

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**  
**Filozofická fakulta**  
**Katedra sociologie a andragogiky**

**Dana Petrovská**

**NEZAMĚSTNANOST A STRUKTURÁLNÍ ANALÝZA  
PORADENSKÉHO PROGRAMU JOB CLUB**

**UNEMPLOYMENT AND STRUCTURAL ANALYSIS OF  
COUNSELLING PROGRAM JOB CLUB**

**Bakalářská diplomová práce**

**Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.**  
**Olomouc 2011**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval/a samostatně a uvedl/a v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil/a.

Ve Frýdku-Místku dne.....

.....

podpis

Děkuji PhDr. Lucii Smékalové, Ph.D. za náměty k mé bakalářské práci a svému muži, který místo společných rodinných aktivit trávil poslední dva roky volný čas hlídáním syna a péčí o domácnost.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>1 PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>7</b>
1.1 Příčiny nezaměstnanosti .....	7
1.2 Reakce na ztrátu zaměstnání .....	9
1.3 Strategie nezaměstnaných .....	10
1.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	11
1.4.1 Změna statutu nezaměstnaného.....	12
1.4.2 Ztráta sociálních kontaktů .....	13
1.4.3 Past dlouhodobé nezaměstnanosti .....	13
1.5 Změny na trhu práce.....	15
1.6 Politika zaměstnanosti .....	16
<b>2 PORADENSTVÍ</b> .....	<b>18</b>
2.1 Individuální poradenství.....	18
2.2 Skupinové poradenství.....	19
2.3 Profesní poradenství .....	21
<b>3 PORADENSKÉ SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU</b> .....	<b>24</b>
3.1 Organizační začlenění poradenských služeb .....	24
3.2 Interní poradenské služby .....	25
3.3 Externí poradenské služby – poradenské programy .....	26
<b>4 STRUKTURÁLNÍ ANALÝZA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU JOB CLUB ...</b>	<b>29</b>
4.1 Projekt vzdělávací akce .....	29
4.2 Analýza vzdělávacích potřeb.....	30
4.2.1 Výstupy z evaluačních dotazníků.....	32
4.3 Cíle vzdělávací akce .....	34
4.3.1 Cíle poradenského programu Job club .....	36
4.4 Profil účastníka a absolventa vzdělávací akce.....	37
4.4.1 Profil účastníka a absolventa poradenského programu Job club.....	38

<b>4.5</b>	<b>Určení obsahu vzdělávací akce a zpracování osnov .....</b>	<b>39</b>
4.5.1	Obsah poradenského programu Job club .....	40
<b>4.6</b>	<b>Formy, metody a techniky vzdělávání.....</b>	<b>41</b>
4.6.1	Návrh osnov včetně didaktických metod a technik pro poradenský program Job club 44	
<b>4.7</b>	<b>Tvorba studijních textů .....</b>	<b>46</b>
<b>4.8</b>	<b>Zabezpečení vzdělávací akce .....</b>	<b>47</b>
<b>4.9</b>	<b>Evaluace vzdělávání .....</b>	<b>49</b>
4.9.1	Návrh evaluace poradenského programu Job club.....	49
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>56</b>

## Úvod

Trh práce se v moderních společnostech mění tak rychle, že ztráta zaměstnání může postihnout každého z nás, bez ohledu na naše vzdělání, praxi a dovednosti. Když se ocitneme bez zaměstnání, naše první kroky vedou většinou na úřad práce. Především v případě, kdy se s nezaměstnaností setkáváme poprvé, očekáváme od úřadu práce nejenom finanční zabezpečení a nabídku volných pracovních míst, ale také řadu informací – jaké jsou aktuální trendy na trhu práce, jak a kde hledat nové zaměstnání, jaké jsou možnosti rekvalifikací, aj. Všechny tyto informace i profesionální poradenskou pomoc může uchazeč o zaměstnání získat v poradenském programu typu Job club.

V teoretické části práce nejdříve čtenáře seznámím s problematikou nezaměstnanosti a s možnostmi profesního poradenství pro nezaměstnané. V samostatné kapitole popíši systém poradenských služeb na Úřadu práce ve Frýdku-Místku se zaměřením na skupinové poradenství, jehož je Job club součástí. Praktickou část práce tvoří strukturální analýza tohoto poradenského programu, včetně návrhů na jeho inovaci. Jako osu strukturální analýzy využiji algoritmus projektu vzdělávací akce. Jednotlivé fáze projektování vzdělávací akce nejprve teoreticky vymezím, poté aplikuji na poradenský program Job club. Součástí praktické aplikace bude popis realizace programu podle Normativní instrukce MPSV upravující postup při zabezpečování Job clubu a návrh inovací v dané fázi projektování vzdělávací akce. V příloze nalezne čtenář návrh evaluačního dotazníku, dohody o účasti v Job clubu a osvědčení.

# 1 Problematika nezaměstnanosti

Vzhledem k cíli mé práce se budu nezaměstnaností a jejími důsledky zabývat ne z pohledu ekonomického, ale z pohledu sociologického a psychologického. Po vymezení pojmu nezaměstnaného se zaměřím na příčiny nezaměstnanosti a vliv nezaměstnanosti jak na psychiku nezaměstnaného, tak na jeho postavení ve společnosti. Dále nastíním možné způsoby, jak lidé na ztrátu zaměstnání reagují, teorii duálního trhu práce a stručně představím funkce politiky zaměstnanosti.

Podle Mezinárodní organizace práce je nezaměstnaným ten, kdo splňuje následující charakteristiky: nemá práci, je schopen pracovat, chce vykonávat práci za odměnu a místo si aktivně hledá.<sup>1</sup> Praktické využívání této definice, ať už v rámci statistik či v rámci stanovení obecných charakteristik nezaměstnaných, je však diskutabilní. V praxi se setkáváme s tím, že řada nezaměstnaných již na aktivní hledání rezignovala, jiní nezaměstnaní naopak pracují v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. A zjišťování, zda člověk opravdu pracovat chce, je takřka nemožné. V rámci statistik nezaměstnanosti jsou za nezaměstnané považováni ti, kteří jsou v evidenci určitých institucí nebo pobírají určité typy dávek či podpor. V České republice statistiky vycházejí z počtu osob evidovaných na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání, proto budu v této práci pojem nezaměstnaný používat jako synonymum pojmu uchazeč o zaměstnání.

## 1.1 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost vzniká tehdy, když nabídka pracovní síly na trhu práce převažuje nad poptávkou. Nabídka pracovních sil na trhu práce je určována demografickým vývojem, poptávku ovlivňuje společenský charakter dělby práce, technický pokrok, úroveň produktivity práce a další ekonomické faktory.<sup>2</sup>

Z hlediska jejich příčin můžeme vymezit tyto základní druhy nezaměstnanosti.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 133

<sup>2</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 217

<sup>3</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20-21

Frikční nezaměstnanost – je dána mobilitou pracovníků mezi pracovními místy, tzn. dobrovolným odchodem z pracovního místa za účelem nalezení místa jiného. Je to přirozená forma nezaměstnanosti, která je vždy na trhu práce přítomna, ve většině případů se jedná o nezaměstnanost krátkodobou. Délka trvání frikční nezaměstnanosti však roste s požadavky nezaměstnaných na pracovní místo, prodlužovat ji může i nesoulad mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci.

Strukturální nezaměstnanost – příčinou této nezaměstnanosti je zánik neefektivních podniků, případně celých odvětví, nebo nahrazení pracovní síly technikou. Strukturální nezaměstnanost je charakteristická disproporcí mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní, tzn. vysokým počtem nezaměstnaných, ale zároveň i vysokým počtem volných míst. Strukturální nezaměstnanost (a to také dlouhodobě) může postihnout i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž kvalifikace v důsledku změn na trhu práce již není dále potřebná. Nicméně převážně postihuje skupiny obyvatel, které nejsou dostatečně flexibilní – starší osoby, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené, příslušníky minorit, aj.

Cyklická a sezónní nezaměstnanost - podstatou tohoto druhu nezaměstnanosti je nevyužití pracovní síly z důvodu nedostatečné poptávky či potíží s odbytem výrobků a služeb. Cyklická nezaměstnanost je závislá na změnách hospodářských aktivit v makroekonomickém měřítku (střídání hospodářské konjunktury s depresí). Sezónní nezaměstnanost je spojená s nerovnoměrným rozložením výroby v odvětvích, které jsou závislé na ročních obdobích.

Závažnost problému nezaměstnanosti je dána jednak její procentuální mírou, jednak podílem dlouhodobé nezaměstnanosti. Prvních několik procent nezaměstnanosti obvykle tvoří frikční, příp. cyklická nezaměstnanost, která mívá krátkodobý charakter, teprve další procenta připadají na strukturální nezaměstnanost, která bývá ve velké míře dlouhodobá. Z toho vyplývá, že země s nízkou mírou nezaměstnanosti mají i nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a naopak.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Srov. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 88



## 1.2 Reakce na ztrátu zaměstnání

V naší kultuře stojí práce ve smyslu placeného zaměstnání na prvních místech hodnotového žebříčku. V souladu s touto centrální hodnotou zaměstnání nezaměstnanost představuje pro řadu osob zhroucení jejich světa a ztrátu smyslu jejich života. Tito lidé se cítí permanentně unaveni a stresováni jak svoji situací obecně, tak i nutností kontaktu se svým okolím a s pomáhajícími institucemi, nejčastěji úřadem práce. Na druhou stranu je zde však i skupina osob, které nepocítují nezaměstnanost jako pouze negativní záležitost. I bez zaměstnání zůstává pro ně svět normálním a svůj stav nevnímají jako stigma. Po finanční stránce jsou do určité míry zabezpečeni (ať již svoji rodinou nebo sociálními dávkami) a často se vyjadřují v tom smyslu, že nyní mají na svůj život více času a pochopitelně méně povinností, než když byli zaměstnáni.<sup>5</sup>

I přesto, že nezaměstnaní nejsou nediferencovanou masou, lze v prožívání nezaměstnanosti rozlišit několik fází závislých na její délce. Tuto závislost dokumentuje např. Harrisonův model reakce na zaměstnanost. Ten ukazuje vliv délky nezaměstnanosti na duševní stabilitu jedince a má následující fáze: šok, optimismus, pesimismus a fatalismus.<sup>6</sup> Každá z těchto fází je charakteristická jednak určitým duševním rozpoložením nezaměstnaného, jednak odlišnou mírou aktivity. Podobný model adaptace na ztrátu zaměstnání vytvořilo na základě svých studií více autorů.<sup>7</sup> Někteří uvádějí, že do jednotlivých fází se nezaměstnaní dostávají velmi individuálně, po různých obdobích, u jiných můžeme nalézt časové vymezení jednotlivých fází.

### Čtyřfázový model adaptace na ztrátu práce

- fáze šoku – pocity beznaděje, bezradnosti;
- fáze optimismu – přijetí situace, pocity naděje, intenzivní snaha nalézt zaměstnání;
- fáze pesimismu – po neúspěšných pokusech následuje fáze masivního stresu, nezaměstnaný se stává pesimistickým, úzkostným, dochází ke zhoršení finanční situace a oslabení aktivity, stále více vyvstává pocit vlastní viny, který je často zesilován postojem okolí;

---

<sup>5</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 93-95

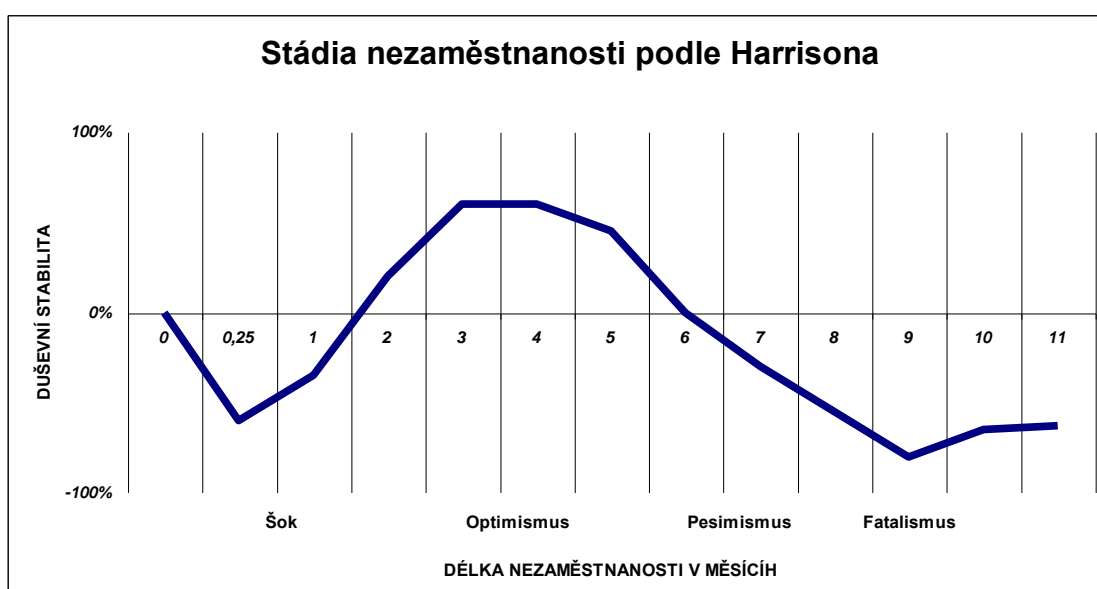
<sup>6</sup> Srov. HÁLA, J., *(Psycho)sociální práce s maladjustovanými osobami* [online]. Vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 11.4.2010], s.30 Dostupný z [www: http://penologie.hala.web.cz/3.htm](http://penologie.hala.web.cz/3.htm)

<sup>7</sup> Srov. BUCHTOVÁ, B. A kolektiv *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 103

- fáze fatalismu – akceptování statusu nezaměstnaného, rezignace, apatie, další snížení aktivity a sociálních kontaktů, mohou se vyvinout závažná psychosomatická onemocnění.<sup>8</sup>

Níže uvádím grafické znázornění tohoto modelu, ve kterém je vyjádřeno i časové rozmezí jednotlivých fází. Z Harrisonovy křivky je dle mého názoru patrné, proč je za dlouhodobou považována nezaměstnanost delší než šest, resp. dle zákona o zaměstnanosti delší než pět měsíců. Navíc nám může sloužit jako vodítko při určování vhodného období pro efektivní zařazení nezaměstnaných do poradenských a vzdělávacích programů.

**Graf č.1: Grafické vyjádření modelu – tzv. Harrisonova křivka<sup>9</sup>**



### 1.3 Strategie nezaměstnaných

Když se člověk ocitne bez zaměstnání, uplatňuje tři základní strategie – strategie spojené s hledáním zaměstnání, strategie související s přežitím v nových podmínkách a strategie zaměřené na překonání stigmatu nezaměstnanosti. Přestože nezaměstnané osoby spojují některé obecně sdílené postoje, reakce a společné rysy způsobu života, odlišují se navzájem

<sup>8</sup> Srov. HÁLA, J., *(Psycho)sociální práce s maladjustovanými osobami* [online]. vydání a místo vydání neuvedeno [cit. 11. 4. 2010], s. 30. Dostupný z [www: http://penologie.hala.sweb.cz/3.htm](http://penologie.hala.sweb.cz/3.htm)

<sup>9</sup> Srov. KRAUSOVÁ, A., *Celospolečenské náklady a straty způsobené dlouhodobou nezaměstnaností*. Bratislava: Litera Print, 1996, s. 63

v tom, v jaké míře tyto základní strategie uplatňují.<sup>10</sup> Pokud se na nezaměstnanost podíváme jako na anomickou situaci, můžeme pro rozlišení strategií nezaměstnaných využít Mertonův model konformního či nekonformního způsobu adaptace.

Nizozemští sociologové takto při zkoumání životních strategií dlouhodobě nezaměstnaných rozlišili šest kategorií nezaměstnaných:<sup>11</sup>

- Konformisté – pokračují v hledání zaměstnání, využívají služeb úřadu práce, účastní se vzdělávání. Nezneužívají systém sociálních podpor, jen výjimečně pracují v šedé ekonomice.
- Ritualisté – stejně jako konformisté pokračují v hledání práce, nicméně toto hledání je pro ně již bezobsažným rituálem, jelikož v nalezení práce už nevěří. Jednají v souladu se společenskými normami, proto nelegální práce a zneužívání sociálních dávek je v této skupině taktéž výjimečné.
- Snažící se o únik z reality – již rezignovali na získání práce i na její samotné hledání. Ani tyto osoby nezneužívají sociální dávky a nepracují načerno, žijí v uzavřeném světě, často konzumují alkohol a jiné návykové látky.
- Podnikaví – jejich cílem zůstává nadále práce a s ní související finanční zabezpečení, ale těchto cílů se pokouší dosáhnout nelegální prací
- Kalkulující – získání práce (ať už legální či nelegální) není jejich aktuálním cílem, finanční zdroje si zajišťují systémem sociálních podpor a jiných alternativních příjmů, jejichž zdrojem je sociální stát. Nemusí se vždy jednat o zneužívání, ale spíše o dovedné využívání sociální sítě.
- Autonomní – jejich cílem není nalezení zaměstnání, neboť chtějí prostor pro svůj vlastní život, a většinou ani zajištění vyšší úrovně spotřeby. Na rozdíl od předcházejících skupin nesdílejí hodnoty majoritní společnosti (práce, bohatství), svoje potřeby přizpůsobují omezeným finančním možnostem.

## 1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti je v posuzování jejich negativních dopadů velmi významná, jelikož s prodlužováním období nezaměstnanosti dochází k prohlubování potíží souvisejících se ztrátou práce. Pokud chceme hovořit o důsledcích ztráty zaměstnání, je potřeba nejdříve

---

<sup>10</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 91

<sup>11</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 94-95

uvést, jaký má vlastně pro nás zaměstnání význam, jaké funkce plní. Není to pouze funkce ekonomická, tzn. zabezpečení finančních prostředků, díky které můžeme uspokojovat své základní potřeby, ale také řada funkcí latentních:<sup>12</sup>

- strukturování času;
- sociální kontakt;
- poskytování zážitku tvořivosti a pocitu smyslu života;
- zdroj osobního statusu a identity;
- zdroj aktivity.

Pokles příjmů, který je bezprostředním efektem ztráty zaměstnání, je ve vyspělých státech zmírňován existencí tzv. sociální sítě (systém podpor v nezaměstnanosti a dávek hmotné nouze) a tak daleko bolestněji je vnímáno zablokování funkcí latentních. Existence sociální sítě sice zmírňuje bezprostřední dopad nezaměstnanosti, avšak její dlouhodobé účinky, především v oblasti psychického zdraví, v podstatě nemění.<sup>13</sup>

#### 1.4.1 Změna statutu nezaměstnaného

Člověk definuje sám sebe prostřednictvím svých rolí v zaměstnání a velmi často z něj odvozuje svůj vlastní obraz a společenský status. Stejně tak i jeho okolí jej definuje podle jeho pracovní činnosti a s tím spojeného postavení.<sup>14</sup> Pomocí kategorie tzv. syntetického statusu (tzn. postavení člověka v sociální struktuře) vymezuje Šimek<sup>15</sup> nezaměstnanost „*jako vynucenou ztrátu či snížení hodnoty těch parametrů sociálního statusu, které jsou bezprostředně vztaženy k socioprofesi struktuře*“. Syntetický status je definován šesti parametry:<sup>16</sup>

- objektivní charakteristika profese;
- prestiž dané profese;
- podíl na moci;
- dosažené vzdělání;
- velikost příjmů;

---

<sup>12</sup> Srov. ŠTIKAR, J., *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, s. 170

<sup>13</sup> Srov. ŠTIKAR, J., *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, s. 170

<sup>14</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M., *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001, s. 23

<sup>15</sup> ŠIMEK, D., *Sociologie práce*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997, 57

<sup>16</sup> Srov. ŠIMEK, D., *Sociologie práce*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997, s. 56

- životní způsob.

Z uvedených parametrů je evidentní, že sociální status je v postatě odvozen ze zaměstnání. Proto může být nezaměstnanost vnímána jako zpochybnění schopnosti člověka být plnohodnotným členem společnosti.<sup>17</sup> Nezaměstnanost neznámá pouze ztrátu příjmu, ale také prestiže a vlivu, který z našeho zaměstnání pramenil. Přestože úroveň našeho vzdělání zůstává i po ztrátě práce zachována, s prodlužující se nezaměstnaností se postupně ztrácejí odborné kompetence a snižuje se hodnota našeho lidského kapitálu. Navíc, jak uvádí Šimek, čím vyšší stupeň vzdělání máme, tím více jsme nezaměstnaností stigmatizováni. Prvních pět parametrů syntetického statusu vytváří soubor podmínek pro kvalitu ukazatele šestého, tj. životní způsobu a nezaměstnaný je tak postupně zasažen v celé šíři svého statusu. Jeho narušení člověk vnímá jako formu sociální diskvalifikace, v krajním případě může vést až k dezintegraci osobnosti.<sup>18</sup>

#### 1.4.2 Ztráta sociálních kontaktů

Jak již bylo uvedeno, zaměstnání je zdrojem sociálních kontaktů, místem pro sdílení zkušeností. Jeho ztráta vede k sociální izolaci, a to ve dvojitě slova smyslu. Jednak člověk ztrácí sociální kontakty, do kterých vstupoval díky svému zaměstnání, jednak ztráta zaměstnání vede k přerušení dalších sociálních kontaktů, které se zaměstnáním přímo nesouvisí.<sup>19</sup> Hlavním důvodem stažení nezaměstnaných z kontaktů se sociálním okolím bývají pocity studu, že přišli o zaměstnání a doposud se jim nové nepodařilo najít. Tyto pocity jsou zesilovány i velmi častým názorem, že „kdo pracovat chce, ten si práci najde“.

#### 1.4.3 Past dlouhodobé nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je vnímána jako přirozená (dle různých autorů se pohybuje v rozmezí 3 – 12%) a především pokud se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, tak nepůsobí dle názoru Brožové závažné problémy ani nezaměstnaným, ani ekonomice.<sup>20</sup> Naopak Štikar se domnívá, že ztráta zaměstnání jako hluboce individuální záležitosti je prožívána velmi

---

<sup>17</sup> Srov. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 76

<sup>18</sup> Srov. ŠIMEK, D., *Sociologie práce*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997, 56-57

<sup>19</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 69

<sup>20</sup> Srov. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 86

dramaticky, a to dokonce i za situace, kdy je volných míst dostatek.<sup>21</sup> Avšak dlouhodobou nezaměstnanost považují za závažný problém všichni odborníci.

Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, dostávají se do ekonomických potíží, začínajících propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny. V posledních letech se čím dál více nezaměstnaných potýká s neschopností splácet své závazky, což může vyústit až k nařízení exekuce. Exekuce u nezaměstnaných snižují jejich motivaci k hledání zaměstnání, vedou často k práci v šedé ekonomice nebo k úplné rezignaci na hledání zaměstnání. Tyto finanční potíže pak ještě více prohlubují sociální a psychologické problémy, které s nezaměstnaností souvisejí: od ztráty společenských, sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, zhoršení rodinných vztahů i vlastního zdravotního stavu až ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace.<sup>22</sup>

Brožová popisuje, jak dlouhodobá nezaměstnanost působí na chování lidí: *„Člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje a vypadne z pravidelného životního rytmu. Odvykne pravidelné každodenní povinnosti a zjistí, že i z podpory se dá žít. Odpadne tíže hledání práce a žije se volněji. Někteří ztratí víru, že vůbec kdy práci najdou a nebudou schopni vyvíjet takové úsilí na její hledání jako dřív. Po určité době mimo pracovní proces ztrácí člověk pracovní a další návyky – pravidelný rytmus dne – důsledkem toho je tzv. sociální zlenivění. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti a odrazujících neúspěchů na trhu práce může být jeho hodnotová stupnice deformována akceptací života ze soc. dávek.“*<sup>23</sup>

Stav dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme přirovnat k fenoménu „kultury chudoby“, kdy dochází nejen k redukci příležitostí, ale i samotných aspirací. Kultura chudoby je charakteristická krátkým časovým horizontem uvažování, nízkým sebevědomím a aspiracemi, pocitem bezmoci, vyloučením ze společenských institucí, narušením mezilidských vztahů a fatalistickou mentalitou. Tyto stavy vyvolává i dlouhodobá nezaměstnanost a zpětně, prostřednictvím pasivních životních strategií, brání dlouhodobě nezaměstnaným se z nich vymanit. Tak vzniká uzavřený kruh, v němž se dlouhodobá nezaměstnanost reprodukuje a nabývá podoby normálního stavu.<sup>24</sup> Tento kruh může zesilovat i postoj firem, potenciálních zaměstnavatelů, k nezaměstnaným. Ty mohou vnímat dlouhodobou nezaměstnanost jako

<sup>21</sup> Srov. ŠTIKAR, J., *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, s. 171

<sup>22</sup> Srov. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 87

<sup>23</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 87, 104

<sup>24</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 90

negativní signál a často se domnívají, že pokud člověk dlouho nepracoval, tak vlastně chuť pracovat nemá a navíc již ztratil jak smysl pro povinnost, tak i svoji odbornost.<sup>25</sup>

## 1.5 Změny na trhu práce

V posledních letech dochází ke změnám na trhu práce - zvyšuje se fluktuace pracovníků, změna zaměstnání je stále běžnější, včetně změny kvalifikace a nutnosti celoživotního vzdělávání. Je potřeba akceptovat fakt, že nezaměstnanost se stává běžnou součástí života a že jednotlivci jsou stále více odpovědní za svůj život, tzn., i za svoji kvalifikaci a uplatnění na trhu práce.<sup>26</sup> Práci neztrácejí jen lidé, s jejichž schopnostmi či vztahem k práci je něco v nepořádku, ale vlivem technického a technologického pokroku i odborníci a kvalifikovaní pracovníci. Brožová se domnívá, že s těmito změnami se lze vyrovnat aktivním přístupem, zdokonalováním kvalifikace a využitím služeb, které člověka připraví na hledání nového zaměstnání, čímž se významně zvyšuje jeho pravděpodobnost úspěchu na trhu práce.<sup>27</sup>

Celosvětovým trendem trhu práce je snižování poptávky po tradičních manuálních zručnostech spojené s růstem nezaměstnanosti v této oblasti, stoupající poptávka po flexibilní, kvalifikované pracovní síle s vyšším vzděláním a absolutní nárůst nezaměstnanosti jako stále se prohlubující sociální problém.<sup>28</sup>

Pokud hovoříme o změnách na trhu práce, je třeba si uvědomit, že pracovní trh není homogenní, ale je segmentován dle geografických oblastí, odvětví či profesí. Teorie duálního trhu práce jej dělí na primární a sekundární. Na primárním trhu práce se soustřeďují místa s vyšší prestiží, poskytující možnosti profesního růstu a většinou i lepší pracovní a platové podmínky. Fluktuace na tomto trhu je oproti sekundárnímu trhu značně nižší. Ten naopak nabízí místa s nižší prestiží i nižším mzdovým ohodnocením, pracovní kariéra je zde bez možnosti postupu a je přerušovaná obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Na druhou stranu získání nového zaměstnání je zde snazší než v prvním sektoru. Problémem duálního trhu práce je fakt, že mezi těmito dvěma sektory existuje bariéra a přechod ze sekundárního na primární trh práce je pro většinu osob prakticky nemožný. Navíc se na něm koncentrují určité skupiny osob – mladí nebo naopak staří lidé, osoby s nízkou kvalifikací, se zdravotními

---

<sup>25</sup> Srov. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 87

<sup>26</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 217

<sup>27</sup> Srov. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 109

<sup>28</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 217

handicapy a příslušníci etnických menšin, na což může být nahlíženo jako na segregaci a diskriminaci těchto skupin.<sup>29</sup>

Teorii duálního trhu práce jsem zde uvedla proto, že pokud jsou na jednotlivých trzích nabízeny pracovní příležitosti s odlišnými vlastnostmi a šance na jejich získání se liší, budou se lišit i metody a techniky, jak na daném trhu úspěšně získat zaměstnání. Tento fakt je důležitý při návrhu a realizaci vzdělávacích programů určených nezaměstnaným osobám.

## 1.6 Politika zaměstnanosti

Kromě již zmíněného systému podpor v nezaměstnanosti řeší vyspělé státy problematiku nezaměstnanosti komplexem různých nástrojů a opatření upravenými zákony. Halásková vymezuje politiku zaměstnanosti „jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky po dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“<sup>30</sup>

V České republice se politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:<sup>31</sup>

- rozvoj infrastruktury na trhu práce – prostřednictvím sítě úřadů práce jsou zabezpečeny zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, vytváří se informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o zaměstnání, sleduje se a vyhodnocuje situace na trhu práce;
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných (výplata podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci);
- usměrňování zaměstnávání zahraničních pracovních sil.<sup>32</sup>

Důležitým segmentem politiky zaměstnanosti, jehož cílem je zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a zvyšování adaptability lidských zdrojů na trhu práce, je aktivní politika zaměstnanosti (APZ). Ta je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a

---

<sup>29</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 51-52

<sup>30</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 8

<sup>31</sup> Srov. HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 9

<sup>32</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §2



sítí úřadů práce, případně spoluprací s dalšími subjekty. Mezi nástroje, kterými se APZ realizuje, patří:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>33</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena především na obtížně umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání s cílem napomoci jejich pracovnímu uplatnění na trhu práce a ve svém důsledku snižuje náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti.<sup>34</sup> Součástí opatření APZ je kromě podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílených programů k řešení nezaměstnanosti také poradenství, v rámci kterého je Job club realizován.

---

<sup>33</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §104

<sup>34</sup> Srov. HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 49

## 2 Poradenství

Job club, který v této práci popisuji a analyzuji, je realizován v rámci poradenských služeb úřadu práce. V této kapitole se proto zaměřením nejprve na vymezení individuálního a skupinového poradenství, včetně zásad individuálního poradenství a přínosů poradenství skupinového. Poté vysvětlím pojem kariérové, resp. profesní poradenství a uvedu druhy poradenství poskytovaného úřadu práce. Jelikož odborná literatura nerozlišuje mezi pojmem kariérového a profesního poradenství, budu tyto pojmy ve své práci rovněž chápat jako synonyma.

Poradenství lze definovat jako informační a konzultační činnost směřující k orientaci klienta v oblasti jeho zájmu,<sup>35</sup> může probíhat individuálně či skupinově, přímým osobním kontaktem s klienty či distanční formou.

### 2.1 Individuální poradenství

Poradenství ve své praktické podobě může mít rozličné významy, vždy je však založeno na vztahu pomoci. Pomáhat klientům lze například poskytováním informací či rad, prostřednictvím učení, které vede k získání znalostí nebo dovedností pomáhajících řešit situaci klienta, prostřednictvím psychologického náhledu na klientův problém či prostřednictvím akce (např. doprovodem na úřední jednání, obstaráním jídla)<sup>36</sup>.

Průběh individuálního poradenského procesu v přístupu zaměřeného na řešení problému vypadá následovně:<sup>37</sup>

- navázání vztahu, vybudování důvěry;
- shromáždění informací, analýza problému;
- stanovení cílů a úkolů;
- vlastní průběh řešení realizací úkolů, příp. smíření se s okolnostmi, které nelze ovlivnit;
- zpětná vazba, zhodnocení průběhu spolupráce.

---

<sup>35</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 161

<sup>36</sup> Srov. HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 85

<sup>37</sup> Srov. HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 85

Mnozí klienti přicházejí za poradcem s nepřiměřenými očekáváními, že poradce za ně jejich situaci vyřeší. Tato očekávání pramení z poměrně rozšířeného názoru, že poradenství je pouze udílení rad a že disponuje univerzálními prostředky na okamžité řešení problémů. Zde je potřeba uvést, že poradenství v rámci pomáhajících profesí není řešením problémových oblastí za klienta, ale že snahou poradce je podpora rozvoje, zralosti a lepšího uplatnění klienta tak, aby se efektivněji orientoval ve světě a dokázal své problémy řešit sám.<sup>38</sup> Takové pojetí poradenství vychází z toho, že „osoba, která má problémy, je současně i osobou, která má zdroje potřebné k jejich řešení“.<sup>39</sup> Poradce pracuje s klientem nedirektivním přístupem, jenž nezdůrazňuje problémy ani názory poradce, ale zaměřuje se na odhalování schopností a možností klienta. Přílišný důraz na problém nebo diagnózu může totiž klienta připravit o motivaci ke změně.<sup>40</sup> Klient není pasivní bytostí plnící pouze pokyny poradce, ale podílí se na analýze své situace, pokouší se poznat lépe sám sebe, pochopit motivaci svého jednání a hledat nový způsob fungování ve světě.<sup>41</sup>

Na současnou podobu poradenství mají velký vliv myšlenky Carla Rogerse a jeho pojetí vztahu mezi klientem a poradcem. Úspěšnost poradenské intervence je závislá na kvalitě tohoto vztahu, na tom, jak klient poradce vnímá. Poradce by měl ve vztahu ke klientovi usilovat o:<sup>42</sup>

- bezpodmínečně kladný vztah – přijímání klienta takového jaký je, bez hodnocení jeho chování a osobnosti;
- empatii – poradce chápe a prožívá klientovi situaci stejně jako klient sám;
- kongruenci a opravdovost – soulad mezi jednáním a prožíváním poradce, verbální a neverbální komunikace poradce je autentická, opravdová.

## 2.2 Skupinové poradenství

Člověk je sociální bytostí, většinu svého života prožívá ve formálních nebo neformálních skupinách. Skupina mu pomáhá uspokojovat potřeby, v rámci ní se učí poznávat ostatní i sám

---

<sup>38</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J., *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 13

<sup>39</sup> HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 86

<sup>40</sup> Srov. HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 89

<sup>41</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J., *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 13

<sup>42</sup> Srov. NÁVRÁTIL, P. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2000, s. 24

sebe, naplňovat sociální role i řešit různé životní situace.<sup>43</sup> V oblasti skupinového poradenství chápeme skupinu jako určitý počet členů, kteří jsou za účelem dosažení společného cíle po delší dobu účastni vzájemné interakce a komunikace a vyvíjejí pocit sounáležitosti.<sup>44</sup>

Práce se skupinou není výhodná pouze z hlediska úspory peněz a času, její hlavní předností je, že reflektuje interpersonální charakter mnohých problémů a využívá zákonitostí skupinové dynamiky.<sup>45</sup> Skupinová dynamika aktivizuje členy skupiny, rozvíjí jejich tvořivost a dodává jim odvalu ke změně.<sup>46</sup>

Všechny skupiny v průběhu spolupráce procházejí různými fázemi, průběh „života“ skupiny se vyvíjí stupňovitě. Tyto stupně závisí na tématu, situaci a okolí skupiny, ale především na osobnostech členů skupiny i vedoucího. Nejčastěji skupinová dynamika probíhá v těchto stupních:<sup>47</sup>

1. První kontakt, orientace, zmatek
2. Boj o moc a kontrolu, kvašení
3. Důvěrnost, intimita, vytváření dvojic
4. Diferenciace, aktivita
5. Rozchod skupiny

Znalost jednotlivých vývojových fází pomáhá jak při plánování, tak při samotné realizaci skupinového poradenství a následné evaluaci. V každé z fází vykazuje skupina odlišné znaky a plní různé cíle, proto i intervence lektora a jeho role se v průběhu skupiny mění. Obecně platí, že nejvíce je skupina aktivní v třetí a čtvrté fázi, což jsou také fáze vhodné pro otevření témat zatížených emocemi.<sup>48</sup>

Formu skupinového poradenství považují v práci s nezaměstnanými za velmi vhodnou, jelikož má oproti poradenství individuálnímu řadu výhod:<sup>49</sup>

- vztahy ve skupině zvyšují motivaci;
- příležitost učit se od druhých;
- možnost vyzkoušet si nové formy jednání;

---

<sup>43</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J., *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 90

<sup>44</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M., *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001, s. 23

<sup>45</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J., *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 90

<sup>46</sup> Srov. HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 154

<sup>47</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M., *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001, s. 23

<sup>48</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M., *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001, s. 23

<sup>49</sup> Srov. VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008, s. 174-175

- příležitost získat pomoc od druhých a také sám pomoci jiným;
- možnost překonat bariéry v komunikaci;<sup>50</sup>
- sdílení zkušeností s nezaměstnaností s ostatními.

## 2.3 Profesionální poradenství

Když se začneme zajímat o profesní či kariérové poradenství, narazíme většinou na to, že je tímto pojmem označována jednorázová pomoc mladým lidem v rozhodování při výběru vhodného povolání (tzv. poradenství pro volbu povolání). Avšak v době, kdy se změna zaměstnání i profese stává běžnou, je nutno chápat profesní poradenství jako poradenství celoživotní, které nepomáhá lidem pouze ve výběru povolání jednou provždy, ale které je vede k tomu, aby si budovali svou kariéru prostřednictvím řady rozhodnutí v průběhu celého života.<sup>51</sup> Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj definuje kariérové poradenství jako „soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a při řízení jejich kariéry. Kariérové poradenství zahrnuje poskytování informací, diagnostických nástrojů a testovacích programů, poradenských rozhovorů a kariérových vzdělávacích programů.“<sup>52</sup>

Od 90. let dochází v České republice k rozvoji poradenství zaměřeného na uplatnění na trhu práce. Dle Mareše je v něm kladen důraz na rozvoj orientace osob na trhu práce, informace o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace s cílem chránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností.<sup>53</sup> Toto profesní poradenství je poskytováno úřady práce ve dvou úrovních. Na základní úrovni poskytují poradensko-informační služby zprostředkovatelé práce, na vyšší úrovni pak odborníci na poradenských odděleních úřadů práce. V rámci těchto služeb je realizováno poradenství v oblasti profesní orientace, pracovní právní poradenství, poradenství v rozvoji podnikatelských aktivit a psychologické poradenství při problémech souvisejících se ztrátou zaměstnání. Specifickou formou je skupinové poradenství, v rámci kterého se nezaměstnaní zdokonalují v sociálních dovednostech, které mohou uplatnit při ucházení se o pracovní místo.<sup>54</sup> Profesionální poradenství neposkytují pouze pracovníci úřadů práce, ale také výchovní poradci, školní psychologové, konzultanti

<sup>50</sup> Srov. HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 155

<sup>51</sup> Srov. VENDEL, Š. *Kariérové poradenství*. Praha: Grada, 2008, s. 12

<sup>52</sup> VENDEL, Š. *Kariérové poradenství*. Praha: Grada, 2008, s. 51

<sup>53</sup> Srov. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 107

<sup>54</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J., *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 15-16

personálních agentur v rámci outplacementu a další odborníci působící v organizacích zaměřených na podporu a pomoc nezaměstnaným.

Podle Vendela kariérní poradenství využívá strukturální přístup, který vychází jak z charakteristiky osoby, tak z charakteristiky pracovního místa a tyto navzájem porovnává. Poradce pracující tímto způsobem využívá tedy dva hlavní zdroje informací – údaje o světě práce a informace o klientovi, které získává především pomocí psychodiagnostických metod. Při práci s dospělými klienty jsou směrodatné také informace o klientově spokojenosti v předchozím zaměstnání. Obecným cílem kariérového poradenství je optimální výběr povolání a bezproblémová adaptace v zaměstnání. Nicméně nezaměstnaní často neznají sami sebe a neorientují se dostatečně ve světě práce, proto by profesní poradenství pro nezaměstnané mělo zahrnovat tyto prvky:<sup>55</sup>

- pomoc při vyjasňování a utváření vlastní identity;
- usměrňování úvah o možnostech dalšího pracovního uplatnění;
- pomoc s nalézáním smysluplného spojení mezi sebou a světem práce;
- pomoc při realizaci jejich rozhodnutí a přizpůsobení se nové profesní situaci.

Poradenství zabezpečované úřadem práce je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti a je blíže specifikováno vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ta rozlišuje formy poradenství a charakteristiku jednotlivých poradenských činností. Poradenství je uskutečňováno formou<sup>56</sup>:

- skupinového poradenství nebo individuálního poradenství;
- posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou;
- poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce.

Pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání,<sup>57</sup> cílem bilanční diagnostiky je odhalení možností uplatnění osobnosti, a to jak v oblasti vzdělávání, tak i následném uplatnění na trhu práce.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Srov. VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008, s. 51

<sup>56</sup> Srov. vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §22

<sup>57</sup> Srov. vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §22

<sup>58</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 46

Poskytování poradenských služeb ve smyslu této vyhlášky je úkolem oddělení poradenství, které se většinou skládá ze speciální (profesních) poradců a poradce pro volbu povolání. Na některých úřadech práce je součástí poradenského týmu i psycholog a poradce pro osoby se zdravotním postižením. Poradenští pracovníci úřadu práce zabezpečují tyto poradenské činnosti:<sup>59</sup>

- Poradenství pro volbu povolání - zaměřuje se zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech následného pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám.
- Poradenství pro volbu rekvalifikace - zaměřuje se na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována
- Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání - zaměřuje se na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.
- Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením - zaměřuje se na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.
- Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – zaměřuje se na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce.

---

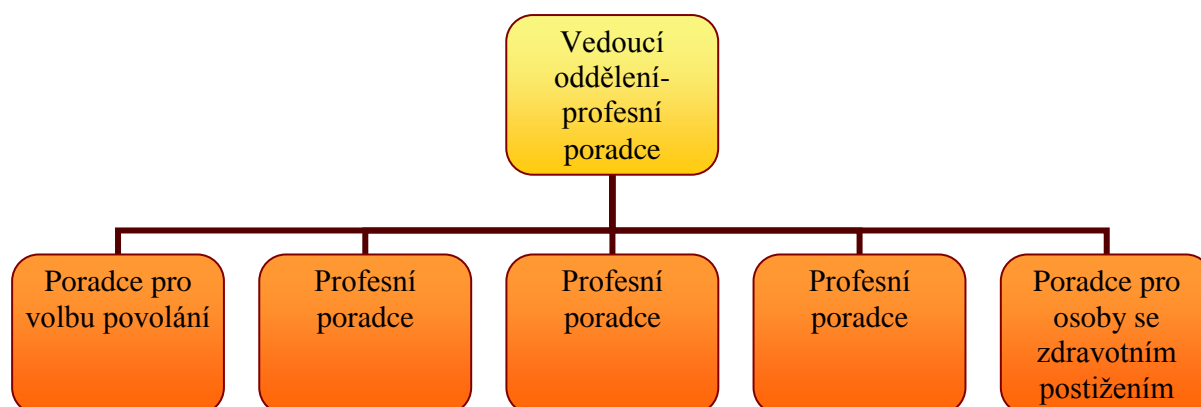
<sup>59</sup> Srov. vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §21

### 3 Poradenské služby Úřadu práce ve Frýdku-Místku

#### 3.1 Organizační začlenění poradenských služeb

Jelikož okres Frýdek-Místek má značnou územní rozlehlost, úřad práce v tomto okrese zajišťuje služby zaměstnanosti prostřednictvím pracoviště ve Frýdku-Místku, pobočky v Třinci a detašovaného pracoviště ve Frýdlantu nad Ostravicí. Na pracovišti ve Frýdku-Místku je zřízeno oddělení poradenství, které společně s oddělením zprostředkování tvoří samostatný odbor. Takto je zajištěna spolupráce mezi pracovníky zprostředkování, kteří poskytují základní poradensko-informační služby a pracovníky poradenství, kteří zabezpečují speciální profesní poradenství. Organizační struktura oddělení poradenství je následující:

**Schéma č.1: Organizační struktura oddělení poradenství**



Na pobočce v Třinci působí dva profesní poradci a jeden poradce pro volbu povolání, kteří jsou organizačně součástí tamního oddělení trhu práce. Poradenské služby na pracovišti ve Frýdlantu n.Ostravicí zabezpečují profesní poradci z FM.

Jak jsem uvedla v druhé kapitole, poskytování poradenských služeb je upraveno zákonem o zaměstnanosti, vyhláškou, kterou se zákon o zaměstnanosti provádí, a normativní instrukcí. Tato normativní instrukce upravuje obsahovou stránku poradenského programu Job club a vymezuje cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří jsou do Job clubu zařazováni. Úřady práce mohou poradenské služby zabezpečit externě formou nákupu od jiných subjektů nebo tzv. interně, vlastními zaměstnanci ve vlastních prostorách.



## 3.2 Interní poradenské služby

Individuální profesní poradenství je poskytováno přímo pracovníky ÚP s výjimkou psychologických služeb, které jsme nuceni vzhledem k absenci psychologa zabezpečit outsourcingem. Nakupujeme takto psychologické konzultace a diagnostické služby – pracovní a bilanční diagnostiku.

V roce 2010 požádalo nebo bylo doporučeno k individuálnímu poradenství celkem 1770 uchazečů o zaměstnání (UoZ), s nimiž bylo provedeno 5363 konzultací. Cílem individuálního poradenství bylo zmapování situace uchazečů o zaměstnání, zhodnocení jejich schopností, dovedností a možností pracovního uplatnění a navržení vhodného postupu směřujícímu k návratu na trh práce. Úřad práce poskytuje informačně-poradenské služby nejen osobám evidovaným na ÚP, ale i široké veřejnosti. Pro občany je zřízena na pracovišti ve FM Informačně poradenská kancelář, kde se na profesního poradce ročně obrátí s konkrétním dotazem zhruba 3 500 osob.<sup>60</sup>

Poradenství pro volbu povolání je poskytováno v tzv. Informačně poradenském středisku (IPS), které je zřízeno na pracovišti ve Frýdku-Místku a na pobočce v Třinci. IPS zaměřuje své služby na školní mládež, mladé občany i dospělou veřejnost, a to v oblasti volby povolání, dalšího vzdělávání, orientace ve vzdělávací nabídce škol regionu i celé ČR, čímž působí při prevenci nezaměstnanosti. Individuálního poradenství pro volbu povolání využilo v roce 2010 419 osob, skupinových besed k volbě povolání se zúčastnilo 2 194 žáků základních a středních škol.<sup>61</sup>

V rámci skupinového poradenství nabízí ÚP FM občanům tyto jednorázové poradenské semináře, kterých se v minulém roce zúčastnilo přes 1 200 občanů:

- Hodina s počítačem;
- Vytvořte si životopis;
- Příprava na výběrové řízení;
- Byznys klub.

---

<sup>60</sup> Srov. Situace na trhu práce v roce 2010 [online] – cit. 7.3.2011, dostupný z: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/rocní\\_zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/rocní_zpravy)

<sup>61</sup> Srov. tamtéž

### 3.3 Externí poradenské služby – poradenské programy

Kromě interních poradenských aktivit byla pro uchazeče o zaměstnání připravena nabídka 8 typů poradenských programů, z nichž některé obsahovala kromě tzv. motivační části i část vzdělávací – počítačové a jazykové dovednosti. Níže uvedená tabulka obsahuje mj. počty zařazených UoZ v roce 2010:<sup>62</sup>

**Tabulka č.1: Počty poradenských programů a zařazených uchazečů v roce 2010**

Název poradenského programu	Počet běhů	Počet osob	Délka programu	Cílová skupina
<b>Pracovní diagnostika</b>	19	137	2 dny	UoZ s nevyhraněnou profesní orientací
<b>Bilanční diagnostika</b>	18	205	4 dny	UoZ s nevyhraněnou profesní orientací
<b>Poradenský program</b> <b>Začínáme znovu</b>	4	45	2 týdny	UoZ s dlouhodobou nebo opakovanou evidencí, UoZ vyžadující zvláštní pomoc
<b>Poradenský program s posílením PC kompetencí</b>	13	147	5 týdnů	UoZ bez nebo s minimální znalostí obsluhy PC
<b>Poradenský program Job club</b>	11	106	6 týdnů (výuka 1x týdně)	UoZ dle typu konkrétního Job klubu (např. do 20 let, po MD, nad 50 let, aj.)
<b>Poradenský program s posílením jazykových kompetencí</b>	4	63	3,5 měsíce	UoZ bez nebo s minimální znalostí AJ
<b>Poradenský program Kompetence pro trh práce</b>	3	35	4 týdny	UoZ s min. středoškolským vzděláním s potřebou posílení měkkých dovedností
<b>Poradenský program zaměřený na výcvik základních dovedností potřebných při hledání zaměstnání</b>	31	376	2 dny	uchazeči o zaměstnání

<sup>62</sup> Srov. Situace na trhu práce v roce 2010 [online] – cit. 7. 3. 2011, dostupný z: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/rocní\\_zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/rocní_zpravy)

Úřady práce jsou samostatné jednotky, proto každý úřad práce nastavuje obsahové zaměření svých poradenských programů dle aktuálních potřeb, stejně tak definuje cílové skupiny uchazečů, pro které jsou programy určeny. Obecně bývají jak do poradenských programů, tak do rekvalifikačních kurzů zařazováni především UoZ, kterým je dle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče při prostředkování zaměstnání. Jedná se o tyto uchazeče:<sup>63</sup>

- fyzické osoby se zdravotním postižením;
- fyzické osoby do 20 let věku;
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu;
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku;
- fyzické osoby starší 50 let věku;
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců;
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Jak lze vyčíst z tabulky přehledu poradenských programů, ÚP FM umožňuje zařazení do poradenských programů i uchazečům, kteří nespádají do cílových skupin dle §33 zákona o zaměstnanosti. Prvořadým kritériem při zařazování do programů je předpokládaný efekt na zaměstnatelnost uchazeče, potřeba získání orientace na trhu práce i specifických dovedností dle daného typu programu. V praxi jsou však do poradenských programů zařazováni převážně dlouhodobě nezaměstnaní, v roce 2010 tvořili 80% účastníků těchto programů. Přestože je nabídka skupinového poradenství ÚP FM široká, stále se v rámci individuálního poradenství setkáváme se značným počtem dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nedisponují dovednostmi potřebnými pro uplatnění na trhu práce. Nemám tím na mysli odbornou kvalifikaci, ale znalosti technik potřebných při hledání zaměstnání a orientaci na trhu práce. Bohužel se stále řada pracovníků úřadu práce domnívá, že poradenské aktivity jsou určeny především pro

---

<sup>63</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §33

nezaměstnané, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt uplatnění na trhu práce. V první kapitole jsem ukázala, kolik negativních důsledků přináší jak společnosti, tak samotným lidem bez práce, dlouhodobá nezaměstnanost. A také, jak se s prodlužující délkou nezaměstnanosti snižuje aktivita nezaměstnaných ve vztahu k hledání práce. Na základě teoretických poznatků i osobních zkušeností by poradenství mělo být chápáno jako prevence před dlouhodobou nezaměstnaností, jelikož zařazením krátkodobě evidovaných uchazečů do poradenských programů podporujeme jejich rychlejší návrat na trh práce.

## 4 Strukturální analýza vzdělávacího programu Job club

Job cluby jsou na úřadech práce realizovány již 20 let, od roku 2009 je postup při jejich zabezpečování upraven Normativní instrukcí MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club (viz. příloha č.1). Tato instrukce definuje cílové skupiny účastníků, stanovuje rámcový obsah a délku programu a způsob jeho vyhodnocování. Job club pomáhá nezaměstnaným.<sup>64</sup>

- pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít uspokojující zaměstnání;
- naučit se prezentovat sebe sama;
- vytvořit osobní portfolio;
- připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení;
- využívat různé způsoby hledání zaměstnání a různé zdroje informací o volných místech;
- získat dovednosti v mezilidské komunikaci a umění naslouchat;
- orientovat se v pracovněprávní problematice;
- naučit se zvládat stres;
- zvýšit si sebevědomí;
- osvojit si další komunikativní dovednosti.

Při strukturální analýze budu vycházet z teoretických zásad pro vytváření projektu vzdělávací akce, jako osu analýzy využiji jednotlivé kroky projektování vzdělávací akce dle Bartoňkové.<sup>65</sup>

### 4.1 Projekt vzdělávací akce

Vzdělávací akci je možné vymezit jako formu promyšleného, plánovitého a organizovaného vzdělávacího působení, jehož cílem je předávání edukační informace.<sup>66</sup> Jak z uvedené definice vyplývá, vzdělávací akci je nutno předem pečlivě naplánovat, což se děje pomocí projektu vzdělávací akce, v rámci kterého je vzdělávací program vytvářen v postupných, na sebe navazujících krocích.

---

<sup>64</sup> Srov. Job club [online] – cit. 18. 3. 2011, dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

<sup>65</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., Projektování vzdělávací akce. Olomouc: ICV, 2006, s. 15

<sup>66</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 233

Podle Vodáka a Kucharčíkové by kvalitní projekt vzdělávání měl obsahovat odpovědi na tyto otázky:<sup>67</sup>

1. Jaká témata bude vzdělávání obsahovat?
2. Jaká bude cílová skupina účastníků?
3. Jakými metodami a technikami se bude vzdělávání realizovat?
4. Kdo bude vzdělávání realizovat?
5. Kdy a v rámci jakého časového období se vzdělávání uskuteční?
6. Kde bude vzdělávání probíhat?
7. Jak bude probíhat hodnocení vzdělávacích aktivit?
8. Jaké budou náklady na vzdělávání?

## 4.2 Analýza vzdělávacích potřeb

Vzdělávací potřeba vzniká jako uvědomovaný či neuvědomovaný stav, kdy jedinci chybí znalosti nebo dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických nebo společenských funkcí. Vzniká z tendence jednotlivce dosáhnout rovnováhy mezi svými možnostmi a možným sociálním či pracovním uplatněním.<sup>68</sup> Analýza vzdělávacích potřeb spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností, dovedností a výkonnosti pracovníků a porovnání zjištěných údajů s požadovanou úrovní. Výsledkem analýzy je zjištění mezer ve výkonnosti, které je třeba eliminovat, a výběr těch, které je možnost odstranit vzděláváním.<sup>69</sup>

Analýza vzdělávacích potřeb je pro tvorbu projektu klíčová, pokud vzdělávání dospělých nevyhází z reálných vzdělávacích potřeb, stává se samoúčelným. V rámci firemního vzdělávání lze vzdělávací potřeby identifikovat ze tří různých druhů pohledu:<sup>70</sup>

- subjektu vzdělávání - individuální potřeby a přání vzdělávaných
- požadavků vyplývajících z funkce - nesoulad mezi nároky práce a skutečným výkonem
- budoucnosti - očekávání, plánovaný profesní růst

---

<sup>67</sup> Srov. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. s. 82

<sup>68</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 234

<sup>69</sup> Srov. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. s. 69

<sup>70</sup> Srov. HRONÍK, J., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007, s. 136

Vzdělávací potřeby můžeme identifikovat metodami kvantitativního sociologického výzkumu (nejčastěji dotazníkem, rozhovorem) nebo aplikací kompetenčního přístupu, tzn. rozepsáním obsahu vzdělávání do řady kompetencí.<sup>71</sup> Kompetence je v oblasti vzdělávání chápána jako specifický soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postojů, které člověk využívá k úspěšnému řešení nejrozumnějších úkolů a životních situací.<sup>72</sup>

Při tvorbě vzdělávacích projektů pro nezaměstnané je kompetenční přístup dobře využitelný, cíleně pro práci s nezaměstnanými využívali kompetenční model např. Belz a Siegrist. Ti strukturovali klíčové kompetence následovně:<sup>73</sup>

- Sociální kompetence: schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím, komunikativnost;
- Kompetence ve vztahu k vlastní osobě: kompetence zacházení se sebou samým (tj. nakládání s vlastní hodnotou), sebeřízení, schopnost reflexe vůči sobě samému, vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu, schopnost posuzovat sám sebe a dále se vyvíjet;
- Kompetence v oblasti metod: plánovité uplatňování odborných znalostí, kreativita, strukturování a klasifikování nové informace, dávání věci do kontextu, poznávání souvislosti, zvažování šancí a rizik, kritické přezkoumávání v zájmu dosažení inovací.

Normativní instrukce<sup>74</sup> určuje obsahovou náplň jednotlivých modulů Job clubu, proto analýza vzdělávacích potřeb před jeho realizací na jednotlivých úřadech práce již neprobíhá. Instrukce připouští doplnění obsahu jednotlivých modulů dle situace ve skupině a nechává volný prostor k určení hodinové dotace navržených modulů. Proto je v rámci prvního modulu věnován prostor zjišťování očekávání účastníků, na základě kterých dochází k případnému doplnění požadovaných témat. Stejně tak lektor na základě těchto očekávání stanovuje časovou dotaci pro jednotlivá témata. Samotný průběh Job clubů může být tedy značně individuální a může se lišit s tím, jak se liší požadavky účastníků ve skupinách.

Přestože úřady práce analýzu vzdělávacích potřeb dle uvedených teoretických východisek nerealizují, je její absence kompenzována již zmiňovaným zjišťováním očekávání účastníků, kterými v mnoha případech účastníci vyjádří své vzdělávací potřeby. Lze tedy říci, že přestože je náplň Job clubu rámcově určena předem normativní směrnicí, jeho konečná podoba je modifikována dle vzdělávacích potřeb cílových skupin účastníků.

<sup>71</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., Projektování vzdělávací akce. Olomouc: ICV, 2006, s. 22

<sup>72</sup> Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008, s. 25

<sup>73</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M., *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001, s. 167

<sup>74</sup> Srov. Normativní instrukce MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club

#### 4.2.1 Výstupy z evaluačních dotazníků

Ke zjištění, zda obsahová náplň Job clubů odpovídá vzdělávacím potřebám účastníků, jsou dle mého názoru využitelné výstupy z evaluace této aktivity formou anonymních dotazníků spokojenosti (viz. příloha č. 2). Tyto výstupy nemohou sloužit jako podklad pro analýzu potřeb dle výše uvedených teoretických východisek, jelikož zjišťují zpětnou vazbu účastníků až po absolvování programu, můžeme z nich však usuzovat, zda náplň Job clubu je v souladu se vzdělávacími potřebami dané cílové skupiny účastníky, případně na jejich základě upravit obsahovou náplň programu.

V rámci dotazníků je účastníkům položena otázka, zda jsou spokojeni s obsahovou náplní Job clubů. Dotazník dále obsahuje otevřené otázky, z jejichž odpovědí lze usuzovat na soulad mezi vzdělávacími potřebami účastníků a přednášenými tématy. Níže uvádím výstupy z 58 dotazníků spokojenosti:

Tabulka č. 2: Výsledky dotazníku

<b>Otázka č. 1: Jak jste spokojeni s obsahovou náplní Job clubu?</b>		
<b>Stupeň spokojenosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	<b>Počet odpovědí v %</b>
1	38	67,20%
2	16	27,60%
3	0	0,00%
4	3	5,20%
5	0	0,00%
6	0	0,00%

Pro tuto otázku měli účastníci k dispozici 6 stupňovou škálu, přičemž 1 byla nejlepší hodnota a 6 nejhorší hodnota. 95% účastníků bylo s obsahovou náplní Job clubu spokojeno, pouze 5% účastníků hodnotilo obsahovou náplň negativně.

Následující 3 otázky byly tzv. volnými otázkami, na které účastníci neměli k dispozici žádnou nabídku možných odpovědí a odpovídali vlastními slovy.



Tabulka č. 3: Výsledky dotazníku

<b>Otázka č. 2: Které informace byly pro Vás nejužitečnější?</b>	
<b>Odpovědi účastníků</b>	<b>Četnost odpovědí</b>
příjímací pohovor, výběrové řízení	25
životopis	23
nabídka volných míst	13
pracovní právo	12
všechny	9
rekvalifikace	7
podpora zaměstnávání zdravotně postižených	6
techniky hledání zaměstnání	5
aktivní politika zaměstnanosti - dotace	4
komunikace	2

Jako nejužitečnější považuje 43% účastníků informace zaměřeny na výběrové řízení a pohovor se zaměstnavatelem, 40% účastníků informace o způsobu zpracování životopisu, 21% účastníků informace z pracovně právní oblasti. Pro 22% účastníků byly největším přínosem pravidelné informace o nabídce volných pracovních míst. Naopak pouze 7% účastníků vnímá jako nejužitečnější informace o možnostech aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně dotací zaměstnavatelům. 9% účastníků na tuto otázku neodpovědělo.

Tabulka č. 4: Výsledky dotazníku

<b>Otázka č. 3: Které informace byly pro zcela Vás zbytečné?</b>	
<b>Odpovědi účastníků</b>	<b>Četnost</b>
žádné	21
vše bylo užitečné	12
techniky hledání zaměstnání	2
rekvalifikace	1
informace o podnikání	1
informace psychologického rázu	1

Pro 36% účastníků nebyly žádné z informací získaných v rámci Job clubu zbytečné, ve stejném duchu odpovědělo dalších 21 % účastníků, kteří považovali všechny získané informace za užitečné. Jako zbytečné hodnotily 3% účastníků téma „techniky hledání zaměstnání, shodně po 2% účastníků pak možnosti rekvalifikací, informace o podnikání a informace psychologického rázu. 35% účastníků tuto otázku nezodpovědělo.

Tabulka č. 5: Výsledky dotazníku

<b>Otázka č. 4: Co by podle Vás měl Job club ještě obsahovat, co jste postrádal/a?</b>	
<b>Odpovědi účastníků</b>	<b>Četnost</b>
nic, bylo to dostačující	16
větší nabídka volných míst	3
větší nabídka rekvalifikací	2
neverbální komunikace	1
více praktických cvičení	1
spolupráce s potenciálními zaměstnavateli	1

28% účastníků hodnotí obsahovou náplň Job club jako dostačující. 5% účastníků by přivítalo větší nabídku volných pracovních míst a 3% širší nabídku rekvalifikačních kurzů, což však nesouvisí s obsahovou náplní Job clubů. Shodně po 2% účastníků postrádalo téma neverbální komunikace, více praktických cvičení a spolupráci s potenciálními zaměstnavateli. Otázku nezodpovědělo 59% účastníků.

Z odpovědí účastníků na otázku č. 1 je patrná vysoká míra spokojenosti účastníků s obsahovou náplní programu, stejně tak z odpovědí na otázku č.3 a č.4, které zjišťují jejich negativní zpětnou vazbu. Většinu z dotazovaných na tyto otázky neodpověděla, případně odpověděla „v pozitivním smyslu“, že poskytnuté informace pro ně byly užitečné a dostačující. Lze tedy konstatovat, že i přes nerealizování analýzy vzdělávacích potřeb dle výše uvedených teoretických zásad, je Job club hodnocen účastníky po obsahové stránce jako přínosný a dostačující.

### **4.3 Cíle vzdělávací akce**

Cíl vzdělávací akce je konkrétně formulovanou představou o formě chování studujícího nebo jeho dispozicích k určitému chování získaných díky výuce.<sup>75</sup> Při jeho formulaci se vychází z interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb. V praxi je velice důležité rozlišovat mezi cílem a záměrem. Záměr vyjadřuje, co bude lektor v průběhu vzdělávání

<sup>75</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 219

dělat, jaké témata bude probírat. Cíl nám říká, co budou účastníci vzdělávání po jejím ukončení schopni dělat, měl by tedy vyjadřovat požadované chování.<sup>76</sup>

Vzdělávací cíle bývají v odborné literatuře strukturovány na základě různých kritérií. Nejznámější je teoretické rozdělení podle dimenzí učení – tzv. Bloomova taxonomie:<sup>77</sup>

- kognitivní cíle (vědomosti);
- afektivní (emotivní a mravní postoje);
- psychomotorické (praktické dovednosti, šikovnost).

Obecně mají vzdělávací cíle několik úrovní, lze tak hovořit o posloupnosti cílů:<sup>78</sup>

- Výkonnostní cíl – stanovuje, jaké činnosti a na jakém výkonnostním standardu budou účastníci schopni vykonávat ve svém reálném prostředí. Tento výkonnostní standard bývá většinou vyšší než ten, který je po účastnících požadován na konci vzdělávání. Předpokládá se totiž, že získané znalosti a dovednosti budou postupně doplněny o potřebné zkušenosti. Výkonnostní cíl tedy můžeme chápat jako vizi, jako předpokládaný cíl do budoucna;
- Učební (studijní) cíl – tento cíl obsahuje konkrétní znalosti, dovednosti či způsoby chování, které by měli účastníci po skončení vzdělávání skutečně ovládat;
- Umožňující (dílčí) cíl – definuje, co by měl účastník na konci každé dílčí etapy učebního procesu vědět nebo umět. Dosažení dílčích cílů umožňuje účastníkovi dosáhnout učebního cíle a v budoucnu i cíle výkonnostního.

Aby naplnění vzdělávacích cílů přineslo požadovaný efekt nejen účastníků, ale i podniku, doporučuje se:<sup>79</sup>

- aby účastníci byli seznámeni s cíli vzdělávání předem;
- aby cíle byly v souladu se strategickými cíli podniku;
- aby cíle měly základní atributy cíle, tj. aby byly konkrétní, měřitelné, dosažitelné, akceptovatelné a časově vymezené – tzn. respektování pravidla SMART.

---

<sup>76</sup> VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. s. 84

<sup>77</sup> PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 219

<sup>78</sup> BARTOŇKOVÁ, H., *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: ICV, 2006, s. 38

<sup>79</sup> VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. s. 84

### 4.3.1 Cíle poradenského programu Job club

Hlavním cílem Job clubu deklarovaným instrukcí je „*motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání*“.<sup>80</sup> Dle Bloomovy taxonomie je motivace a aktivizace účastníků afektivním cílem, orientace na trhu práce a znalost technik hledání zaměstnání cílem kognitivním a praktické dovednosti potřebné k hledání zaměstnání cílem psychomotorickým. Všechny tyto cíle jsou cíli dílčími, jejichž dosažení by mělo vést cíli výkonovému, v tomto případě k nalezení uplatnění na trhu práce. Splnění tohoto cíle má být zhodnoceno po 6 měsících od ukončení Job clubu a je zaznamenáváno v tabulce uvedené jako příloha normativní směrnice.

Výkonový cíl splňuje požadavky kladené na správně stanovený cíl dle metody SMART, nicméně stejně jako u výkonových cílů všech vzdělávacích akcí má na jeho dosažení kromě studijních cílů vliv i řada jiných proměnných. Závažný nedostatek, který zkresluje úroveň dosažení výkonového cíle, však spatřuji ve způsobu sledování jeho dosažení. Vyhodnocování dosažení cílů je součástí hodnocení vzdělávání, proto je budu podrobněji analyzovat k části zaměřené na evaluaci.

Obsah Job clubu je rozčleněn do pěti modulů, ke kterým jsou uvedeny rámcové osnovy. Můžeme tedy pro jednotlivé moduly stanovit dílčí cíle, jejich splnění bude dosaženo cíle učebního (s výjimkou modulu 1, který je věnován představení účastníků a stanovení cílů, obsahu a pravidel Job clubu).

Tabulka č. 6: Umožňující cíle

Umožňující (dílčí) cíle	
<b>Modul 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● aplikovat několik informačních zdrojů (min. 2) volných míst</li><li>● aplikovat 3 základní formy kontaktu se zaměstnavateli, uvést jejich výhody a nevýhody</li><li>● vysvětlit zaměstnavateli možnosti příspěvků ÚP</li><li>● lépe se orientovat v možnostech rekvalifikačních kurzů</li></ul>
<b>Modul 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● zpracovat strukturovaný životopis na PC</li><li>● sestavit průvodní dopis</li></ul>

<sup>80</sup> Normativní instrukcí MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club

<b>Modul 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• popsat jednotlivé fáze výběrového řízení</li> <li>• popsat své znalosti, dovednosti a vlastnosti</li> <li>• dokázat reagovat na otázky při přijímacím pohovoru</li> </ul>
<b>Modul 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vyjmenovat náležitosti pracovní smlouvy</li> <li>• popsat způsoby ukončení pracovní poměru</li> <li>• dokázat napsat výpověď, dohodu o ukončení prac. poměru</li> <li>• vysvětlit rozdíl mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, uvést jejich výhody a nevýhody</li> </ul>

Tabulka č. 7: Učební cíle

<b>Učební (studijní) cíle</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktivně řešit svoji nezaměstnanost</li> <li>• používat různé techniky vyhledávání zaměstnání</li> <li>• orientovat se na trhu práce</li> <li>• využívat dovednosti potřebné pro uplatnění na trhu práce</li> </ul>

#### 4.4 Profil účastníka a absolventa vzdělávací akce

Z pohledu stanovení obsahu vzdělávací akce i výběru vhodných didaktických metod se jeví jako důležité dvě charakteristiky účastníka - jeho vstupní znalosti a zkušenosti a jeho přístup k vzdělávací akci.<sup>81</sup> Do kurzů, které jsou určeny nezaměstnaným, přicházejí různí lidé s různou motivací, s odlišnými přístupy. Většina těchto kurzů proto na jejich začátku zjišťuje očekávání a případné obavy účastníků.

Profil absolventa je vyjádřením ideální cílové struktury vědomostí, dovedností a příp. i vzorců chování účastníka po absolvování vzdělávací akce. Rozlišujeme dva druhy profilu absolventa:<sup>82</sup>

- široký a mělký – absolvent disponuje kvalifikací pro široký okruh problémů, nejedná se o získání úzké specializace, důraz je kladen na všeobecnou vzdělanostní úroveň
- hluboký a úzký – absolvent disponuje specializovaným vzděláním v rámci jednoho oboru

<sup>81</sup> Srov. PLAMÍNEK, J., *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010, s. 281

<sup>82</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: ICV, 2006, s. 46

Ve vzdělávání nezaměstnaných, s výjimkou úzce specializovaných rekvalifikačních kurzů, se používá širokého a mělkého profilu absolventa.

#### **4.4.1 Profil účastníka a absolventa poradenského programu Job club**

Cílové skupiny účastníků Job clubů jsou vymezeny instrukcí, dle jejich společných charakteristik je stanoveno šest typů Job clubu:<sup>83</sup>

- Job club START - osoby ve věku do 20 let
- Job club PLUS - osoby ve věku nad 50 let
- Job club NÁVRAT - osoby pečující o dítě do 15 let věku, zvláště po rodičovské dovolené
- Job club HELP - osoby se zdravotním postižením
- Job club KLASIK - osoby dlouhodobě evidované na ÚP
- Job club MIX – ostatní UoZ, kteří nespádají do žádné z výše uvedených skupin

Job club není určen pouze uchazečům o zaměstnání, je možné do něj zařadit i zájemce o zaměstnání nebo osoby v pracovní rehabilitaci. Jelikož je v rámci jednotlivých typů Job clubů skupina účastníků homogenní např. ve vztahu k věku, pohlaví či délce evidence, dáváme na ÚP FM při výběru účastníků přednost tomu, aby ve vztahu k ostatním charakteristikám (věk, pohlaví, úroveň vzdělání, délka evidence) byla skupina heterogenní. Přestože homogenní skupiny začínají rychleji spolupracovat a snadněji se vytváří pozitivní klima ve skupině, na základě dlouholetých praktických zkušeností preferujeme vytváření skupin heterogenních. Ty přinášejí svým účastníkům různorodější modely zvládnání sociálních situací a zkušeností ve vztahu k probíraným tématům, obohacují účastníky o odlišné úhly pohledu.

Profil účastníka Job clubu není vymezen žádnými požadavky na vstupní znalosti či zkušenosti, je dán pouze 2 základními podmínkami:

- účastník spadá do cílové skupiny dle typu Job clubu;
- účastník je nezaměstnaný nebo je nezaměstnaností ohrožen.

Přístup ke vzdělávací akci, je dle mého názoru dán primárně dobrovolností či nedobrovolností účasti na vzdělávání. Uchazeči o zaměstnání jsou proto na ÚP FM do Job clubu zařazováni na základě prezentace, kterou vede profesní poradce, který bude Job club

---

<sup>83</sup> Srov. Normativní instrukce MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club

lektorovat. V rámci prezentace jsou jim představeny cíle, obsahová náplň a harmonogram Job clubu tak, aby se mohli rozhodnout, zda se Job clubu zúčastní. Jak jsem již uvedla výše, zhruba 80% účastníků poradenských programů tvoří dlouhodobě nezaměstnaní, podobně je tomu i u Job clubu. Ten je svým obsahem zaměřen na informace potřebné k úspěšnému hledání pracovního uplatnění, proto by dle mého názoru měl být uchazečům nabízen v průběhu prvních měsíců jejich nezaměstnanosti. Toto doporučení opírám o Harrisonův model reakce na nezaměstnanost uvedený v první kapitole této práce, který ukazuje souvislost mezi délkou nezaměstnanosti a duševní stabilitou a aktivitou nezaměstnaného. Vzhledem k cílům i obsahovému zaměření Job clubu je efektivnější zařazení uchazeče ve fázi optimismu, kdy má intenzivní snahu nalézt si zaměstnání, než ve fázi fatalismu, kdy již akceptoval status nezaměstnaného a jeho aktivita při hledání práce je pouze rituálem, bez důvěry v jejich úspěch.

Profil absolventa není normativní instrukcí nijak stanoven. V předchozí podkapitole jsem uvedla studijní cíle Job clubu, které můžeme přetransformovat v profil absolventa.

Tabulka č. 8: Profil absolventa Job clubu

<b>Profil absolventa Job clubu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● aktivně řeší svoji nezaměstnanost</li> <li>● používá různé techniky vyhledávání zaměstnání</li> <li>● orientuje se na trhu práce</li> <li>● využívá dovednosti potřebné pro uplatnění na trhu práce</li> </ul>

#### **4.5 Určení obsahu vzdělávací akce a zpracování osnov**

Obsah vzdělávací akce se postupně specifikuje ve formě inventáře disciplín, studijního plánu a osnov. Při stanovování inventáře disciplín vycházíme z profilu absolventa, jedná se o přehled učebních témat bez určení jejich časové posloupnosti. Studijní plán je již logicky uspořádaným systémem disciplín, stanovujícím jejich časovou posloupnost, hodinové dotace a způsob jejich ukončení.<sup>84</sup> Časová dotace jednotlivých témat je určována podle vzdělávacích cílů na základě zkušenosti zpracovatele projektu.<sup>85</sup>

Učební osnovy jsou účelovým a logickým uspořádáním obsahu vzdělávání do jednotlivých tématických celků, ve kterých je stanoven rozsah a kvalita předávaných

<sup>84</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., Projektování vzdělávací akce. Olomouc: ICV, 2006, s. 47

<sup>85</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 34

poznatků. Osnovy rámcově vymezují vzdělávací postupy a prostředky, vhodné je, pokud již v této fázi máme jasno v personálním zabezpečení a můžeme k jednotlivým celkům uvést příslušné lektory.<sup>86</sup>

#### 4.5.1 Obsah poradenského programu Job club

Obsah Job clubu vymezuje normativní instrukce<sup>87</sup> formou modulového uspořádání, kdy pro jednotlivé moduly jsou uvedeny rámcové osnovy. Program je však možné v jednotlivých modulech rozšířit či přizpůsobit podle aktuální situace ve skupině. Časová posloupnost, hodinová dotace ani způsob ukončení jednotlivých modulů není stanoven. Lektor má tak možnost individuálně přizpůsobovat délku probíraných témat potřebám účastníků, případně obsah rozšířit, což zvyšuje motivaci účastníků i pravděpodobnost dosažení cílů.

Přestože časová posloupnost jednotlivých modelů není ve směrnici explicitně uvedena, z obsahu jednotlivých modulů lze logicky usoudit, že by měly být probírány postupně, od modulu 1 po modul 5. Ze závěrečných hodnocení účastníků i ze zkušeností poradců s realizací Job clubů vyplývá, že program odráží vzdělávací potřeby nezaměstnaných a po obsahové stránce je adekvátně nastaven.

Velmi pozitivně hodnotím, že normativní instrukce striktně nevymezuje časovou dotaci jednotlivých témat a celého Job clubu, pouze uvádí optimální délku trvání jedné schůzky a jejich optimální počet. Domnívám se však, že především pro začínající lektory by příprava a realizace Job clubu byla snadnější, kdyby byly osnovy detailněji rozpracovány a obsahovaly předpokládanou časovou dotaci jednotlivých témat. V následující podkapitole uvedu návrh osnov Job clubu včetně časové dotace a vhodných didaktických metod a technik. Jako součást každé ze schůzek (kromě první schůzky) navrhuji zařadit také vyhodnocování aktivity účastníků při hledání zaměstnání v období mezi jednotlivými schůzkami. Pozitivní efekt sledování a vyhodnocování aktivity účastníků je následující:

- aktivizace účastníků k pravidelnému sledování nabídky volných míst;
- zaznamenávání kontaktů se zaměstnavateli;
- vzájemná motivace účastníků;
- praktická aplikace poznatků a dovedností z předešlých schůzek;
- výměna zkušeností;
- zpětná vazba.

---

<sup>86</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., Projektování vzdělávací akce. Olomouc: ICV, 2006, s. 47-48

<sup>87</sup> Srov. Normativní instrukce MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club



Přestože v osnovách není toto téma explicitně uvedeno, je v průběhu všech modulů pracováno na tom, aby si účastníci uvědomili svoje silné a slabé stránky, definovali svoje schopnosti a dovednosti a dokázali stanovit své další profesní cíle.

## 4.6 Formy, metody a techniky vzdělávání

Didaktická forma je souhrnem organizačních opatření a uspořádání výuky při realizaci vzdělávací akce. Formy lze klasifikovat různými způsoby:<sup>88</sup>

- dle vyučovacího prostředí (ve třídě, na pracovišti, doma);
- dle organizačního uspořádání studujících (individuální, skupinové);
- dle způsobu interakce lektor – účastník (participativní, ...);
- dle zaměření vzdělávací akce (rekvalifikační kurz, rozvoj měkkých dovedností).

Plamínek vymezuje šest základních forem vzdělávání, které se od sebe liší vztahem k realitě, mírou zapojení účastníka a cílem učení:<sup>89</sup>

- Školení – vztah k realitě je spíše umělý, je založeno na obecném výkladu a modelových situacích, účastník je v roli posluchače, cílem vzdělávání je předání znalostí, bývá organizováno skupinově;
- Trénink - vztah k realitě je spíše umělý, je založeno na obecném výkladu a modelových situacích, role účastníka je aktivní (podává praktické výkony, „cvičí“), cílem je předání praktických dovedností, bývá organizován skupinově;
- Konzultace – může probíhat individuálně či skupinově, cílem je poskytnout návod na řešení situací (řešení se však pouze plánuje, připravuje nanečisto), účastník je v roli tazatele;
- Koučování – může probíhat individuálně či skupinově, cílem je posílit řešitelské schopnosti účastníka, jeho role je aktivní – přemýšlí nad řešením problémů, poskytuje teoretické řešení praktických situací;
- Učení se výkonu učitele – poskytuje praktické řešení reálných situací formou vzoru, účastník je v roli pozorovatele, probíhá ve většině případů individuálně;
- Učení se z vlastního výkonu – účastník podává reálné praktické výkony, k nimž dostává od lektora zpětnou vazbu, probíhá individuálně.

---

<sup>88</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 65-66

<sup>89</sup> Srov. PLAMÍNEK, J., *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010, s. 40-41

Pro větší názornost uvádím i grafické znázornění tohoto modelu:<sup>90</sup>

Tabulka č. 9: Základní formy vzdělávání dospělých

cíl (smysl) učení	věcný substrát učení		
	převážně modelové (uměle vytvořené) situace	převážně reálné situace	
		teoretické řešení	praktické řešení
předat znalosti, dodat konkrétní řešení nebo poskytnout vzor	<b>ŠKOLENÍ</b>	<b>KONZULTACE</b>	<b>UČENÍ Z VÝKONU UČITELE</b>
předat dovednosti, posílit řešitelské schopnosti nebo poskytnout zpětnou vazbu	<b>TRÉNINK</b>	<b>KOUČOVÁNÍ</b>	<b>UČENÍ Z VLASTNÍHO VÝKONU</b>

Didaktická metoda „*spočívá ve vytvoření souboru postupů, kterými lektor předává poznatky a formuje dovednosti a příp. i návyky účastníků.*“<sup>91</sup> Didaktické metody zahrnují dle Mužika také postupy účastníka, kterými si vědomosti, dovednosti či návyky osvojuje. Vzdělávací metody se člení různě, časté je členění podle způsobu interakce na monologické (přednáška), dialogické (diskuze), problémové (případové studie, hraní rolí) a praktické (návčik a výcvik zručnosti, práce na simulátorech). Volba metod závisí na cílech a konkrétních podmínkách, které realizaci ovlivňují.<sup>92</sup>

Dle Plamínka jsou vzdělávací kurzy většinou složeny z kombinací těchto základních metod:<sup>93</sup>

- **Prezentace** – jedná se o prezentaci informací, poznatků, dříve se používal termín přednáška. Při prezentaci se dnes často promítají obrázky, příp. i krátké filmové ukázky. Z forem vzdělávání jsou přednášky typické zejména pro školení, mohou však být součástí i tréninků a konzultací;
- **Diskuze** – překonává monologický charakter přednášky, často ji doplňuje. Může mít řadu podob: diskusní dvojice, volná diskuze v celé skupině, diskuze v menších skupinách, diskusní kolečko, aj;

<sup>90</sup> Srov. PLAMÍNEK, J., *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010, s. 41

<sup>91</sup> MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI, 2004, s. 69

<sup>92</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 118

<sup>93</sup> Srov. PLAMÍNEK, J., *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010, s. 120-

- Řešení modelových situací – jedná se o řešení uměle vytvářených situací, tzn. hraní rolí v modelových situacích nebo hraní speciálně vytvořených her. Tato metoda je vhodná především při zdokonalování dovedností v mezilidské interakci, její přínos je také v tom, že účastník se sám dopracuje k výsledkům (aha-efekt), je do procesu aktivně zapojen a výsledky učení touto metodou jsou trvalejší.<sup>94</sup>
- Řešení reálných situací – k řešení se předkládají reálné situace, jejich zadání většinou formulují účastníci

V rámci jednotlivých forem a metod vzdělávání mohou lektori pro větší efekt vzdělávání využít speciálních didaktických postupů – didaktických technik. Tyto techniky jsou většinou založeny na skupinové spolupráci účastníků a rozvíjí jejich schopnost kreativního myšlení.<sup>95</sup> Nejvyužívanější technikou, kterou je možné využít i v rámci Job clubu, je brainstorming. V rámci brainstormingu se pro hledání řešení využívá skupinová diskuze. Tato technika vychází z předpokladu, že pravděpodobnost nalezení řešení je přímo závislá na množství nápadů, které jsou k dispozici. Aby došlo k vytvoření tvůrčího prostředí, je třeba dbát na dodržování několika pravidel: zákaz kritiky, pravidlo vzájemné inspirace, rovnost účastníků, pravidlo uvolnění (i na první pohled absurdní návrhy mohou být využitelné).<sup>96</sup>

Vzdělávací formy, metody ani techniky nejsou normativní instrukcí nijak specifikovány, záleží tedy na lektorovi, jaké didaktické metody a techniky využije. Dle jeho zaměření může Job club probíhat formou přednášky a konzultace, nicméně aby účastníci získali nejen vědomosti, ale i dovednosti, měl by být Job club realizován převážně formou tréninku. Z výše uvedených základních metod se v průběhu clubu střídá přednáška následovaná diskuzí s řešením modelových situací.

Dosažení cíle vzdělávání usnadňují různé didaktické pomůcky a prostředky didaktické techniky. Didaktickými prostředky jsou všechny materiální předměty, které zajišťují a zefektivňují průběh vyučovacího procesu (např. skutečné předměty, modely, videomateriály, literární pomůcky). Prostředky didaktické techniky jsou taková technická zařízení, která zprostředkovávají účinnou prezentaci názorné pomůcky (např. flipchart, dataprojektor).

<sup>94</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 9, 83

<sup>95</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: ICV, 2006, s. 62-63

<sup>96</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 27

Didaktické pomůcky pomáhají lektorovi přiblížit účastníkům probírané téma, zvýšit jejich pozornost a využitím principu názornosti usnadnit vstřípení učiva.<sup>97</sup>

Normativní instrukce stanovuje základní materiálně technické vybavení učebny, vybavení účastníka a pracovní pomůcky. Na ÚP FM probíhají Job cluby v zasedacích místnostech, které splňují požadované minimální vybavení učebny, což je dle zkušeností k dosažení vzdělávacích cílů i ke komfortu účastníků naprosto dostačující.

#### 4.6.1 Návrh osnov včetně didaktických metod a technik pro poradenský program Job club

Tabulka č. 10: Návrh osnov Job klubu

<b>1. schůzka</b>	<b>Modul 1</b>
Téma	<b>Seznámení s cíly, rámcovým obsahem a pravidly Job klubu</b>
Časová dotace	30 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse
Pomůcky	Dohoda o členství v Job klubu, list s tabulkou kontaktování zaměstnavatelů
Téma	<b>Prezentace očekávání účastníků</b>
Časová dotace	40 minut
Metody, techniky	brainstorming
Pomůcky	flipchart, fixy
Téma	<b>Představení účastníků, lektora</b>
Časová dotace	100 minut
Metody, techniky	představení lektora - např. test intuice, představení účastníků - např. představení ve dvojicích, erb
Pomůcky	papíry, psací potřeby, listy s erbem

<b>2. a 3. schůzka</b>	<b>Modul 2</b>
Téma	<b>Zdroje volných míst</b>
Časová dotace	20 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse
Pomůcky	flipchart, fixy, seznam agentur práce
Téma	<b>Integrovaný portál MPSV</b>
Časová dotace	90 minut
Metody, techniky	prezentace, nácvik práce s portálem MPSV

<sup>97</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: ICV, 2006, s. 76-77

Pomůcky	dataprojektor, notebook a PC s připojením na internet
<b>Téma</b>	<b>Formy kontaktu se zaměstnavateli</b>
Časová dotace	45 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, brainstorming
Pomůcky	papíry, psací potřeby, flipchart, fixy
<b>Téma</b>	<b>Telefonování</b>
Časová dotace	60 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, řešení modelové situace - telefonát zaměstnavateli
Pomůcky	videoprogram Než vytočíte číslo, papíry, psací potřeby, telefon
<b>Téma</b>	<b>Finanční příspěvky ÚP pro zaměstnavatele, OSVČ</b>
Časová dotace	30 minut
Metody, techniky	prezentace
Pomůcky	tabule, fixy, papíry, psací potřeby
<b>Téma</b>	<b>Možnosti vzdělávání (rekvalifikační kurzy, poradenské programy, dálkové studium)</b>
Časová dotace	45 minut
Metody, techniky	prezentace
Pomůcky	seznam kurzů, brožura s nabídkou dálkového studia

<b>4. schůzka</b>	<b>Modul 3</b>
<b>Téma</b>	<b>Životopis</b>
Časová dotace	120 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, brainstorming, příp. technika "rozstříhaného životopisu", trénink - zpracování nebo aktualizace vlastního CV
Pomůcky	flipchart, fixy, rozstříhané životopisy, vzory životopisů, PC, tiskárna
<b>Téma</b>	<b>Průvodní, motivační a spekulativní dopis</b>
Časová dotace	60 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, zpracování vlastního průvodního dopisu
Pomůcky	vzory dopisů, papír, psací potřeby, příp. PC, tiskárna

<b>5. - 7. schůzka</b>	<b>Modul 4</b>
<b>Téma</b>	<b>Průběh výběrového řízení</b>
Časová dotace	180 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, brainstorming, řešení modelové situace
Pomůcky	videoprogram Zkouška pro všechny, flipchart, fixy, papíry, psací potřeby

Téma	Testování jako součást výběrového řízení
Časová dotace	60 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, trénink, testy
Pomůcky	listy s testovými úkoly, psací potřeby, stopky
Téma	<b>Přijímací pohovor</b>
Časová dotace	240 minut
Metody, techniky	diskuze, brainstorming, řešení modelové situace - nácvik přijímacího pohovoru
Pomůcky	list s otázkami k přijímacímu pohovoru, flipchart, fixy, inzeráty, papíry, psací potřeby, test „Užitečná pravidla“

<b>7. schůzka</b>	<b>Modul 5</b>
Téma	<b>Pracovněprávní problematika</b>
Časová dotace	90 minut
Metody, techniky	prezentace, diskuse, test k pracovnímu právu
Pomůcky	list s testem k pracovnímu právu, psací potřeby
Téma	<b>Zpětná vazba, předání osvědčení</b>
Časová dotace	40 minut
Metody, techniky	diskuze, vzkazy účastníkům
Pomůcky	Osvědčení, papír, psací potřeby
Téma	<b>Evaluace</b>
Časová dotace	15 minut
Metody, techniky	dotazník spokojenosti
Pomůcky	psací potřeby

#### 4.7 Tvorba studijních textů

Při vzdělávání dospělých většinou realizátor vzdělávací akce musí zajistit vytvoření speciálních studijních materiálů – skript, sylabů, pracovních sešitů nebo případových studií. Pro účely programů pro nezaměstnané jsou vhodné pracovní sešity či listy, což jsou individualizované materiály, v kterých je vytvořen prostor pro samostatnou práci účastníků. Bývají v nich vodítka např. pro jednotlivá hraní rolí nebo otázky, na které mají účastníci v průběhu aktivit odpovídat.<sup>98</sup> Pracovní sešity jsou většinou koncipovány tak, aby v nich účastníci našli i stručné shrnutí probíraných témat a mohli se k nim vrátit po skončení kurzu.

<sup>98</sup> Srov. HRONÍK, J., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007, s. 167

Pro Job club nejsou oficiálně vytvořeny žádné studijní materiály, ty si musí připravit každý lektor sám, případně je získat od zkušenějších kolegů. Vnímám jako podstatné, aby si účastníci z Job clubu odnesli materiály s důležitými informacemi, zároveň aby také měli podklady k zadávaným samostatným či skupinovým úkolům. S ohledem na tyto požadavky navrhuji vytvořit pro Job club jednotný studijní materiál formou pracovních listů.

#### **4.8 Zabezpečení vzdělávací akce**

Další fází je naplánování vzdělávací akce po stránce organizačního, materiálního, technického, finančního i personálního zabezpečení. Pokud realizujeme vzdělávací program pro nezaměstnané, musíme zvážit, jako formou potencionální účastníky oslovit, jakým způsobem jim akci prezentovat. Pro takovouto prezentaci je již potřeba znát termín a místo konání vzdělávací akce, lektorské obsazení, mít vytvořeny studijní materiály a zajištění potřebou techniku.

Prvotní při zabezpečení Job clubu je rozhodnutí, zda jej bude realizovat vzdělávací zařízení nebo přímo úřad práce. Hlavní roli při tomto rozhodování hrají materiální, finanční a personální podmínky konkrétního úřadu práce. Na ÚP FM realizujeme Job cluby jak externí, tak interní formou. Realizace Job clubů přímo úřady práce skýtá tyto výhody:

- větší nabídka volných pracovních míst pro účastníky;
- aktuální a detailní informace o nabídce služeb zaměstnanosti;
- možnost návazného individuálního poradenství;
- navázání intenzivnější spolupráce mezi úřadem práce a uchazečem;
- obohacení práce profesních poradců.

Lektory interních Job clubů jsou profesní poradci, na ÚP FM vedou program 2 lektoři – profesní poradce a poradce pro zprostředkování. K některým tématům (např. pracovně právní problematika) může být přizván také odborník z jiného oddělení ÚP. V nabídce vzdělávání pro pracovníky ÚP jsou dva týdenní kurzy, jejichž cílem je získání lektorských dovedností pro realizaci Job klubu - Práce se skupinou, Skupinové poradenství v klubech práce.

Součástí projektu vzdělávací akce by měl být i propočet její ekonomické výhodnosti. Zkrátka bychom měli vědět, kolik nás vzdělávání bude stát a kolik nám na druhou stranu přinese. Nicméně zpracování předkalkulace i samotné konečné vyúčtování je velmi náročné a

často nepřesné i v oblasti firemního vzdělávání<sup>99</sup>, natož při realizaci poradenského programu pro nezaměstnané. U Job clubu lze vyčíslit náklady na vzdělávací akci a náklady na účastníky, vyčíslení výnosů by však bylo pouze spekulací. V případě zabezpečení Job clubu formou outsourcingu provádí kalkulaci nákladů vzdělávací zařízení, pokud Job club realizují přímo pracovníci úřadu práce, kalkulace se neprovádí. Z těchto důvodů se nebudu analýzou tohoto kroku ve své práci zabývat.

---

<sup>99</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., Projektování vzdělávací akce. Olomouc: ICV, 2006, s. 92



## 4.9 Evaluace vzdělávání

V rámci hodnocení porovnáváme vzdělávací cíle s výsledky vzdělávání, zjišťujeme, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel. Hodnocení nám slouží také k odhalení silných a slabých stránek vzdělávací akce a posiluje důvěru ve smysl vzdělávání.<sup>100</sup> Při evaluaci vzdělávání musíme nejprve určit, jaké informace a v jakém množství shromáždit a jakou metodu zvolit, aby zjištěné informace byly validní a reliabilní. Hodnocení provádějí většinou účastníci a organizátoři akce, hodnotit efektivitu může v rámci vzdělávání pracovníků vedení firmy, hodnotit vlastní výkon může i sám lektor.<sup>101</sup> Hodnocení může probíhat v průběhu vzdělávací akce, vždy by však mělo být realizováno na jejím konci.

Procesem evaluace se zabývá řada teoretiků vzdělávání, např. Humblin vzdělávání hodnotil v pěti úrovních:<sup>102</sup>

1. úroveň reakce – hodnocení průběhu pedagogické komunikace (výkon lektora, prostředí, použité metody, aj.), zjišťuje se např. dotazníkem či rozhovorem
2. úroveň učení – získané znalosti, dovednosti, příp. postoje změny účastníků, které si zjišťují např. zkouškou, simulací
3. úroveň chování – změny chování v důsledku učení, zjišťují se v časovém odstupu od ukončení vzdělávání např. pozorováním
4. úroveň výsledků – celkové hodnocení z hlediska organizační jednotky a podniku, tzn. do jaké míry byla akce ekonomicky efektivní, zda došlo k očekávané změně (např. zvýšení produktivity, snížení fluktuace)

### 4.9.1 Návrh evaluace poradenského programu Job club

V rámci Job clubu probíhá dle normativní instrukce<sup>103</sup> hodnocení umístěnosti účastníků Job clubu na trhu práce, tzn. hodnocení na úrovni výsledků objektivními metodami. Umístěnost účastníků Job clubu se zaznamenává v tabulce uvedené jako příloha normativní instrukce, přičemž se uvádějí počty účastníků umístěných do 6 měsíců od ukončení Job clubu. Vyhodnocování Job clubu probíhá pololetně (a musí být provedeno nejpozději do konce ledna

---

<sup>100</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: ICV, 2006, s. 101

<sup>101</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 76

<sup>102</sup> Srov. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002, s. 76, 121

<sup>103</sup> Srov. Normativní instrukce MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club

a července), přičemž hodnoceným obdobím je předcházející pololetí a umístěnost na trhu práce je sledována u těch účastníků, kteří Job club absolvovali v daném pololetí. Přestože je uvedeno, že se do tabulky zaznamená počet umístěných účastníků do 6 měsíců po ukončení programu, je toto sledované období ve skutečnosti kratší. Pokud např. Job club probíhá v měsíci dubnu a květnu, zpracovává se hodnocení v červenci a umístěnost účastníků je tedy sledována pouze za období 2 měsíců.

Hodnocení umístěnosti účastníků je tedy zkreslené, což navrhuji překonat tím, že za uplynulé pololetí bude sledován pouze počet účastníků, kteří byli do Job klubu zařazeni a kteří jej absolvovali. Počet umístěných účastníků bude doplněn až následující pololetí tak, aby bylo možné podchytit jejich uplatnění na trhu práce skutečně až v době 6 měsíců od absolvování programu.

Sumativní hodnocení na úrovni reakce není normativní instrukcí stanoveno, přesto je na ÚP FM tento způsob evaluace realizován, a to formou anonymního dotazníku. Pro externí Job clubu je používáno jednotného dotazníku pro všechny typy poradenských programů (viz. příloha č.3), interní Job cluby si každý lektor hodnotí dotazníkem dle vlastního uvážení (viz. příloha č.2). Tato nejednotnost však způsobuje, že nelze mezi sebou výstupy z jednotlivých Job clubů porovnávat. Proto navrhuji vytvořit jednotný způsob evaluace, který bude používán jak pro interní, tak pro externí Job cluby. Vzhledem k relativní jednoduchosti i jeho přínosům zvolím pro hodnocení reakce metodu dotazníku. Výhodu dotazníku spatřuji v rychlé zpětné vazbě a využití získaných informací k případným modifikacím Job clubu. Jsem si vědoma nižší validity dotazníku, což se budu snažit částečně překonat využitím číselného hodnocení v kombinaci s možností volného vyjádření. Návrh evaluačního dotazníku uvádím v přílohách jako přílohu č.4. Se zadáním i účelem dotazníku budou účastníci lektorem Job clubu, stejně tak i s tím, že dotazník je anonymní.

## 5 Závěr

V naší společnosti, ve které je práce ve smyslu placeného zaměstnání jednou z centrálních hodnot, znamená její ztráta markantní zásah do postavení člověka ve společnosti. Ztrátou zaměstnání člověk přichází o svoji moc a prestiž, zdroj příjmů, sociální kontakty, časovou strukturu dne a v některých případech i o smysl svého života. Negativní důsledky nezaměstnanosti pro jedince se prohlubují s její rostoucí délkou, pro společnost s mírou nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost působí jako uzavřený kruh. Její důsledky, jako např. ztráta odborných i sociálních kompetencí, snížení aspirací a přijetí statusu nezaměstnaného, zpětně snižují šanci nezaměstnaných na nalezení nového zaměstnání. Pravděpodobnost úspěchu na trhu práce významně zvyšuje aktivní přístup a zdokonalování kvalifikace nezaměstnaných společně s využitím služeb, které člověka připraví na hledání nového zaměstnání. Tyto služby poskytuje uchazečům o zaměstnání úřad práce prostřednictvím individuálního či skupinového poradenství. Jednou z forem skupinového poradenství, které úřady práce realizují již 20 let, je poradenský program Job club.

Cílem této bakalářské práce je strukturálně analyzovat poradenský program Job club a na základě výsledků analýzy navrhnout inovace tohoto programu. Vzhledem k cílové skupině účastníků tohoto programu jsem se v teoretické části zabývala problematikou nezaměstnanosti a poradenstvím jako jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uvedla jsem příčiny a důsledky nezaměstnanosti, reakce lidí na ztrátu zaměstnání a strategie, jak se s touto situací vyrovnávají, dále jsem se zabývala změnami na trhu práce a jeho segmentací, nastínila jsem i možnosti politiky zaměstnanosti. Jedním z nástrojů, který se snaží řešit nezaměstnanost na úrovni jedinců, je profesní poradenství. Smyslem poradenství je podpora rozvoje, zralosti a lepšího uplatnění klienta tak, aby se efektivněji orientoval ve své situaci a našel vlastní zdroje k řešení svých problémů. Profesní poradce pomáhá nezaměstnanému zhodnotit jeho současné schopnosti, dovednosti a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce a stanovit kroky k řešení jeho nezaměstnanosti. Pro ilustraci fungování profesního poradenství na úřadech práce jsem v samostatné kapitole uvedla popis systému poradenských služeb na Úřadu práce ve Frýdku-Místku, včetně počtu poradenských aktivit za rok 2010.

Stěžejní část práce tvoří čtvrtá kapitola, jejímž obsahem je strukturální analýza poradenského programu Job clubu. Při analýze Job clubu jsem postupovala pomocí algoritmu projektu vzdělávací akce. U každé z fází projektování vzdělávání jsem nejdříve uvedla teoretické vymezení obsahu dané fáze a doporučení pro její realizaci. Dále jsem popsala

realizaci dané fáze v rámci Job clubu, jehož zabezpečení je upraveno normativní instrukcí MPSV. Na základě aplikace teoretických postupů jsem poté doplnila jednotlivé fáze projektu Job clubu, případně navrhla jeho modifikaci v určitých fázích.

Analýza vzdělávacích potřeb v rámci Job clubu není způsobem doporučeným v odborné literatuře realizována, obsahová náplň je určena normativní směrnici na základě dlouhodobých zkušeností s realizací programů pro nezaměstnané a analýza potřeb je nahrazena pouhým zjišťováním očekávání účastníků v začátku Job clubu. Na základě výstupů z evaluačních dotazníků již realizovaných Job clubů však mohu konstatovat, že obsahová náplň odpovídá potřebám nezaměstnaných. Proto jsem nenavrhovala změnu obsahu programu, ale podrobněji rozpracovala osnovy programu, doplnila je o předpokládanou časovou dotaci a navrhla vhodné didaktické metody a techniky pro jednotlivé moduly. Dále jsem s využitím teoretických poznatků definovala umožňující a učební cíle Job clubu, jejichž splnění vede k dosažení cíle výkonového, kterým je nalezení pracovního uplatnění. Evaluace poradenského programu Job club je dle směrnice realizována na úrovni výsledků, kdy je sledováno umístění účastníků na trhu práce. Zde jsem navrhla úpravu způsobu sledování umístění účastníků tak, aby výsledky vyhodnocení skutečně odpovídaly umístění účastníku na trhu práce po 6 měsících od ukončení programu. Navrhla jsem také sumativní evaluaci na úrovni reakce formou anonymního dotazníku, kterým by se hodnotily jak Job cluby realizované přímo úřadem práce, tak Job cluby zabezpečované prostřednictvím externích subjektů. Návrh evaluačního dotazníku uvádím jako přílohu této práce.

Na závěr uvádím několik odpovědí účastníků Job clubu na otázku v hodnotícím dotazníku, zda by jej doporučili svým známým nezaměstnaným:

*„Ano, protože mě to naučilo brát pohovor jako dialog a ne nutné zlo.“*

*„Doporučila, protože se dozví informace, které je jistě mohou zajímat a které použijí při dalším hledání práce. Celkově se mi sezení líbilo, vzala jsem si z něj nové poznatky a taky kamarádky, které mají podobné problémy s hledáním práce jako já.“*

*„Ano, doporučila, aby si byli více jistí při hledání zaměstnání. Děkuji za pomoc.“*

## Anotace

Příjmení a jméno autora:	Dana Petrovská
Název katedry a fakulty:	Katedra sociologie a andragogiky, Filozofická fakulta
Název diplomové práce:	Nezaměstnanost a strukturální analýza poradenského programu Job club
Vedoucí diplomové práce:	PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.
Počet znaků:	71 353
Počet příloh:	6
Počet titulů použité literatury:	25
Klíčová slova:	projekt vzdělávací akce, strukturální analýza, poradenství, Job club, nezaměstnanost

### Resumé:

Cílem této bakalářské práce je strukturální analýza poradenského programu Job club, který již 20 let realizují úřady práce pro uchazeče o zaměstnání. Vzhledem k cílové skupině programu je teoretická část práce zaměřena na problematiku nezaměstnanosti a vymezení obsahu a forem profesního poradenství.

Stěžejní část práce tvoří strukturální analýza Job clubu, při které jsem postupovala pomocí algoritmu projektování vzdělávací akce. Výsledkem analýzy jsou návrhy na inovaci projektu tohoto poradenského programu, a to především ve fázi formulace cílů, stanovení osnov a evaluace.

## Seznam použité literatury

1. BELZ, H., SIEGRIST, M., *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001.
2. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.
3. BUCHTOVÁ, B. A kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002
4. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J., *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995
5. HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008
6. HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008.
7. HÁLA, J., *(Psycho)sociální práce s maladjustovanými osobami* [online]. Vydání a místo vydání neuvedeno, cit. 11. 4. 2010, dostupný z [www: http://penologie.hala.sweb.cz/3.htm](http://penologie.hala.sweb.cz/3.htm)
8. HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008
9. HRONÍK, J., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007.
10. KOMÁRKOVÁ, R., SLAMĚNÍK, I., VÝROST, J., *Aplikovaná sociální psychologie III Sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada Publishing a.s., 2001.
11. KRAUSOVÁ, A. Celospolečenské náklady a straty způsobené dlhodobou nezamestnaností. In: kol. autorov: *Problematika dlhodobé nezamestnanosti v Slovenskej Republike*. Bratislava: Litera Print, 1996.
12. MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI, 2004.
13. MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.
14. PALÁN, Z., *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002.
15. PLAMÍNEK, J., *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010.
16. ŠIMEK, D., *Sociologie práce*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997.
17. ŠTIKAR, J., *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003.
18. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008.

19. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007.
20. NÁVRÁTIL, P. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2000.
21. Job club [online] – cit. 18. 3. 2011, dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>
22. Situace na trhu práce v roce 2010 [online] – cit. 7. 3. 2011, dostupný z: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/rocni\\_zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/rocni_zpravy)
23. Normativní instrukce MPSV č.14/2009 Poradenský program Job club
24. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
25. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Normativní instrukce MPSV č. 14/2009 Poradenský program Job club

Příloha č.2: Dotazník pro účastníky Job klubu

Příloha č. 3: Dotazník pro účastníky poradenské činnosti

Příloha č. 4: Návrh evaluačního dotazníku pro účastníky Job klubu

Příloha č. 5: Návrh Dohody o členství v Job klubu

Příloha č. 6: Návrh Osvědčení pro účastníky Job klubu



## Normativní instrukce č. 14/2009

### Poradenský program Job club

---

Určeno pro: úřady práce

---

Vypracoval: odb. 42, odd. 421, Ing. Jaroslava Strnadová  
Počet stran: 4 + 3 strany příloh  
Č.j.: 2009/20831 - 421

---

Datum platnosti: 1. 5. 2009

Datum účinnosti: 1. 5. 2009

Ruší: Normativní instrukce č. 6/2007

Mění, doplňuje:

---

Normativní instrukce se vydává k zajištění jednotného postupu úřadů práce při provádění a zabezpečování poradenství podle § 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a § 21 až 23 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to formou poradenského programu Job club.

#### 1. Poradenský program Job club

1.1 Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání.

1.2 Poradenskou činnost v rámci programu Job club provádí úřad práce sám svými nebo externími zaměstnanci anebo tuto činnost zabezpečuje prostřednictvím odborných zařízení, která se zabývají poradenskou činností.

1.3 Poradenský program Job club je určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti, zájemcům o zaměstnání a účastníkům pracovní rehabilitace.

1.4 Poradenský program Job club se uskutečňuje formou skupinového poradenství. Při jeho provádění a zabezpečování se úřady práce budou řídit níže uvedenými zásadami:

Optimální počet účastníků  
ve skupině:

8 – 10 účastníků, maximálně však 12 účastníků

Optimální počet schůzek: 5 – 6 schůzek

Optimální délka trvání schůzky: 3 – 4 hodiny

Optimální četnost schůzek: 1 – 2krát týdně, nejméně však 1krát za dva týdny

Při stanovení počtu účastníků ve skupině, včetně počtu, délky trvání a četnosti schůzek, se přihlíží ke složení skupiny a k možnostem účastníků programu.

Základní materiálně technické vybavení je stanoveno v Příloze č. 1 této normativní instrukce.

## **2. Typy poradenského programu Job club**

2.1 Program Job club se člení podle cílové skupiny účastníků v daném programu

Job club START

Job club KLASIK

Job club HELP

Job club NÁVRAT

Job club PLUS

Job club MIX

Zařazení účastníků do jednotlivých typů programu Job club bude prováděno podle následujících charakteristik příslušné cílové skupiny.

### **2.2 Job club START**

*Cílová skupina:* Fyzické osoby do 20 let věku.

*Charakteristika cílové skupiny:* Jde o účastníky s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.

### **2.3 Job club KLASIK**

*Cílová skupina:* Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

*Charakteristika cílové skupiny:* Jde o účastníky s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků.

### **2.4 Job club HELP**

*Cílová skupina:* Fyzické osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění.

*Charakteristika cílové skupiny:* Jde o účastníky, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovním začleněním, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci. Na jejich pracovní

uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce.

## **2.5 Job club NÁVRAT**

*Cílová skupina:* Fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

*Charakteristika cílové skupiny:* Jde o účastníky, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě, a potřebují z těchto důvodů pomoc při návratu na trh práce.

## **2.6 Job club PLUS**

*Cílová skupina:* Fyzické osoby nad 50 let věku.

*Charakteristika cílové skupiny:* Jde o účastníky obtížně umístitelné, kteří obvykle nemají dostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti s prací s počítačem, znalosti cizího jazyka apod.

## **2.7 Job club MIX**

*Cílová skupina:* Fyzické osoby, které patří do cílových skupin uvedených v bodě 2.2 až 2.6 a které nebyly zařazeny do výše uvedených typů programu Job club.

*Charakteristika cílové skupiny:* Jde o různorodou skupinu účastníků.

## **3. Obsah skupinového poradenství Job club**

Skupinové poradenství Job club bude prováděno v rámci níže uvedených modulů a podle níže uvedené rámcové osnovy pro jednotlivé moduly.

### **3.1 Modul - Úvodní schůzka**

- Přivítání a představení účastníků.
- Seznámení s obsahem a cílem skupinového poradenství Job club.
- Prezentace očekávání účastníků.
- Stanovení pravidel pro účastníky skupinového poradenství Job club.

### **3.2 Modul - Orientace na trhu práce**

- Disponibilní informační zdroje.
- Formy kontaktu se zaměstnavateli.
- Nabídka služeb zaměstnanosti (nástroje aktivní politiky zaměstnanosti).

### **3.3 Modul - Osobní portfolio**

- Strukturovaný životopis.
- Motivační dopis.
- Druhy dokladů o vzdělání a praxi.
- Tvorba portfolio.

### **3.4 Modul - Příprava na přijímací pohovor**

- Verbální a neverbální komunikace.
- Umění naslouchat.
- Sebehodnocení.

- Nácvik přijímacího pohovoru.

### 3.5 Závěrečný modul

- Pracovněprávní problematika.
- Zhodnocení dosavadních aktivit účastníka (zpětná vazba).
- Dotazník.
- Osvědčení.

Program je možné v jednotlivých modulech rozšířit či přizpůsobit podle aktuální situace ve skupině.

## 4. Vyhodnocení a statistika

Poradenský program Job club bude úřady práce vyhodnocován pololetně, a to k 30.6 a k 31.12. příslušného kalendářního roku.

### Při vyhodnocení se sledují tyto ukazatele:

- Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club celkem, z toho Job club START, Job club KLASIK, Job club HELP, Job club NÁVRAT, Job club PLUS, Job club MIX.
- Počet účastníků, kteří byli zařazeni do programu Job club celkem, z toho Job club START, Job club KLASIK, Job club HELP, Job club NÁVRAT, Job club PLUS, Job club MIX, z toho počet uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání, účastníků pracovní rehabilitace.
- Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club celkem, z toho Job club START, Job club KLASIK, Job club HELP, Job club NÁVRAT, Job club PLUS, Job club MIX, z toho počet uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání, účastníků pracovní rehabilitace.
- Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club celkem, z toho Job club START, Job club KLASIK, Job club HELP, Job club NÁVRAT, Job club PLUS, Job club MIX, umístěných na trhu práce prostřednictvím úřadu práce i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu ve sledovaném období.

Pololetní vyhodnocení úřady práce zašlou odd. 421 Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce na formuláři, který je Přílohou č. 2 této instrukce.

## 5. Náklady uchazeče o zaměstnání spojené s poradenstvím

Za náklady uchazeče o zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením spojené s poradenstvím se považují jízdní výdaje podle zvláštního právního předpisu, prokázané uchazečem o zaměstnání nebo osobou se zdravotním postižením, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo **poradenských programů** (viz. vyhláška č. 518/2004 Sb., § 23, odst. 3). Z toho vyplývá, že pokud účastník poradenského programu prokáže jízdní výdaje a je s ním sepsána „Dohoda o zařazení do poradenského programu“ nebo „Dohoda o zařazení do poradenské činnosti“ má právo na proplacení jízdních výdajů.

vrchní ředitelka Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce

V Praze dne 26. března 2009

Příloha č. 1 k Normativní instrukci č. .../2009

## **Základní materiálně technické vybavení**

### ***Minimální vybavení učebny***

- samostatná místnost s možností vytvoření klubové atmosféry
- odpovídající počet konferenčních židlí s podložkou nebo odpovídající počet stolů a židlí
- 1 flipchart
- nástěnky
- televize, video, DVD přehrávač
- pevná telefonní linka nebo mobilní linka (dle konkrétní situace)
- 4 počítače s napojením na Internet včetně tiskárny

### ***Další doporučené vhodné vybavení***

- kopírka
- dataprojektor s promítacím plátnem
- notebook
- kamera

### ***Informačně poradenská média centrálně zabezpečovaná pro IPS***

- tištěná
- audiovizuální
- elektronická

### ***Vybavení pro účastníka (základní pomůcky)***

- psací potřeby
- kancelářské potřeby

### ***Pracovní pomůcky***

- informační materiály
- denní tisk
- aktuální nabídka volných pracovních míst
- Zlaté stránky

Příloha č. 2 k Normativní instrukci č. /2009

Úřad práce

Job cluby - interní/externí/celkem

Vyhodnocení programu Job club za období:

od

do

Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club							
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM							
3	z počet uchazečů o zaměstnání							
4	t počet zájemců o zaměstnání							
5	o počet účastníků pracovní rehabilitace							
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club							
7	z počet uchazečů o zaměstnání							
8	t počet zájemců o zaměstnání							
9	o počet účastníků pracovní rehabilitace							
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu ve sledovaném období							
11	z počet uchazečů o zaměstnání							

12	t o h o	počet zájemců o zaměstnání							
13		počet účastníků pracovní rehabilitace							

Dne:

Zpracoval (jméno, funkce, telefon):

Vysvětlivky:

- Počet účastníků zařazených do programu Job club - uvede se počet účastníků, kteří podepsali dohodu o účasti v JC na úvodní schůzce.
- Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club – uvede se počet účastníků, kteří se zúčastnili více než poloviny všech schůzek JC.
- Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu ve sledovaném období – uvede se počet účastníků, kteří nastoupili na TP ve sledovaném období, nezapočítávají se ti, kteří odešli z evidence ÚP, ale nebyli umístěni na TP (např. sankční vyřazení)



## **DOTAZNÍK pro účastníky Job klubu**

Zhodnoťte, prosím, úroveň Job klubu, Vaši spokojenost a přínos získaných informací pro Vás. Odpověď, která Vám nejvíce vyhovuje, označte a dopište i své vlastní názory a postřehy.

1. Spokojenost s obsahovou náplní klubu práce:

☺ 1 2 3 4 5 6 ☹

V případě nespokojenosti uveďte, prosím, důvody:

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

2. Uveďte, které informace byly pro Vás nejužitečnější:

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

3. Které informace byly pro Vás naopak zcela zbytečné?

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

4. Co by podle Vás měl tento klub ještě obsahovat navíc, co jste postrádal/a/:

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



Otočte, prosím ☞☞☞☞☞☞☞☞

5. Myslíte, že Vám získané informace pomohou při hledání zaměstnání:

☺ 1 2 3 4 5 6 ☹

6. Spokojenost s odborností lektora a jeho stylem vedení klubu:

☺ 1 2 3 4 5 6 ☹

V případě nespokojenosti uveďte, prosím, důvody:

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

7. Doporučil/a/ byste klub svým známým nezaměstnaným? Proč?

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

8. Nyní můžete cokoli dalšího dodat, uvést jakýkoli názor:

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

**Děkuji za spolupráci a přeji hodně úspěchu při hledání Vašeho budoucího zaměstnání.**

Příloha č. 3: Dotazník pro účastníky poradenské činnosti

**Název poradenské činnosti:**

**Termín konání programu:**

**Datum vyplnění:**

**Odborné zařízení:**

### **Dotazník pro účastníky poradenské činnosti**

1. Obsahová náplň programu splnila má očekávání:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte, co jste v náplni kurzu postrádal (a) nebo naopak, co si myslíte, že bylo v programu zbytečné:

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

2. Způsob výkladu látky (tzn. tempo výkladu, úroveň vysvětlování problémů, možnost dotazů, konzultace, diskuse, apod.) považuji za vhodný:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte z jakého důvodu:

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

3. Myslíte si, že Vám získané informace (dovednosti) pomohou při hledání zaměstnání?:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte váš názor:

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

4. Odborná úroveň lektorů podle mého názoru v průměru:

- a) byla velmi dobrá
- b) byla uspokojivá
- c) mohla být vyšší
- d) byla nedostatečná

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte proč:

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

5. Byl/a jste spokojena s dodržováním rozvrhu hodin včetně dostatečné doby na přestávky:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte proč:

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

6. Vaše další připomínky a náměty:

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

Děkujeme za zpracování.

Příloha č. 4: Návrh evaluačního dotazníku pro účastníky Job klubu

**Evaluační dotazník pro účastníky Job klubu**

Zhodnoťte, prosím, úroveň Job klubu, Vaši spokojenost a přínos získaných informací pro Vás. Odpověď, která Vám nejvíce vyhovuje, označte a dopište i své vlastní názory a postřehy.

1 = nejlepší 😊, 5 = nejhorší ☹️

1. Obsahová náplň Job klubu	😊	1	2	3	4	5	6	☹️
2. Odbornost lektora	😊	1	2	3	4	5	6	☹️
Způsob výkladu (srozumitelnost, možnost								
3. dotazů)	😊	1	2	3	4	5	6	☹️
Využitelnost získaných informací při hledání								
4. práce	😊	1	2	3	4	5	6	☹️
5. Místo konání a technické vybavení učebny	😊	1	2	3	4	5	6	☹️
6. Úroveň materiálů (pracovní listy, brožury, aj.)	😊	1	2	3	4	5	6	☹️
7. Atmosféra při výuce	😊	1	2	3	4	5	6	☹️

8. Uveďte, které informace byly pro Vás nejužitečnější:

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

9. Uveďte, co jste v náplni Job klubu postrádal (a) nebo naopak, které informace pro Vás byly zcela zbytečné?

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

10. Doporučil (a) byste Job club svým známým nezaměstnaným? Proč?

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

11. Uveďte, co budete dělat po absolvování Job klubu jinak než před ním:

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

**Děkujeme za spolupráci a přejeme hodně úspěchů při hledání Vašeho budoucího zaměstnání.**

## **JOB CLUB „NÁVRAT“ DOHODA O ČLENSTVÍ**

*Jméno a příjmení:* \_\_\_\_\_

*Adresa:* \_\_\_\_\_

*Telefon:* \_\_\_\_\_

***Stávám se členem Job klubu NÁVRAT a zavazuji se:***

- 1. Klubová setkání navštěvovat v dohodnutých termínech a včas.*
- 2. Pracovat na sobě a pro sebe tak, abych rozšířil/a své znalosti a dovednosti a co nejdříve získal/a práci.*
- 3. Zkoušet nové přístupy při hledání zaměstnání a splnit dohodnutý počet pokusů o získání pracovního místa.*
- 4. Být ohleduplný k ostatním členům a jejich problémům a v rámci svých možností se jim snažit pomoci.*
- 5. Informace, které se dozvím o ostatních členech, považovat za důvěrné.*

***Termíny klubových setkání:***

*úterý 21.9.*

*čtvrtek 30.9.*

*středa 13.10.*

*středa 20.10.*

*středa 3.11.*

*středa 10.11.*

*středa 15.10. – zpracování životopisu na PC*

*Ve Frýdku-Místku dne*

\_\_\_\_\_  
*podpis člena*

*Lektor klubu:*

*Mgr. Dana Petrovská, tel 950 113 451*

*e-mail:*

\_\_\_\_\_  
*podpis lektora*

## **PRÁVA A POVINNOSTI ČLENA JOB CLUBU**

*Člen poradenského programu Job club má tato **práva**:*

- *používat informační zdroje poskytované Job clubem*
- *používat zařízení a vybavení Job klubu pro hledání a získávání zaměstnání*
- *zažádat o individuální konzultaci s lektorem Job klubu*
- *navrhovat změny a doplnění stanoveného programu*
- *aktivně se účastnit programu Job klubu a podporovat aktivitu svých kolegů*
- *sdělovat zkušenosti získané při hledání zaměstnání*
- *využívat všech možností a práv poskytovaných Úřadem práce*

*Člen poradenského programu Job club má tyto **povinnosti**:*

- *docházet na setkání Job klubu pravidelně a včas*
- *podle možností kontaktovat co nejvíce zaměstnavatelů*
- *vést denní záznamy o kontaktování zaměstnavatelů*
- *plnit úkoly vyplývající z programu v rámci Job klubu*
- *dostavit se na dohodnuté individuální pohovory v rámci Job klubu*
- *plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce*

Příloha č.6: Návrh Osvědčení pro účastníky Job klubu



*Úřad práce ve Frýdku-Místku, Na Pořiči 3510*

# ***OSVĚDČENÍ***

*o absolvování poradenského programu JOB CLUB v rozsahu 24  
vyučovacích hodin pořádaného Úřadem práce ve Frýdku – Místku  
v období xx.x – xx.x 2011*

***JARMLA NOVÁKOVÁ***

***nar. 21.10.1955***

*Ve Frýdku-Místku dne xx.x 2011*

*Mgr. Dana Petrovská  
lektorka programu*