče o zaměstnání), i za úplatu (zájmové) (Průcha, 2014, s. 23). Vzdělávání je zakončeno certifikátem, který neposkytuje formální stupeň vzdělání (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 109). Informální vzdělávání je postupné získávání různých vědomostí (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 109), které probíhá neúmyslně v rámci každodenní komunikace a sociálního života (Průcha, 2014, s. 24). Tyto tři druhy vzdělávání tvoří systém takzvaného celoživotního učení (Beneš, 2003, s. 118).

Rekvalifikace dle výše uvedených specifikací patří do neformálního vzdělávání, to znamená, že v případě nezaměstnaných absolventů, je tato rekvalifikace bezúplatná a je ukončena certifikátem. Opět se tímto přibližujeme k získání teoretické představy o fungování rekvalifikace a dalším krokem, který nás přiblíží k cíli práce je zjištění, jak vlastně rekvalifikace v praxi funguje.

2. 3. Fungování rekvalifikace

Před tím, než se začneme zabývat samotným průběhem rekvalifikace jako vzdělávací aktivitou, musíme si říci, jak funguje systém rekvalifikací, abychom jejich průběh byli schopni lépe pochopit. Jak jsme výše zmínili, rekvalifikace realizují úřady práce na pokyn státu jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci státní politiky zaměstnanosti. Proto se s těmito pojmy seznámíme blíže.

2. 3. 1. Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti jsou všechny ty aktivity, které podněcuje stát pro vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce. Jsou to tedy všechny ty aktivity, které nějakým způsobem ovlivňují míru nezaměstnanosti ve státě. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty (zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace...). Státní politiku zaměstnanosti financuje stát ze státního rozpočtu, získaných z pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti spolu s dotacemi Evropské unie (Kotýnková & Němec, 2003, s. 131 - 139). Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a úřad práce České republiky (dále jen úřad práce) (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 2 ods. 2 - 3).

Jelikož rekvalifikace pomáhá lidem ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce, můžeme ji považovat za součást státní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace pro nezaměstnané ve velké míře realizují úřady práce, a proto si v další podkapitole vysvětlíme, co to úřad práce je.

2. 3. 2. Úřad práce

Abychom si mohli blíže přiblížit konkrétní činnosti aktivní politiky zaměstnanosti, musíme si blíže specifikovat organizaci, která má tyto činnosti na starost. Pro nás samozřejmě je úřad práce důležitý, jelikož je to orgán, který se podílí na organizaci Nespecifické rekvalifikace.

Úřady práce jsou orgány státní správy řešící zaměstnanost na daném území. Mají právní subjektivitu. Sídla a obvody úřadů práce jsou totožná s okresními úřady v daném regionu. V čele každého úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje ministr MPSV (Kotýnková & Němec, 2003, s. 135 - 136).

Úřad práce plní úkoly MPSV v oblastech: zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně právní ochrany, dávek v pěstounské péči (Zákon o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů č. 73/2011 Sb., § 4, odst. a - f). Kotýnková a Němec dále uvádějí tyto činnosti: sledování trhu práce, informování o možnostech práce, zprostředkování práce, poskytování poradenství, vedení evidence uchazečů o práci, rozhodování o vyplácení hmotného zabezpečení, realizování rekvalifikací, pomoc při zřizování nových pracovních míst, řešení práce cizinců, spolupráce s ostatními institucemi ovlivňujícími trh práce, kontrola dodržování předpisů o zaměstnanosti, hospodaření s finančními prostředky, služby občanům při volbě povolání a při výběru školy (Kotýnková & Němec, 2003, s. 136 - 139).

Zde se dozvídáme, jak významnou roli úřad práce plní v rámci státní politiky zaměstnanosti a jak pomáhá vyrovnávat trh práce. Pro nás je samozřejmě důležité zjištění, že právě úřad práce realizuje rekvalifikace. Rekvalifikace, tím, že pomáhá ke zvýšení uplatnitelnosti lidí na trhu práce, spadá do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a proto si v další podkapitole tento pojem blíže vysvětlíme.

2. 3. 3. Aktivní politika zaměstnanosti

V předchozí kapitole jsme již zmínili, že státní politika zaměstnanosti jsou různé činnosti, které podporují zvýšení zaměstnanosti. Jednou z nejdůležitějších činností je právě aktivní politika zaměstnanosti, jelikož s nezaměstnaností bojuje a aktivně pomáhá lidem vrátit se na pracovní trh. Doubravová a kol. uvádí, že činnosti aktivní politiky zaměstnanosti jsou klíčové v řešení nezaměstnanosti, jelikož přispívají k rozvoji infrastruktury

trhu práce a rozvíjí adaptabilitu pracovní síly (Doubravová et al, 2014, s. 34). Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 § 104 - 105 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a úřad práce...*“. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím nástrojů: rekvalifikací, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, překlenovacích příspěvků, příspěvků v době dočasné nezaměstnanosti, příspěvků na zapracování, příspěvků při přechodu na nový podnikatelský program, další (poradenství, podpora zaměstnávání zdravotně postižených, sdílené zprostředkování zaměstnání, cílené programy k řešení zaměstnanosti). Pro nás je samozřejmě důležitým nástrojem rekvalifikace, kterou se v této práci budeme zabývat dále.

Aktivní politika zaměstnanosti jsou tedy všechny ty činnosti, kterými stát reguluje optimální stav na trhu práce. Teď, když víme, co je to rekvalifikace, jak funguje jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a kdo ji realizuje, můžeme se začít zabývat tím, jak rekvalifikace probíhá.

2. 4. Průběh rekvalifikace

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání probíhá následovně. Nejprve úřad práce uzavírá dohodu o zabezpečení rekvalifikace se vzdělávacím zařízením, které získalo akreditaci pro danou rekvalifikaci. Úřad práce hradí vzdělávacímu zařízení veškeré náklady spojené s realizací rekvalifikace. Dále úřad práce uzavírá s uchazečem o zaměstnání dohodu o účasti v rekvalifikaci a vysílá jej do vzdělávacího zařízení, které zabezpečuje rekvalifikaci. V průběhu rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na hmotnou podporu po celou dobu účasti v rekvalifikaci a také na úhradu dalších nákladů (cestovné, stravné...) (Kotýnková & Němec, 2003, s. 194 - 195).

Rekvalifikaci můžeme chápat jako určitou vzdělávací aktivitu, jelikož, jak jsme si výše definovali, spadá rekvalifikace do neformálního vzdělávání. Každá vzdělávací akce by měla být zrealizována tak, aby přinesla užitek, ve který doufáme, a proto ji musíme správně naprojektovat. Při projektování vzdělávací akce je důležité, aby se organizátoři řídili určitým postupem, který zabezpečí, že realizováním vzdělávací akce dosáhneme cílů, kterých chceme dosáhnout. Měli bychom postupovat následovně:

1. Analyzovat vzdělávací potřeby a definovat cíle vzdělávání.
2. Plánovat vzdělávání.
3. Realizovat vzdělávací proces.
4. Hodnotit výsledky vzdělávání (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 83).

Tyto čtyři kroky samozřejmě musíme pro lepší pochopení rozebrat detailněji.

2. 4. 1. Analýza vzdělávacích potřeb a definování cílů vzdělávací akce

Vzdělávací potřeby jsou znalosti či dovednosti jednotlivců, které jim chybějí pro jejich dobré pracovní uplatnění (Bartoňková, 2010, s. 119). Analýza vzdělávacích potřeb je tedy proces, při kterém shromažďujeme všechny dosažitelné informace o současném stavu znalostí, schopností a dovedností jednotlivců, např. pomocí záznamů o kvalifikaci, absolvovaných vzdělávacích programech, záznamu z pohovoru apod. a porovnáváme je s požadavky pracovního místa (Bartoňková, 2010, s. 121). Tyto požadavky můžeme specifikovat pomocí strukturovaných rozhovorů s nadřízenými, pozorováním pracovních činností, dotazníků, analýzou popisu pracovního místa apod. (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 91). Tímto porovnáním zjistíme mezery ve výkonnosti jednotlivců, které musíme eliminovat a zaměříme se na ty mezery, které lze odstranit vzděláváním. Tak můžeme definovat vzdělávací

potřeby a navrhnout vhodnou vzdělávací akci s konkrétními cíli (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 85).

První bod projektování vzdělávací akce je tedy velmi důležitý, jelikož díky němu zjistíme deficit ve vzdělání cílové skupiny a vytyčíme konkrétní cíle, kterých chceme realizací vzdělávací akce dosáhnout.

2. 4. 2. Plánování vzdělávací akce

Jakmile víme, jakou vzdělávací aktivitu potřebujeme, můžeme ji začít plánovat. Plánování vzdělávací akce je proces přípravy, kde se snažíme odpovídat na otázky: jaké témata bude vzdělávací akce obsahovat? Jaká bude cílová skupina? Která vzdělávací instituce bude zvolena? Kdy a kde se bude vzdělávací aktivita konat? Jak bude probíhat hodnocení? Odpověďmi na všechny tyto otázky můžeme tedy naplánovat koho, kde, kdy, co a jak učit. Proces plánování se skládá ze tří fází: přípravná fáze: bližší specifikace potřeb, analýza účastníků, stanovení konkrétních cílů projektu. Realizační fáze: rozpracování jednotlivých etap vzdělávacího projektu, stanovení pořadí témat, určení technik vzdělávání. Zdokonalovací fáze: stanovení hodnocení, hledání možností zlepšení, prověřování informovanosti účastníků, ověření úrovně organizačního zajištění (ubytování, stravování, doprava...) (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 96 – 98).

Tím, že vzdělávací aktivitu pečlivě naplánujeme, zajistíme, že v průběhu realizace vzdělávací aktivity nedojde k žádným problémům, jelikož každý bude znát veškerá základní fakta o průběhu celé vzdělávací akce.

2. 4. 3. Realizace vzdělávací akce

Důležitým prvkem realizační fáze je program vzdělávací akce. Ve fázi realizace tvoříme a určujeme: inventář disciplín, tj. stanovení všech možných tematických oblastí, kterými dokážeme pokrýt vzdělávací potřeby, studijní plán, tj. uspořádání disciplín do časových dotací, způsob ukončení vzdělávací akce, obsazení lektorů, osnovy, tj. určení pořadí jednotlivých etap, podrobně specifikované obsahy konkrétních disciplín, formy vzdělávání, tj. didakticko-organizační opatření (přímá výuka, kombinovaná či distanční), metody vzdělávání, tj. konkrétní technika vzdělávání (seminář, přednáška, diskuse...) (Bartoňková, 2010, s. 146 – 151). V rámci specifikace účastníků bychom měli ve fázi realizace vytvořit profil účastníka (souhrn všech vstupních znalostí, dovedností, schopností a kompetencí, se kterými účastník vstupuje do vzdělávací akce) a profil absolventa (ideální model absolventa vzdělávací akce). Toto stanovení nám pomůže při evaluaci dosažení cílů vzdělávací akce (Bartoňková, 2010, s. 145). Další činností, kterou se zabýváme při realizaci vzdělávací aktivity, je výběr lektorů. Důležitá je zde osobnost lektora, musí to být vyzrálá, vnitřně integrovaná osobnost s vysokou mírou sociální inteligence (komunikace, empatie, přiměřené reakce a emoce). Lektor musí být schopný podat dané téma, měl by hodně poslouchat, podporovat aktivitu účastníků, podporovat pozitivní atmosféru, respektovat individualitu (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 117 – 118). Hroník zdůrazňuje také profesní přípravu lektora, tzn., že bychom měli brát v potaz jeho vzdělání a praktické zkušenosti, dále bychom měli dbát na to, aby se lektor pro konkrétní činnost dostatečně připravil (Hroník, 2007, s. 162).

Vlastní realizace začíná od příjezdu lektora, představení se, zahájení, seznámení účastníky s cíli vzdělávací akce a jejím průběhem, monitorování průběhu, řešení problémů, až k ukončení a vyhodnocení (Hroník, 2007,

s. 172). Hned po zahájení vzdělávací akce je důležité, aby lektor navázal s posluchači dobrý vztah, a toho může dosáhnout tak, že si získá jejich pozornost, zájem a důvěru (Plamínek, 2014, s. 226).

Realizace vzdělávací aktivity pro organizačního pracovníka znamená zajištění několika konkrétních činností. Spadá zde: zajištění propagačních aktivit, tvorba smluv s lektory, evidence účastníků, příprava harmonogramu a studijních materiálů, zajištění prostor a technického vybavení, pomůcek, zajištění dopravy, stravy, platby lektorům, evidenci výstupů, příprava certifikace, příprava podkladů pro závěrečnou zprávu a zpracování evaluace (Bartoňková, 2010, s. 168 – 169).

Celá fáze realizace by se dle výše uvedeného dala shrnout do těchto bodů: příprava programu, výběr lektora, organizační zajištění a samotné zahájení vzdělávací akce, po kterém již následuje samotný průběh, který je nutné monitorovat.

2. 4. 4. Hodnocení vzdělávací akce

Tímto se dostáváme k poslednímu bodu vzdělávací akce, kterým je vyhodnocení, což je komplexní proces, kterým se snažíme měřit celkový přínos vzdělávací akce v porovnání s veškerými náklady (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 136). Prvků k hodnocení v rámci vzdělávací akce je spousta. Nejdříve se musíme rozhodnout, jaké oblasti budeme hodnotit. Můžeme hodnotit obsah vzdělávací akce, organizaci, realizaci, prostředí, lektory, studijní materiál atd. Měli bychom hodnotit vzdělávací akci z hlediska času: před vzdělávací akcí, v průběhu vzdělávací akce, na konci vzdělávací akce a po skončení (Bartoňková, 2010, s. 182 – 183). Dále můžeme hodnotit dle Kirkpatrickova modelu, dle kterého bychom měli vzdělávací akci hodnotit na čtyřech úrovních – reakce, učení, chování, výsledky, přičemž každá předchozí úroveň ovlivňuje následující a každá následující

úroveň je zároveň náročnější na evaluaci, ale zároveň poskytuje pro firmu cennější informace. Úroveň reakce zjišťuje míru spokojenosti účastníků. Zjišťuje jejich názor. Před začátkem vzdělávací akce by měl být pozitivní, jelikož pokud by nebyl, snižovalo by nám to i motivaci účastníků se vůbec vzdělávací akce zúčastnit, a tak i vůbec možnost vzniku vzdělávací akce. Hodnocení učení vyjadřuje reálnou změnu v postojích, znalostech a dovednostech, což jsou tři oblasti, které účastí ve vzdělávacím programu můžeme zdokonalit. Pro hodnocení změny chování musí být dodrženy čtyři podmínky: lidé musí chtít změnit své chování, musí vědět, co a jak dělat, vzdělávací akce musí probíhat ve správném klimatu, člověk musí být odměněn. Hodnocením výsledku dosáhneme informací, jak konkrétně přispěla vzdělávací akce ke zvýšení efektivity společnosti, např.: zvýšení produktivity, zlepšení kvality, snížení nákladů apod. (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006, s. 21 – 26).

Úspěšným zvládnutím evaluace jsme došli k poslednímu bodu projektování vzdělávací akce a docílíme tím toho, že zjistíme, zda jsme dosáhli záměrů, které jsme si na začátku stanovili.

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se stát snaží regulovat optimální stav zaměstnanosti. Jsou realizovány úřady práce. Absolvent, který se na úřadu práce zaregistruje, je označován jako uchazeč o zaměstnání. Rekvalifikace spadá do neformálního vzdělávání, to znamená, že je pro uchazeče o zaměstnání zdarma a po jejím úspěšném absolvování získá účastník certifikát. Díky rekvalifikaci se nám rozšiřuje kvalifikace, což pomáhá k lepšímu pracovnímu uplatnění. Proto, abychom účastí v rekvalifikaci dosáhli cílů, které jsme si nastavili, musí být rekvalifikace, jako vzdělávací akce, správně sestavena a toto sestavení se

skládá ze čtyř po sobě navazujících kroků. Těmito kroky jsou analýza vzdělávacích potřeb a stanovení cílů vzdělávací akce, plánování, realizace a hodnocení. Teď se již dostáváme k té části práce, kdy jsme prozkoumali veškeré teoretické oblasti, které nám pomohli pochopit fungování rekvalifikace a je čas začít se zabývat tím, jak Nespecifická rekvalifikace probíhá v praxi.

3. Nespecifická rekvalifikace

Dostáváme se již k části práce, kdy jsme zjistili veškeré potřebné teoretické informace. V následujícím bloku se tedy budeme zabývat tím, jak Nespecifická rekvalifikace reálně probíhá. Budeme empiricky zkoumat, jak konkrétně rekvalifikace funguje a probíhá, jaké má náležitosti a budeme interpretovat zjištěné výsledky vzhledem k informacím, které jsme zjistili v teoretické části práce. Nejdříve si však řekneme, jak jsme tyto empirické informace zjišťovali.

3. 1. Metodika empirické části

V empirické části budeme vycházet z nabitých informací, které jsme získali v teoretické části práce.

V první kapitole jsme zjistili, že práce je podmínkou pro důstojnou existenci člověka. Nezaměstnanost je období, kdy se snažíme dostat se na trh práce, ale nedaří se nám to. Absolvent je osoba, která dosáhla určitého stupně vzdělání a může tak začít pracovat, ale kvůli nedostatku pracovních zkušeností se mu to nedaří. Protože je práce pro absolventy velmi důležitá, vytváří totiž řád života a vědomí odpovědnosti a nezaměstnanost má na absolventy velmi negativní vliv, jelikož pokud si absolvent nenajde práci co nejrychleji po ukončení vzdělání, může mít problém pracovat i v budoucnu, pomáhá s nalezením práce absolventům úřad práce, který jim věnuje zvýšenou péči. Pomoci získat práci může absolventovi účast v rekvalifikaci. Na základě těchto informací budu tedy v empirické části zjišťovat, kdo je pro úřad práce absolvent, co to znamená zvýšená péče a jak se tento absolvent vůbec dostane k účasti v Nespecifické rekvalifikaci, která mu může pomoci získat práci. Dále budu zjišťovat, jak tedy konkrétně Nespecifická rekvalifikace z pohledu úřadu práce probíhá.

V druhé kapitole jsme zjistili, že rekvalifikace je rozšíření či prohloubení stávající kvalifikace. Její součástí je teoretická část i praktická část, organizují ji úřady práce ve spolupráci se vzdělávacími institucemi, které disponují potřebnou akreditací. Dále jsme se dozvěděli, že je rekvalifikace součástí neformálního vzdělávání, je tudíž pro své účastníky zdarma a po jejím absolvování účastníci získají certifikát. Rekvalifikace organizují úřady práce jako součást aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace je vzdělávací aktivita a její průběh by měl probíhat ve čtyřech krocích: analýza vzdělávacích potřeb a stanovení cílů vzdělávací akce, plánování, realizace a hodnocení. V další části empirického zkoumání budu tedy ověřovat, zda opravdu teoretické informace odpovídají realitě, zda rekvalifikace probíhá tak, jak říká teorie. Zaměřím se na popis detailního průběhu Nespecifické rekvalifikace, jelikož tak docílím naplnění cíle práce.

Nejdříve získám potřebné informace pomocí analýzy dat a to konkrétně dat ze Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti dostupného na webových stránkách: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF. Tyto informace mi poslouží k získání lepší představy o fungování rekvalifikací.

Tyto základní informace obohatím o informace získané pomocí expertního explorativního rozvoru s pracovníci úřadu práce v Novém Jičíně, která má na starosti organizaci Nespecifické rekvalifikace (dále jen pracovnice rekvalifikací). Rozhovor pomocí návodu proběhne v prostorách úřadu práce v Novém Jičíně a budu v něm zjišťovat, jak probíhá Nespecifická rekvalifikace z pohledu úřadu práce, kde návodem mi budou oblasti získané z teoretické části práce (kapitola 2. 4.). Pracovníci rekvalifikací předem seznámím s obsahem rozhovoru. Z celého rozhovoru pořídím zvukovou nahrávku, kterou budu doslovně přepisovat. Tento přepis bude poskytnut

při obhajobě práce, nebudu jej přikládat k práci jako přílohu, jelikož je příliš dlouhý.

Druhou z institucí, které realizují Nеспецифickou rekvalifikaci, je vzdělávací instituce. Na Novojičínsku realizovaly, dle informací získaných od pracovnice rekvalifikací, dvě vzdělávací instituce. Jen jedna z organizačních pracovnic vzdělávacích institucí však dostala povolení z vedení společnosti k poskytnutí potřebných informací a s touto organizační pracovnicí vzdělávací instituce, která má na starost organizaci Nеспецифické rekvalifikace (dále jen organizační pracovnice) opět provedu expertní rozhovor. Jelikož již mám dobrou představu o průběhu rekvalifikace (kapitola 2. 4.), můžu si připravit konkrétní otázky, kterými doplním popis průběhu rekvalifikace, použiji tedy strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Rozhovor proběhne v prostorách vzdělávací společnosti, celý rozhovor budu nahrávat a doslovně přepisovat a tento přepis poskytnu k náhledu při obhajobě práce.

Čtvrtým zdrojem informací pro mě budou dokumenty, které mi v tištěné verzi poskytla organizační pracovnice. Konkrétně se jedná o žádost o akreditaci, což je dokument, ve kterém vzdělávací instituce poskytuje potřebné informace MŠMT ohledně zabezpečení Nеспецифické rekvalifikace a dále nabídku zabezpečení rekvalifikace, což je dokument, který poskytuje vzdělávací instituce úřadu práce pro realizaci konkrétního běhu Nеспецифické rekvalifikace. Tyto dokumenty budu analyzovat. Jelikož se jedná o dokumenty, ve kterých jsou uvedeny citlivé informace, nebudu je k práci přikládat jako přílohu, nýbrž je poskytnu při obhajobě práce k nahlédnutí. Tyto dokumenty jsou dostupné na počítačovém serveru v prostorách vzdělávací společnosti a tvořila je právě organizační pracovnice, se kterou proběhl expertní rozhovor.

Analýzu dokumentů jsem zvolila, jelikož mi dokumenty poskytnuté vzdělávací společností poskytnou potřebné informace k získání představy o formálních náležitostech průběhu rekvalifikace, nicméně tyto informace nebudou dostačující pro získání detailní představy a proto využiji i rozhovory. Expertní explorativní rozhovor jsem zvolila, jelikož informace, které potřebuji získat, mi může poskytnout pouze dostatečně teoreticky i prakticky znalá osoba a prozatím nemáme žádné informace z teoretické části práce o reálném průběhu Nespecifické rekvalifikace. Rozhovor dle návodu jsem zvolila, jelikož prozatím máme pouze velmi mlhavou představu o průběhu rekvalifikace, nemohu si tedy předem připravit otázky, pouze oblasti, které potřebuji objasnit. Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami jsem zvolila, protože informace získané formou analýzy dokumentů nejsou dostačující, a tudíž potřebné detailní informace získáme formou dotazování.

Dostáváme se tedy k samotnému popisu průběhu Nespecifické rekvalifikace.

3. 2. Průběh Nеспецифické rekvalifikace

V této části práce se již budeme zabývat samotným průběhem reálné Nеспецифické rekvalifikace. V teoretické části práce jsme zjistili, že se vzdělávací aktivita realizuje ve čtyřech po sobě navazujících krocích. Jedná se o analýzu vzdělávacích potřeb a stanovení cílů vzdělávací akce, dále její plánování, realizace a hodnocení. Na tyto kroky budeme tedy aplikovat informace, které jsme získali v rámci empirického zkoumání.

3. 2. 1. Analýza vzdělávacích potřeb a definování cílů vzdělávací akce

Rekvalifikace vzniká dle zákona o zaměstnanosti na základě nařízení vlády České republiky (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.). Při rozhovoru s pracovnící rekvalifikací jsem zjišťovala, zda probíhá analýza vzdělávacích potřeb. Zjistila jsem, že samotná analýza vzdělávacích potřeb pro realizaci Nеспецифické rekvalifikace se nekoná, jelikož by to nebylo reálné. Avšak z teoretické části práce jsme se dozvěděli, že rekvalifikace realizují úřady práce s cílem zvýšení zaměstnanosti na základě aktuálního stavu na trhu práce. To znamená, že můžeme předpokládat, že vládní vyhláška pro vznik Nеспецифické rekvalifikace byla vydána z důvodů vysoké nezaměstnanosti absolventů, tudíž za analýzu vzdělávacích potřeb zde můžeme považovat samotnou aktuální situaci na trhu práce. Tím pádem cílem Nеспецифické rekvalifikace bude pak zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Vládní nařízení pro vznik Nеспецифické rekvalifikace je dostupné na: www.msmt.cz/file/1358_1_1/ (pracovnice rekvalifikací, 2018, osobní rozhovor).

3. 2. 2. Plánování vzdělávací akce

V teoretické části práce jsme se dozvěděli, že v procesu plánování vzdělávací akce řešíme záležitosti jako specifika cílové skupiny, zajišťuje se zde informovanost účastníků, organizační zajištění a způsob evaluace. Fáze plánování je zabezpečena zejména úřadem práce, který zabezpečuje výběr účastníků rekvalifikace a jejich informovanost. Informace, které je zapotřebí pro identifikování fáze plánování, jsem získala prostřednictvím analýzy informací ze zákonu o zaměstnanosti a expertním rozhovorem s pracovníci rekvalifikací.

V první řadě budu analyzovat informace získané ze Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti pro získání základních informací o průběhu rekvalifikace. Rekvalifikace vzniká dle zákona o zaměstnanosti na základě nařízení vlády České republiky. Rekvalifikace realizují úřady práce, jak jsme se dozvěděli v teoretické části práce. Na základě nařízení vlády úřad práce uzavírá dohodu o zabezpečení rekvalifikace se vzdělávací institucí, která pro realizaci dané činnosti získala akreditaci a která formou veřejné zakázky k realizaci rekvalifikace získala oprávnění. Tato dohoda musí obsahovat informace jako: identifikační údaje účastníků dohody, obsah poradenské činnosti, místo, termín a způsob provedení, náklady, závazek vzdělávacího zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky při nedodržení sjednaných podmínek, ujednání o vypovězení dohody. Úřad práce hradí vzdělávací instituci veškeré vzniklé výdaje. Úřad práce uzavírá dohodu o účasti v rekvalifikaci s uchazečem o zaměstnání, která obsahuje: identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, způsob, doba, místo rekvalifikace, podmínky poskytování příspěvku na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací, způsob ověření získaných znalostí a dovedností, závazek uchazeče uhradit náklady rekvalifikace při nedodržení podmínek, ujednání o vypovězení dohody. Po

celou dobu účasti v rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci, kterou mu vyplácí úřad práce. Výše této podpory je šedesát procent průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 40, 41, 50, 108, 109).

Tyto informace nám slouží k získání obecné představy o fungování rekvalifikací a všechny tyto kroky můžeme zahrnout do fáze plánování, jelikož nám určují účastníky rekvalifikace, říkají, která vzdělávací instituce bude zvolena. Zde můžeme konstatovat, že průběh rekvalifikace, který nám mapuje teoretická část práce v kapitole 2. 4. odpovídá reálnému průběhu, který určuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Pro zjištění konkrétnějšího procesu vzniku rekvalifikace nám budou sloužit informace získané formou rozhovoru s pracovníci rekvalifikací.

Z expertního rozhovoru s pracovníci rekvalifikací jsem zjistila, že absolventem je pro úřad práce osoba, které po ukončení posledního formálního vzdělání neuběhly více jak 2 roky a této osobě je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, což nám potvrzuje i informace získaná v teoretické části této práce v kapitole 1. 3. 2., kde se věnujeme specifikaci absolventů. Tato zvýšená péče je poskytována prostřednictvím realizace speciálních hromadných seminářů, kde je absolventům razeno, jak se ucházet o práci, jaké zdroje k tomu mohou využít, jak vytvořit životopis, jak žádat o místo, jak se chovat na přijímacích pohovorech. V poslední části skupinového semináře jim je nabídnuta účast v Nespecifické rekvalifikaci, absolventům je rekvalifikace obecně popsána, dále probíhají individuální pohovory, kde s absolventy pracovnice úřadu práce řeší, zda mají zájem se zúčastnit Nespecifické rekvalifikace či nikoliv. Baví se s nimi o oboru, který vystudovali, zda v něm chtějí v budoucnu pracovat, či nikoliv, zda si praxi, která je součástí rekvalifikace zajistí sami, či využijí pomoci vzdělávací instituce. V případě, že absolventi mají zájem se

zúčastnit rekvalifikace, jsou pozváni k prezentaci Nespecifické rekvalifikace, kde již pracovníce vzdělávací instituce podává absolventům detailnější informace o průběhu rekvalifikace. Někdy je při prezentaci přítomen i absolvent předešlého běhu rekvalifikace, který uchazečům přibližuje rekvalifikaci z jiného, jim bližšího, pohledu. V případě, že absolvent má zájem se rekvalifikace zúčastnit, je s ním již podepsána dohoda o účasti v rekvalifikaci. Při podpisu dohody o účasti v rekvalifikaci je absolventům, v případě, že budou do místa konání rekvalifikace dojíždět, přiznáno proplácení jízdného. Dále je jim přiznána podpora při rekvalifikaci. Následně je již absolvent vyslán do prostor vzdělávací instituce, kde probíhá rekvalifikace (pracovnice rekvalifikací, 2018, osobní rozhovor).

Všechny tyto činnosti můžeme zařadit do fáze plánování, jelikož zde probíhá výběr vzdělávací instituce, výběr účastníků a ti jsou informováni o průběhu rekvalifikace a tyto činnosti dle teoretické části kapitoly 2. 4. 2. do fáze plánování patří. Zde již přichází na řadu samotná fáze realizace.

3. 2. 3. Realizace vzdělávací akce

Již jsme ve fázi, kdy víme, jak probíhá plánování Nespecifické rekvalifikace ze strany úřadu práce, nicméně pro detailní představu o jejím fungování se dále zaměříme na průběh Nespecifické rekvalifikace z pohledu vzdělávací instituce, která Nespecifickou rekvalifikaci realizuje.

Dle teoretické části práce, v kapitole 2. 4. 3. jsme zjistili, že součástí realizace vzdělávací akce je určení programu vzdělávací akce, výběr lektorů, organizační zajištění, zahájení a monitorování průběhu vzdělávací akce.

Nejdříve zjistíme, jak vypadá program, a to pomocí analýzy dokumentů, které mi poskytla organizační pracovníce. Nespecifická rekvalifikace má celkový rozsah 400 hodin, z toho 88 hodin teoretické výuky

(1 hodina = 45 minut) a 312 hodin praktické výuky (1 hodina = 60 minut) (žádost o akreditaci, 2013, s. 3). V nabídce zabezpečení je však uvedeno, že má rekvalifikace celkem 750 hodin, z toho 116 hodin teorie, 630 hodin praxe a 4 hodiny závěrečné zkoušky (nabídka zabezpečení rekvalifikace, 2015, s. 2). Na tuto nesrovnalost jsem se dotázala organizační pracovnice, která mi sdělila, že rozsah rekvalifikace se dá navýšit dle požadavku konkrétního úřadu práce, což je i důvod tohoto konkrétního rozdílu. To znamená, že Nespecifická rekvalifikace, která se koná v Novém Jičíně má celkový rozsah 750 hodin (organizační pracovnice, 2018, osobní rozhovor). Teoretická výuka probíhá prezenční formou, max. 6 hodin denně, metodou přednášky v kombinaci s praktickými ukázkami a nácvikem dle osnovy. Teoretická výuka probíhá od 8:00 do 13:00 vždy po 2 vyučovacích hodinách s 20 minutovou přestávkou. Zahrnuje: BOZP, právní a ekonomické minimum, dodavatelsko—odběratelské vztahy, obsluhu a práci s výpočetní technikou (žádost o akreditaci, 2013, s. 4 - 6). Výuka probíhá v učebnách vzdělávací instituce, v případě jejich obsazenosti organizační pracovnice pronajímá učebny v prostorách střední školy v Novém Jičíně. Učebny musí disponovat stoly, židlemi, tabulí či flipchartem, počítači a připojením k internetu, samozřejmě zákonnými hygienickými normami (organizační pracovnice, 2018, osobní rozhovor). Po teoretické části rekvalifikace následuje praktická část, kde již absolventi vykonávají praxi u zaměstnavatele. V poskytnutých dokumentech je pouze uvedeno, že praktickou část vykonávají účastníci 6 hodin denně, kdy je pracovní doba přizpůsobena dané organizaci. Organizace, ve které jednotliví absolventi vykonávají praxi je vybírána na základě vystudovaného oboru, jeho zdravotního stavu a dojezdových možností (žádost o akreditaci, 2013, s. 4). Organizační pracovnice mi sdělila, že účastníci mají 14 dní na to, aby si praxi zajistili sami, dle jejich představ, k čemuž jim slouží informativní leták, který organizační pracovnice vypracuje a který zaměstnavatelům slouží pro získání představy o praxi.

Praxe je pro zaměstnavatele bezplatná. Pokud si účastník rekvalifikace nezabezpečí praxi sám, činí tak organizační pracovníce. Pokud se jí nedaří zabezpečit absolventovi praxi přímo v oboru, hledá praxi oboru podobnou, popř. dle aktuální poptávky zaměstnavatelů. Celý průběh rekvalifikace je monitorován pomocí prezenční listiny, ve které účastníci svým podpisem stvrzují účast (organizační pracovníce, 2018, osobní rozhovor). Minimální počet účastníků rekvalifikace je 10, maximální počet je 20 (nabídka zabezpečení rekvalifikace, 2015, s. 2). V průběhu praxe jsou realizovány konzultace, které jsou nejméně v rozsahu 2 hodin. Účastníci jsou v tuto dobu omluveni z výkonu praxe, dostavují se do prostor vzdělávací instituce. Na tuto konzultaci přináší své docházkové listy podepsané zaměstnavatelem, případně doložení absence. Docházka je předkládána i úřadu práce (organizační pracovníce, 2018, osobní rozhovor). Ukončení rekvalifikace probíhá formou závěrečné zkoušky, ke které je připuštěn jen ten účastník, který nepřesáhl povolenou absenci (žádost o akreditaci, 2013, s. 5).

Účastníkem vzdělávací akce je absolvent školy (žádost o akreditaci, 2013, s. 3.). Nespecifická rekvalifikace je nabízena v první řadě absolventům vysokých škol, dále maturantům a v případě, že klesá nezaměstnanost i absolventům učebních oborů (pracovníce rekvalifikací, 2018, osobní rozhovor). Účastník, který rekvalifikaci absolvuje, ovládá základní znalosti v oblasti práva, podnikové ekonomiky, umí obsluhovat osobní počítač a díky praxi ve vybrané firmě má osvojeny dovednosti a praktické zkušenosti ve svém oboru (žádost o akreditaci, 2013, s. 3 - 4).

Lektoři jsou předem určeni na základě jejich uvedení v žádosti o akreditaci, kde se dokládá jejich jméno, předmět, který budou vyučovat, jejich kvalifikace (vzdělání i odborná a pedagogická praxe) (žádost o akreditaci, 2013, s. 14). Lektorů je více, konkrétního lektora vybírá

organizační pracovníce dle jejich časových možností (organizační pracovníce, 2018, osobní rozhovor).

Před zahájením rekvalifikace organizační pracovníce vypracovává prezenční listinu, třídní knihu, informační leták, označení učebny, studijní materiály, které si vypracovávají sami lektori, které však musí obsahovat základní osnovu dle akreditace. Organizační pracovníce rekvalifikaci zahajuje přivítáním účastníků, vyřízením organizačních záležitostí, při kterých účastníky informuje o podmínkách rekvalifikace. Dále již předává slovo lektorovi, který začíná s teoretickým blokem rekvalifikace (organizační pracovníce, 2018, osobní rozhovor).

Z těchto informací jsme získali detailní představu o průběhu Nespecifické rekvalifikace. Tato část průběhu rekvalifikace může být zařazena do fáze realizace, jelikož je zde určován program vzdělávací akce, stanovuje se zde profil účastníka i absolventa, probíhá organizační zajištění, zahájení rekvalifikace. Zbývá nám prozkoumat poslední fázi Nespecifické rekvalifikace, a to je její ukončení a hodnocení.

3. 2. 4. Hodnocení vzdělávací akce

Dle teoretické části práce jsme zjistili, že hodnocení vzdělávací akce může probíhat na více úrovních. Budeme tedy zjišťovat, co vše se v rámci Nespecifické rekvalifikace hodnotí a jak.

Z osobního rozhovoru s organizační pracovnící jsem zjistila, že před zahájením Nespecifické rekvalifikace neprobíhá žádné hodnocení (organizační pracovníce, 2018, osobní rozhovor).

V průběhu Nespecifické rekvalifikace probíhá hodnocení praxe ze strany účastníků. V případě, že nejsou s praxí spokojeni, je možnost změnit

zaměstnavatele pro výkon praxe v průběhu rekvalifikace (organizační pracovnice, 2018, osobní rozhovor).

Na konci praktické části rekvalifikace zaměstnavatel v zastoupení garanta praxe, který byl praktikantovi vyčleněn ze strany zaměstnavatele pro praktikantovo zaškolení apod., vypracovává slovní hodnocení výkonu praktikanta. Po vykonání praktické části rekvalifikace se účastníci rekvalifikace dostávají opět do prostor vzdělávací instituce, kde probíhá závěrečná zkouška (organizační pracovnice, 2018, osobní rozhovor). K závěrečné zkoušce musí být připuštěn ten účastník rekvalifikace, který v průběhu rekvalifikace absolvoval nejméně osmdesát procent teoretické a praktické výuky. Zkouška je složena z testu teoretických znalostí a prezentací před zkušební komisí, která bude zahrnovat jeho názor na nynější uplatnění na trhu práce a hodnocení jeho pracovního výkonu garantem praxe (žádost o akreditaci, 2013, s. 5). Pro úspěšné absolvování musí tedy účastník úspěšně splnit test, zúčastnit se individuálního pohovoru a splnit podmínku dostačující docházky. V případě, že splní všechny tři podmínky, dostává osvědčení o rekvalifikaci, které vyhotovuje i předává organizační pracovník a následně absolvent vyplňuje hodnotící dotazník, který zkoumá jeho spokojenost s obsahem kurzu, jeho organizací, technickým vybavením a lektory (organizační pracovnice, 2018, osobní rozhovor).

Rekvalifikace může být však ukončena i jinak než úspěšným absolvováním závěrečné zkoušky. Jednou z možností je, že si absolvent v průběhu rekvalifikace nalezne zaměstnání či mu pracovní poměr nabídne zaměstnavatel, u kterého vykonává praxi. V tom případě je vyřazen z evidence úřadu práce a rekvalifikace je ukončena. Další z možností je, že přesáhne povolenou absenci. Veškerá absence musí být řádně omluvena (např. lékařem). Pokud je absence omluvena, je ukončena účast

v rekvalifikaci a absolvent zůstává v evidenci úřadu práce. Pokud je však absence neomluvena, může být absolvent z evidence úřadu práce vyřazen sankčně (pracovnice rekvalifikací, 2018, osobní rozhovor).

Po vyplnění hodnotícího dotazníku je Nespecifická rekvalifikace ukončena a absolventi buďto nastoupí do práce či se vrací na úřad práce (organizační pracovnice, 2018, osobní rozhovor).

Hodnocením vzdělávací akce jsme tak dospěli k jejímu samotnému ukončení a můžeme se začít zabývat zpracováním získaných výsledků.

Diskuse

Práce byla psána jako případová studie, kde jsem teoretickou část práce napsala pomocí odborné literatury k tématu. Literaturu jsem volila na základě témat, kterým jsem se v práci chtěla věnovat. Většinu literatury se mi podařilo dohledat, nenašla jsem však žádnou odbornou literaturu, která by se zabývala přímo projektováním rekvalifikací, tudíž jsem tuto část práce zpracovávala na základě literatury zabývající se obecně projektováním vzdělávací akce. Momentální stav zaměstnanosti absolventů je velmi příznivý, tudíž se v současné době Nespecifická rekvalifikace realizuje jen sporadicky. V době, kdy jsem tuto práci psala, neprobíhala žádná rekvalifikace, tudíž jsem nemohla provést přímé pozorování ani rozhovor s účastníky rekvalifikace, což mohlo práci přinést jiný pohled na průběh rekvalifikace. Bohužel se mi podařilo získat informace pouze z jedné ze dvou vzdělávacích institucí, které Nespecifickou rekvalifikaci na Novojičínsku realizovaly. V opačném případě bych mohla porovnat, zda je Nespecifická rekvalifikace realizována stejně v případě, že ji organizuje jiná vzdělávací instituce. Expertní rozhovor s pracovníky rekvalifikací měl probíhat jako rozhovor pomocí návodu. Bohužel pracovnice rekvalifikací odpovídala velmi stručně, otázky dle návodu jí nebyly pro pochopení dostačující, rozhovor tudíž spíše připomínal strukturovaný rozhovor. Informace, které jsem však potřebovala získat, jsem získala.

Závěr

Dospěli jsme do fáze, kdy jsme získali konkrétní představu o teoretickém i reálném průběhu rekvalifikace a je tudíž potřeba zabývat se získanými výsledky. V teoretické části práce jsme zjistili, že práce je pro člověka důležitá, přináší mu jak materiální zabezpečení, tak možnost seberealizace, a proto je období, kdy je člověk bez práce, pro něj stresové. Nezaměstnanost působí negativně na lidskou psychiku, jeho fyzické zdraví i společnost. Proto, aby mohl člověk získat práci, může využít účasti v rekvalifikaci, která mu může být nabídnuta úřadem práce jako součást aktivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnanost může způsobit několik příčin, mezi které patří věk a kvalifikace. Tyto příčiny jsou stěžejní při definování nezaměstnanosti absolventů, jelikož právě nedostatek pracovních zkušeností je nejčastějším důvodem nezaměstnanosti této cílové skupiny, a právě na odstranění tohoto nedostatku je zaměřena Nespecifická rekvalifikace. Pro absolventa je velmi důležité, aby po absolvování formálního studia co nejdříve nastoupil do pracovního poměru, aby si osvojil pracovní návyky, osamostatnil se a začal žít svůj život dospělého člověka. Po zaevidování se absolventa na úřadu práce je tento absolvent považován za uchazeče o zaměstnání a může mu tak být nabídnuta účast v rekvalifikaci. Rekvalifikaci považujeme za vzdělávací aktivitu, při níž dosahujeme zvýšení kvalifikace a kompetencí, a tak zvyšujeme své šance pro nalezení pracovního uplatnění. Rekvalifikace spadá do neformálního vzdělávání, což znamená, že je pro uchazeče o zaměstnání bezplatná a je ukončena certifikátem o absolvování. Jako vzdělávací akci, je potřeba rekvalifikaci řádně naprojektovat, abychom její realizaci dosáhli cílů, kterých dosáhnout chceme. Správně provedená vzdělávací akce je složena ze čtyř po sobě navazujících kroků.

Prvním z nich je analýza vzdělávacích potřeb a definování cílů vzdělávací akce, což znamená, že zjistíme, které znalosti či dovednosti cílové skupině schází pro jejich uplatnění na trhu práce a na základě těchto potřeb stanovíme konkrétní cíle, kterých budeme chtít prostřednictvím realizace vzdělávací akce dosáhnout. Při aplikaci tohoto kroku na empirickou část práce můžeme říci, že analýzu vzdělávacích potřeb můžeme přirovnat k usnesení vlády České republiky k opatření zaměstnanosti mládeže, kdy vláda pověřuje MŠMT a úřady práce k realizaci rekvalifikací, které zabezpečí praktickou přípravu absolventů. To znamená, že byl analyzován deficit pracovních zkušeností u absolventů škol a mladistvých a tento deficit bude odstraněn rekvalifikací, jejíž součástí bude odborná praxe a tím byl definován konkrétní cíl, nabytí praktických dovedností.

Druhým krokem projektování vzdělávací akce je plánování vzdělávání, kde dle teorie spadají činnosti: konkrétní specifikace cílů a potřeb, rozpracování jednotlivých etap vzdělávání, stanovení pořadí témat, určení technik vzdělávání, hodnocení a další organizační zajištění. Na základě empirického výzkumu, který byl realizován prostřednictvím analýzy dokumentů a expertních rozhovorů jsme zjistili, že do fáze plánování spadají činnosti úřadu práce, jako informování absolventů o možnosti účasti v Nеспецифické rekvalifikaci, o průběhu Nеспецифické rekvalifikace, komunikace se vzdělávací institucí ohledně naplánování realizace konkrétní rekvalifikace a činnosti vzdělávací instituce, kdy plánování vzdělávací akce začíná žádostí o přidělení akreditace, kde jsou specifikována témata teoretické části rekvalifikace, techniky vzdělávání a organizační zajištění. Tyto činnosti tedy můžeme zařadit do fáze plánování vzdělávací akce.

Ve třetí fázi již realizujeme samotnou vzdělávací akci, tvoříme dle teorie program vzdělávací akce, studijní plány, osnovy, určujeme formy

a metody vzdělávání, volíme lektory, stanovujeme profil účastníka a profil absolventa, probíhá samotné organizační zajištění, kdy organizátor tvoří veškeré administrativní podklady pro průběh vzdělávací akce, zajišťuje prostory a pomůcky. Zde narážíme na menší rozdíl mezi reálným průběhem Nespecifické rekvalifikace, jelikož malá část těchto činností je již zrealizována v procesu plánování. Nicméně odůvodnění tohoto rozdílu bych spatřovala v tom, že Nespecifická rekvalifikace není jednorázová vzdělávací akce, tudíž fáze plánování musí být přizpůsobena realizaci všech budoucích rekvalifikací a činnosti jako např. volba forem a metod vzdělávání, tvorba osnov, profilu účastníka a absolventa je již stanovena v původní specifikaci rekvalifikace v žádosti o akreditaci, a tyto náležitosti již nesmí být v průběhu rekvalifikace změněny. Nicméně ve fázi realizace je v reálné podobě rekvalifikace dodržena část organizačního zajištění, do kterého spadá tvorba smluv, evidence účastníků, zajištění propagačních aktivit, certifikace, zpracování evaluace.

Posledním bodem vzdělávací akce je vyhodnocení vzdělávací akce. Dle teoretického zjištění by měla být vzdělávací akce hodnocena na několika úrovních, kdy bychom měli hodnotit obsah, organizaci, realizaci, lektory, studijní materiály vzdělávací akce. Toto je v Nespecifické rekvalifikaci zrealizováno pomocí hodnotícího dotazníku, který je vyplňován jejími účastníky. Dále v reálné podobě dochází v Nespecifické rekvalifikaci k hodnocení účastníků zaměstnavatelem, u kterého absolvovali odbornou praxi a v rámci závěrečné písemné zkoušky jsou hodnoceny jejich nabyté teoretické znalosti. Formou ústního rozhovoru je mapován jejich názor na nabyté praktické zkušenosti, a zda tak docílí lepšího uplatnění na trhu práce. Nicméně z hlediska času je rekvalifikace hodnocena pouze na konci. Chybí zde hodnocení na začátku, čímž se realizátor ochuzuje o možnost lepšího ověření dosažení cílů vzdělávací akce a možné reakce v průběhu

rekvalifikace na případné stížnosti účastníků rekvalifikace a zároveň hodnotí pouze na úrovni učení, chybí hodnocení reakce a chování, čímž by opět vzdělávací instituce dosáhla lepší zpětné vazby. Hodnocení výsledků by v tomto případě bylo velmi náročné, jelikož výsledkem účasti absolventů škol v Nespecifické rekvalifikaci je jejich lepší uplatnění na trhu práce, čímž se sníží nezaměstnanost a tyto ekonomické výpočty už by vzdělávací instituce nebyla schopna propočíst.

Dle výše uvedené interpretace teoretického a praktického průběhu rekvalifikace jako vzdělávací akce jsme došli k samotnému závěru práce. Zvládnutím popisu průběhu celé Nespecifické rekvalifikace jsme tak docílili naplnění cíle práce, kterým bylo zodpovězení otázky: „Jak probíhá Nespecifická rekvalifikace?“.

Seznam zdrojů

1. Bartoňková, H. (2010). *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada
2. Beneš, M. (2003). *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum
3. Beneš, M. (2008). *Andragogika*. Praha: Grada
4. Boleloucký, Z. (2013) in Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada
5. Buchtová, B. (2013) in Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada
6. Burdová, J., Trhlíková, J. & Vojtěch, J. (2007). *Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol - 2006*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání
7. Burdová, J. & Chamoutová, D. (2012). *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání
8. Doležalová, G., Chamoutová, D., Paterová, P., Trhlíková, J., Úlovcová, H., Úlovec, M. & Vojtěch, J. (2017). *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání
9. Doubravová, D., Džiamová, V., Filípková, Z., Gojová, V., Matoušek, O. & Zděnková, Z., (2014). *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. ESF: Scholaempirica
10. Dvořáková, M. & Šerák, M. (2016). *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Karlova univerzita
11. Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada
12. Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluation training programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers
13. Kotýnková, M. & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing

14. Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství
15. Mužík, J. (2000). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: ASPI Publishing
16. Mužík, J. (2011). *Řízení vzdělávacího procesu*. Praha: WoltersKluwer
17. Organizační pracovníci. (2018). *Expertní rozhovor*. Nový Jičín: vzdělávací instituce
18. Organizační pracovníci. (2013). *Žádost o akreditaci*. Nový Jičín: vzdělávací instituce
19. Organizační pracovníci. (2015). *Nabídka zabezpečení rekvalifikace*. Nový Jičín: vzdělávací instituce
20. Plamínek, J. (2014). *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada
21. Pracovníci rekvalifikací. (2018). *Expertní rozhovor*. Nový Jičín: úřad práce
22. Průcha, J. (2014). *Andragogický výzkum*. Praha: Grada
23. Průcha, J. & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada
24. Říčan, P. (2004). *Cesta životem*. Praha: Portál
25. Šimek, D. (1996). *Otevřená práce*. Olomouc: Univerzita Palackého
26. Šmajš, J. (2013) in Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada
27. Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K. & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum
28. Vodák, J. & Kucharčíková, A. (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada
29. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
30. Zákon č. 73/2011 o úřadu práce a změně souvisejících zákonů