

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

PLÁN REKVALIFIKACÍ PRO CÍLOVOU SKUPINU 50+

RETRAINING PLAN FOR THE TARGET GROUP 50+

Diplomová práce

Andrea Klofáčová

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D.

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Hany Bartoňkové, Ph.D., a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

Olomouc, 26. 3. 2015

Děkuji paní Mgr. Haně Bartoňkové, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Olomouc, 26. 3. 2015 Andrea Klofáčová

Obsah:

1	SOUČASNÉ POSTAVENÍ OSOB 50+ NA TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY A SOUČASNÁ EKONOMICKÁ SITUACE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	8
1.1	VYMEZENÍ POJMU SKUPINA 50+ V SOUVISLOSTI S TRHEM PRÁCE.....	9
1.2	NEZAMĚSTNANOST VE VZTAHU KE SKUPINĚ 50+	11
1.3	EKONOMICKÁ SITUACE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	15
1.3.1	<i>Skupina 50+ v číslech Zlínského kraje</i>	19
1.4	TRH PRÁCE VE VZTAHU KE SKUPINĚ 50+	20
1.5	DEMOGRAFICKÉ SOUVISLOSTI PRO SKUPINU 50+	22
1.6	EKONOMICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO SKUPINU 50+	24
1.7	DISKRIMINACE, AGEISMUS A AGE MANAGEMENT V SOUVISLOSTI SKUPINY 50+ ...	24
1.7.1	<i>Diskriminace</i>	25
1.7.2	<i>Ageismus</i>	26
1.7.3	<i>Age management</i>	27
1.8	PRÁVNÍ OCHRANA OSOB 50+	27
1.9	SWOT ANALÝZA SKUPINY 50+	28
2	FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE SKUPINY 50+	30
2.1	CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	30
2.1.1	<i>Rekvalifikace</i>	31
2.1.2	<i>Rekvalifikace ve Zlínském kraji</i>	34
3	KOMPETENČNÍ MODEL	37
3.1	CHARAKTERISTIKA KOMPETENCE	37
3.1.1	<i>Znaky kompetence</i>	39
3.1.2	<i>Kompetenční model a požadavky na něj</i>	40
3.1.3	<i>Klíčové kompetence</i>	40
3.2	KOMPETENCE SKUPINY 50+	41
4	PLÁN REKVALIFIKACÍ PRO SKUPINU 50+	46
4.1	KONKRÉTNÍ PLÁNY REKVALIFIKACÍ	47
4.1.1	<i>Rekvalifikační kurz – pracovník, pracovnice ve spisové službě</i>	48
4.1.2	<i>Rekvalifikační kurz počítačové gramotnosti</i>	55
4.1.3	<i>Rekvalifikační kurz – využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti</i>	59
4.1.4	<i>Rekvalifikační kurz - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen</i> ..	64
4.1.5	<i>Rekvalifikační kurz základy podnikání</i>	69
	ZÁVĚR	74
	ANOTACE	78
	LITERATURA	79
	SEZNAM ZKRATEK	82
	SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	83
	SEZNAM PŘÍLOH	85

ÚVOD

V podkladu svého zadání diplomové práce se opírám o realizovaný projekt „Bez bariér“. Tento projekt byl realizován ve spolku Akropolis, kde pracuji. Projekt „Bez bariér“ byl zaměřen na specifické potřeby dvou cílových skupin:(Interní materiál spolku Akropolis: projekt „Bez bariér“)

1. Osoby se zdravotním postižením.
2. Osoby starší 50 let - tyto osoby budu dále ve své práci označovat zkráceně jako 50+ (tomuto pojmu se budu věnovat podrobněji později ve své práci).

Projekt si kladl za cíl opětovné začlenění těchto skupin na trh práce a zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Tento cíl byl naplňován zvýšením kvalifikace a klíčových kompetencí obou skupin tak, aby odpovídaly současným potřebám zaměstnavatelů a situaci na trhu práce. Projekt probíhal ve dvou letech, ve třech základních fázích:

1. **Motivace a aktivace cílových skupin** – tato fáze proběhla formou vzdělávacích kurzů. Motivační blok se skládal z informací, jak napsat motivační dopis a strukturovaný životopis, zmapování si svých kompetencí a z rad k průběhu přijímacího pohovoru. Součástí byl tzv. finanční blok, který se týkal finanční gramotnosti cílových skupin. Tento blok vznikl zejména proto, že obě tyto skupiny jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy chudobou.
Pro zájemce zde byla možnost bilanční diagnostiky, která jim pomohla při výběru vhodných rekvalifikací.
2. **Zvýšení kvalifikace cílových skupin.** Na základě analýzy a podkladů z úřadu práce jsme vybrali a následně nakoupili tři rekvalifikační kurzy:
 - Počítačová gramotnost (probíhala ve dvou úrovních, základní a pokročilé)
 - Digitalizace, archivace a prezentace
 - Administrativní pracovník/ce
3. **Získání praxe a pracovních návyků.** Po úspěšném ukončení rekvalifikace a složení zkoušek naše agentura práce absolventům zajistila půlroční pracovní místo na 4 hodiny denně, po dobu šesti měsíců. (Interní materiál spolku: Závěrečná zpráva projektu „Bez bariér“)

Projekt v březnu 2015 končí. Cíle projektu se nám zcela nezdařilo naplnit, protože zvýšit konkurenceschopnost cílových skupin na současném trhu práce je velmi složité a současné vnímání těchto cílových skupin zaměstnavateli je negativní. Ale chci naše poznatky s touto skupinou použít při zpracování své diplomové práce. Ve své práci se budu zabývat skupinou 50+. Je to skupina, která v současnosti patří mezi diskriminované skupiny na trhu práce. Všeobecně se této skupině vytyká neochota k dalšímu vzdělávání, neznalost cizích jazyků, práce na PC, neznalost nových technologií a rovněž jejich předpokládaný zdravotní stav. Pro tuto skupinu je ztráta zaměstnání velmi tíživá, protože se snižuje reálná šance získat další zaměstnání. Ve své práci chci zmínit nejen tato negativa, ale zejména pozitivna související s touto skupinou. Cílem mé diplomové práce je analyzovat skupinu 50+, tzn. definovat její postavení v kontextu zaměstnanosti, definovat základní pojmy, pojící se s touto skupinou a konečně zapojení cílové skupiny na trh práce ve Zlínském kraji. Na základě této analýzy navrhnout vhodný kompetenční model a vhodný plán rekvalifikací pro tuto cílovou skupinu. Pro tyto návrhy je nutné zmapovat podmínky, ve kterých se skupina nachází, v širším kontextu.

Ve své práci se zaměřím na data ze Zlínského kraje, protože pokud mám naplnit cíl své práce, musím vzít v úvahu konkrétní prostředí a možnosti skupiny 50+. Rekvalifikace, které jsou vhodné například pro Pardubický kraj, nebudou vhodné pro kraj Zlínský. Při plánu vhodných rekvalifikací se zaměřím na sektor služeb, protože ve výrobě hraje negativní roli obava z úbytku fyzických sil skupiny 50+, a při tvorbě kompetenčního modelu se zaměřím na pět vhodných rekvalifikací.

1 Současné postavení osob 50+ na trhu práce České republiky a současná ekonomická situace ve Zlínském kraji

V délce pracovního života patří Česká republika k průměrným státům. Muži, průměrně, stráví na trhu práce asi 37 let a ženy asi 30 let. V roce 2014 se na trhu práce ve věkové skupině 50–54 let pohybovalo 89,1 % mužů, ve věkové skupině 55–59 let 80,3 % mužů. Věk odchodu do důchodu přitom v roce 2014 činil pro muže 64 let a 2 měsíce. U žen byl dřívější odchod z trhu práce ještě markantnější. Ve věkové skupině 50–54 let se na trhu práce pohybovalo 83,8 % žen, v následující věkové skupině 55–59 let pak pouze 62,9 % žen. Věk odchodu do důchodu pro ženy, které vychovaly dvě děti, činil 62 let a 2 měsíce. Pro ženy s jedním dítětem to bylo 63 let a 8 měsíců a pro bezdětné 64 let a 2 měsíce (Míra nezaměstnanosti, [online]).

Ze zprávy z kvantitativního a kvalitativního výzkumu z roku 2014, „VÝZKUMU PŘEKÁŽEK A VÝZEV V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 50+ A PEČUJÍCÍCH OSOB VE SKUPINĚ 50+“, vyplývá, že z hlediska nezaměstnanosti a uplatnění na trhu práce tyto osoby tvořily v roce 2013 více než čtvrtinu všech nezaměstnaných. Největší nárůst jev kategorii 55–59 let (téměř o osm tisíc), přičemž větší část nezaměstnaných představovaly v této věkové kategorii ženy – 5,5 tisíce žen (Národní akční plán, [online]).

Mezi nejzávažnější příčiny nezaměstnanosti patří fakt, že na necelých 600 000 uchazečů o zaměstnání připadá zhruba 45 000 volných pracovních míst. Tím ztrácí na přesvědčivosti argument, že kdo chce pracovat, práci najde.

Výše uvedené statistiky poukazují na to, že starší pracující opouštějí trh práce relativně brzo, a to i za cenu finančních penalizací, spojených s předčasným odchodem do důchodu. Do předčasného důchodu lidé velmi často v této věkové kategorii odchází z důvodu diskriminace na trhu práce, nezaměstnanosti či špatných pracovních podmínek.

(Bejtkovský a kol. 2014, s. 15-16)

1.1 Vymezení pojmu skupina 50+ v souvislosti s trhem práce

Pro naplnění cíle, analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací, je nutné definovat základní pojmy, související s cílovou skupinou.

Pojem „skupina 50+“ se užívá v souvislosti s trhem práce. Je to označení pro rizikovou skupinu, která má problém udržet si nebo najít nové zaměstnání při dovršení určitého věku. Jedná se o jednu z nejčastěji zmiňovaných diskriminací současnosti. Pojmu diskriminace se budu věnovat později ve své práci.

Pokud se na skupinu 50+ podíváme z vývojového hlediska, tak jsme v období stáří. Stáří se podle Haškovcové dělí na:

- 45–59 let – střední, zralý věk,
- 60–74 let – vyšší věk, rané stáří,
- 75–89 let – stařecký věk, vlastní stáří,
- 90 let a výše – dlouhověkost.

(Haškovcová 2010, s. 20).

Podobně autoři Jozef Langmeier s Danou Křejšaříkovou ve své Vývojové psychologii „skupinu 50+“ zahrnují pod termín „pozdní dospělost“ a rozmezí určují od 40–45 let, jako začátku fáze, do cca 65 let. Do začátku této životní fáze podle autorů spadá tzv. krize středního věku, o které se už zmiňoval Jung. Tato krize negativně působí na vlastní sebepojetí v případě ztráty zaměstnání, tak i na setrvání ve stávajícím zaměstnání. (Langmeier, Křejšaříková 2006, s. 187).

Vágnerová tuto životní fázi nazývá „obdobím starší dospělosti“ a upozorňuje na první příznaky stárnutí, které nastávají právě kolem 50 let. Tyto změny vedou ke zvýšení nejistoty a obav ze selhání, narušují sebehodnocení a tím mění postoj k sobě samému. Člověk se podle Vágnerové musí vyrovnat s úbytkem některých svých kompetencí a naučit se odhadovat své aktuální možnosti. Doslova říká, že: „*Stárnutí je spojeno s rizikem ztráty možnosti užít si dosažené sociální pozice, prostředků i citového zázemí.*“ (Vágnerová 1999, s. 315).

Pro přesnější ilustraci ze stejné knihy cituji: „*V životě jsem se vždycky snažil dělat poctivě, abych se za svou práci nemusel stydět. Myslím, že se mi to podařilo.*“ (Jan, 60 let, vyučený)

„*Ještě bych chtěl pár let pracovat, chtěl bych dokončit pár věcí, ale už v klidu, nějaké předhánění a rivalita mi nic neříká*“ (Jan, 58 let)

(Vágnerová 1999, s. 324).

Z výše uvedeného vyplývá, že skupina 50+ si je vědoma své končící profesní kariéry, a tedy bilancuje jak svůj soukromý, tak i profesní život. Podobně Pavel Kuchař ve své knize Trh práce popisuje, že lidé v předdůchodovém věku stojí na konci své profesní dráhy a řeší problémy, jak se co nejdéle udržet v zaměstnání. (Kuchař 2007, s. 153).

Z vývojového hlediska nás ale Haškovcová upozorňuje, že stáří je relativní pojem a každý stárneme jiným tempem. Přímou zde zmiňuje přirovnání mezi mladým starcem a starým mladíkem (Haškovcová 2010, s. 20). Pro srovnání se stejně o relativnosti stáří vyjadřuje (Alan 1989. s. 69)

Situaci skupiny 50+ na trhu práce zajímavě shrnuje Pavel Kuchař. Podle něj se musíme připravit na to, že dnešní třicátníci budou odcházet do důchodu v 70 letech a musíme se na tuto pracovní dráhu připravit. Musí se změnit pohled na tzv. „předdůchodové“ skupiny pracujících, protože prodloužení důchodového věku vnáší požadavek na umožnění vstupu do systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání starším občanům. Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších osob. Ekonomické aktivní stárnutí snižuje zatížení mladých a středních generací a eliminuje rizika plynoucí z ageismu. (Kuchař 2007, s. 154-155)

Pojmům diskriminace a ageismu, které přímo souvisí s uplatnitelností skupiny 50+ na trhu práce, se budu věnovat v samostatné kapitole. Je to z důvodu přímého napojení na cíl práce, konkrétně na analýzu této věkové skupiny a následné návrhy vhodných rekvalifikací.

Ekonomickým hlediskem situace skupiny 50+ se zabývá Keller v Soumraku sociálního státu, řeší zde problém stárnoucí populace, jak si vydělat na delší život, když trh práce je vůči zájemcům a zvláště k těm starším stále více vybíravý. Evropské státy s ohledem na stárnutí populace zvyšují věkovou hranici odchodu do důchodu minimálně na 65 let. Toto řešení s sebou přináší rizika. Lidé mají pracovat do stále pokročilejšího věku, ale

zaměstnavatelé je odepisují jako „přestárlé, málo výkonné a neperspektivní“ ve věku stále časnějším. Keller zde správně podotýká, že tyto osoby starší 50 let čeká dalších 15–20 let přijímacích pohovorů, kde si budou hrát na „svěžího, nápaditého, flexibilního jinocha“. Dále poukazuje na nelogičnost tohoto řešení problémů skupiny 50+. Starší lidé mají pracovat déle, aby se jim zkrátila doba pobírání důchodu, a oproti tomu mladí lidé stále obtížněji shánějí práci a už dlouho tvoří nejpočetnější skupinu nezaměstnaných. Na straně druhé je pro stát výhodnější vyplácet podporu v nezaměstnanosti mladým lidem než penze šedesátníkům. (Keller 2005, s. 30)

Zde bych ráda zmínila poznatky ze Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09 - Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. Z této studie vyplývá, že obyvatelstvo stárne a cíleně se oddaluje odchod do starobního důchodu. Přibývá tedy uchazečů o zaměstnání ve skupině 50+, které mají kombinaci překážek k získání zaměstnání. Vyšší věk v kombinaci s nízkou kvalifikací, nebo neznalostí cizích jazyků, nebo nedostatečnou znalostí práce s informačními technologiemi, popřípadě negativní přístup k dalšímu vzdělávání.

Pracovníci úřadů práce se shodují na tom, že pro tyto občany není jednoduché vytvořit individuální akční plán, přestože je lze zařadit do rekvalifikace, ale je sporné, zda je poté někdo zaměstná. (Freibergová a kol. 2013, s. 37)

1.2 Nezaměstnanost ve vztahu ke skupině 50 +

Cílem mé diplomové práce je analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací. Proto, aby byl cíl naplněn, je nutné definovat pojem nezaměstnanost. Nezaměstnanost ve vztahu ke skupině 50+ je zásadní konstantou ovlivňující výběr vhodných rekvalifikací a nezaměstnanost je i nedílnou součástí analýzy skupiny 50+. Definicí nezaměstnanosti je nepřeberně mnoho. Do své diplomové práce jsem vybrala: Mezinárodní organizace práce definuje jako nezaměstnané všechny osoby starší 15 let do starobního důchodu, které v daném období nebyly zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů a aktivně hledaly práci v průběhu posledních 4 týdnů. (Interní materiál spolku Akropolis: projekt „Bez bariér“).

- Mareš se na problematiku nezaměstnanosti dívá z pohledu, že ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný, a definuje nezaměstnanou osobu podobně jako zákon o zaměstnanosti. Podle něj je to „osoba, která je schopná práce v placeném zaměstnání a je z této možnosti vyřazena, zároveň je s tímto stavem nespokojena a hledá nové placené zaměstnání“ (Mareš 1994, s. 16).

Základní pojmy související s nezaměstnaností:(Holman 2005, s. 279)

- **produktivní věk** – označuje období od ukončené školní docházky až po věk odchodu do starobního důchodu,
- **ekonomicky aktivní** pracovní sílu tvoří společně zaměstnaní i nezaměstnaní hledající zaměstnání, živnostníci, podnikatelé, rodiče na mateřské či rodičovské dovolené apod.
- **ekonomicky neaktivní** jsou všichni ostatní lidé, kteří nejsou zaměstnaní a z různých příčin práci nehledají (např. ženy v domácnosti, starobní důchodci, studenti)

Typy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** – jedná se o krátká mezidobí, vzniká z plynulého přechodu lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Jedná se o dobrovolnou změnu zaměstnání. Trvá jen po nejnutnější dobu hledání nového zaměstnání. Může jít i o dobu, kdy lidé hledají své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními (peoplebetweentwojobs)“. (Mareš 1994, s. 18-19)
- **Strukturální a technologická nezaměstnanost**-nejvíce souvisí se skupinou 50+, a proto se jí budu věnovat více – je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, neboli nahrazení živé práce technologií. Je zde vysoké riziko úzké specializace, která v důsledku brání pružnosti na pracovním trhu.
Zároveň strukturální nezaměstnanost vyplývá i ze změn ve struktuře v národním hospodářství, a to vede k tomu, že v určitých oblastech struktura pracovních míst neodpovídá poptávce po práci. Častým důvodem je útlum nebo rozpad podniku, například ve výrobních odvětvích (textilní, sklářský průmysl). Tento typ nezaměstnanosti může vytvářet nemalé problémy, protože v důsledku změn v národním hospodářství vzniká poptávka po nových profesích, kvalifikacích, kompetencích, kterým se nezaměstnaní jen těžko přizpůsobují.

Tento typ nezaměstnanosti může být v některých oblastech vysoký, dlouhodobý a její řešení není jednoduché. Jako jedno z řešení se mohou jevit právě rekvalifikace.

„Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není dál potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.“ (Mareš 1994, s. 21).

- **Cyklická a sezonní nezaměstnanost** – jedná se o typickou nezaměstnanost, kdy nabídka převáží poptávku (klesá tedy poptávka po zboží, recese). Pokud je tento pokles navázán na určité období, jedná se o sezonní nezaměstnanost.
- **Skrytá nezaměstnanost**, tzv. „skrytá pracovní síla“. Jedná se o fakticky nezaměstnané osoby, které nejsou registrovány na úřadech práce. Tyto osoby v případě nabídky zaměstnání většinou přijmou.
- **Neúplná, nepravá nezaměstnanost** – jedná se osoby, které nedobrovolně pracují na snížené úvazky. Osoby, které by chtěly pracovat na plný úvazek.

To, že nezaměstnanost souvisí se skupinou 50+, potvrzuje i Buchtová ve své knize *Nezaměstnanost – psychologický a sociologický problém*. Z této knihy uvádím citát, který podle mne vystihuje provázanost problému: *„Naše i zahraniční poznatky potvrzují, že ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně (hraničící často až s chudobou), ale také řadu dalších negativních osobnostních změn. Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných lidí zjišťují jejich hlubokou deprivaci (strádání) ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Současně dochází k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného, který je často doprovázen jeho ponižující stigmatizací. Nezaměstnanost samozřejmě působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor“* (Buchtová 2002, s. 8).

Autoři, jako Buchtová, Mareš, Kuchař se v souvislosti se nezaměstnaností zmiňují o takzvaných rizikových skupinách. Těmito rizikovými skupinami se zabývá i zpráva „Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti“ pro Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Z této zprávy vyplývá, že do rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností spadají: (Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti [online])

- zdravotně postižení,
- Romové,
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací,
- ženy a zejména ty, starající se o dítě do věku 15 let věku,
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání,
- mladí lidé, zejména absolventi a mladiství,
- věkově starší osoby.

Z této zprávy taktéž vyplývá, že u věkově starších podle poznatků úřadu práce navíc dochází ke kumulaci problémů, například: (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020[online])

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav,
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace.

Mezi další, nejčastěji zmiňované příčiny nezaměstnanosti pro skupinu 50+, patří“ (Sirovátka, Šimíková 2013, s. 19)

- nedostatečná kvalifikace,
- kvalifikace neodpovídající poptávce na trhu,
- nedostatečná adaptabilita,
- stereotyp zaměstnavatelů o osobách 50+, že jsou již neperspektivní.

Pro srovnání přikládám tabulku trvalých příčin nezaměstnanosti z „Politiky zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize“.

Obrázek č. 1:Trvalé příčiny nezaměstnanosti podle míry nezaměstnanosti v regionu

míra nezaměstnanosti v %	celková nezaměstnanost regionu	nízká poptávka	strukturní změny	modernizace	nízká kvalifikace	nízká motivace a nezám nezam.	opomíjení některých skupin zaměstnavatelů	špatná dopravní obslužnost	nízká dostupnost služeb	něco jiného
do 5	6,04	5,27	4,92	5,42	4,62	4,00	3,23	5,35	5,81	5,00
5 - 8	4,92	3,99	4,00	4,39	3,37	2,54	3,33	3,59	5,05	4,09
8 - 10	4,66	3,94	3,47	4,72	3,69	3,06	3,52	3,64	4,85	2,95
10 - 12	4,31	3,37	3,13	4,42	3,13	2,56	3,16	3,66	4,86	4,75
12 - 15	3,86	3,42	2,85	4,39	3,02	2,65	3,47	3,71	4,63	3,14
nad 15	2,82	3,15	3,21	4,67	2,97	2,45	4,03	3,55	5,09	2,17
celkem	4,40	3,74	3,39	4,58	3,39	2,81	3,43	3,72	4,89	3,49

Zdroj: (Sirovátka, Šimíková 2013, s. 19)

1.3 Ekonomická situace ve Zlínském kraji

Abych mohla analyzovat skupinu 50+ a vytvořit plán rekvalifikací, je nutné se podrobně obeznámit se situací na trhu práce a s nezaměstnaností, konkrétně ve Zlínském kraji.

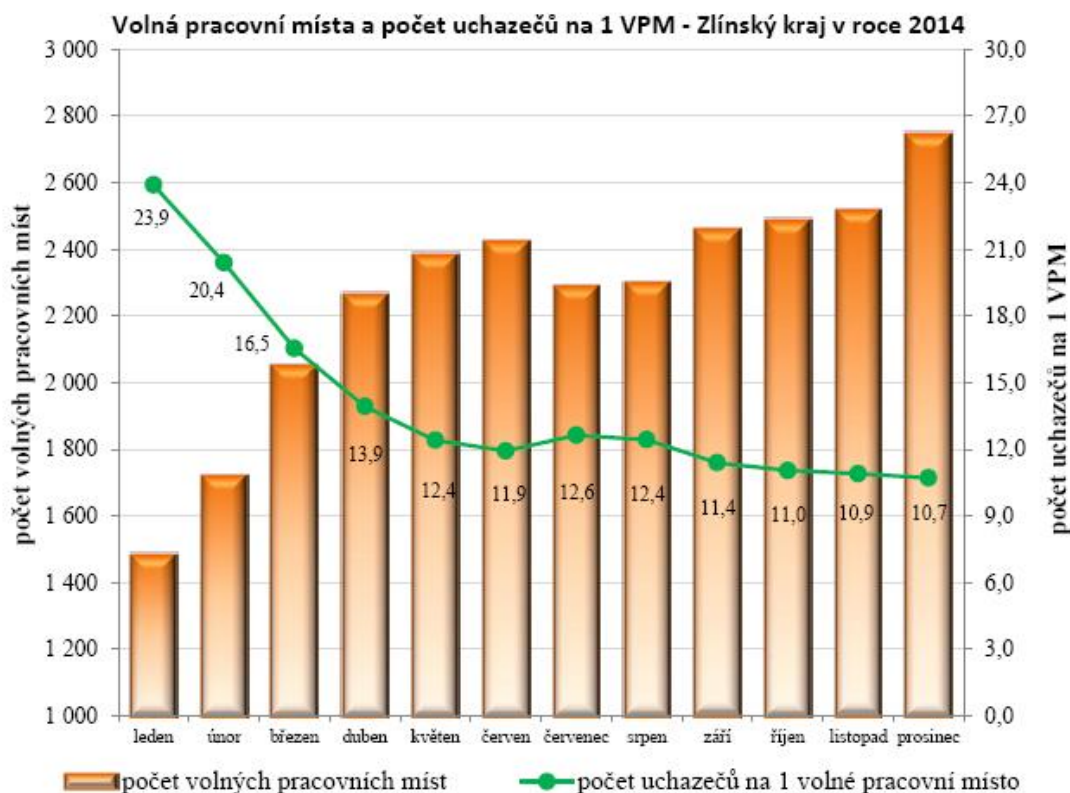
Ve Zlínském kraji byla v 1. až 3. čtvrtletí 2014 průměrná hrubá měsíční mzda 22 137,-. To je pod průměrem České republiky, který činí 25 219,-.

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci České republiky. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 6. místo mezi kraji v České republice. V roce 2013 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 329 403 Kč (v běžných cenách). Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17 % z registrovaných subjektů celkem. Zejména jde o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracujícího, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ostatními kraji České republiky. (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

Volná pracovní místa ve Zlínském kraji

K 31. 12. 2014 bylo evidováno 2 749 volných pracovních míst (o 532 více než ke konci roku 2013). Ukazatel „počet uchazečů na jedno volné pracovní místo“ dosáhl ke stejnému datu hodnoty 10,7. Průměrný roční údaj pak byl 14,0 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Obrázek č. 2: Volná pracovní místa a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo



Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

Struktura nejžádanějších profesí ze strany zaměstnavatelů se dlouhodobě příliš nemění. K 31. 12. 2014 do TOP5 profesí patřili pomocní pracovníci ve výrobě, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, řidiči nákladních automobilů, nástrojaři, pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur. Především pro požadavky na strojírenské pozice je dlouhodobě nedostatek vhodných uchazečů.

V roce 2014 bylo ve Zlínském kraji nahlášeno více než 11 tisíc nových pracovních míst na 300 různých pracovních pozic. Mezi pět nejčtenějších požadovaných profesí patřili pomocní pracovníci ve výrobě (398 nových volných pracovních míst), pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur (375 volných pracovních míst), řidiči nákladních automobilů (360 volných pracovních míst), prodavači (347 volných pracovních míst) a seřizovači

a obsluha obráběcích strojů – 334 volných pracovních míst (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji).

Tyto profese ale nejsou pro skupinu 50+ vhodné a ze své praxe lektorky na genderové stereotypy vím, že tato skupina je pro zaměstnavatele největší problém. Při aktivitách poukazující na genderové stereotypy používám kartičky:

- matky po rodičovské,
- mladé ženy do 28 let,
- Romové,
- cizinci,
- nezaměstnaní déle než pět let.

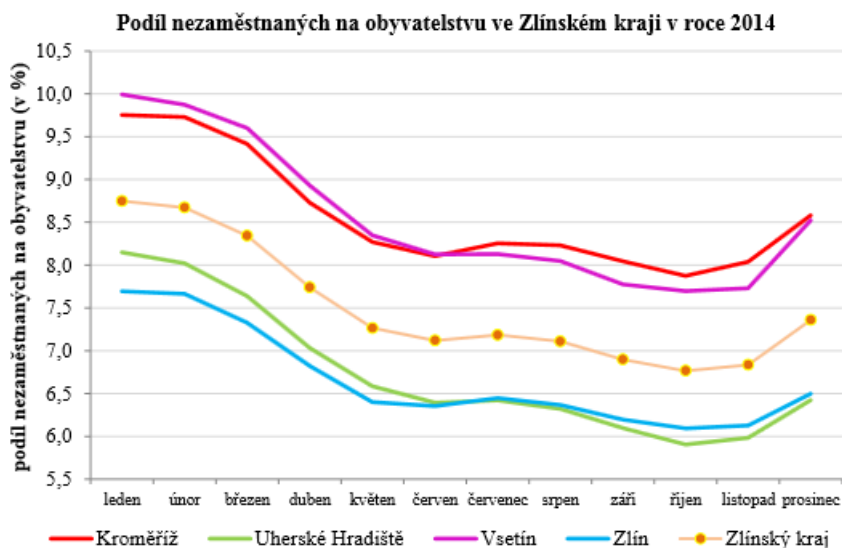
Pravidelně si personalisté vybírají jako nejhůře umístitelnou skupinu 50+. Příkladem může být problém, se kterým se potýkají manažeři ve společnosti BOSH v Jihlavě – když společnost začínala, přijímala pracovníky, kterým bylo kolem 30 let. V současnosti je jim asi 50 let, přestávají zvládat pracovní tempo a společnost má vůči nim morální povinnosti, protože se jedná o kmenové, nejvěrnější zaměstnance (Interní materiál spolku Akropolis, Závěrečná zpráva ze školení č. 159).

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Vývoj situace na trhu práce byl v roce 2014 nad očekávání příznivý. K 31. 12. 2014 dosáhl podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji hodnoty 7,36 %. Ve srovnání se situací v roce 2013 došlo k poklesu o 1 procentní bod. Z pohledu okresů byl vývoj odlišný. Nejvíce klesla, v průběhu roku 2014, hodnota podílu nezaměstnaných v okrese Uherské Hradiště (pokles o 1,33 procentního bodu), následoval okres Vsetín (o 1,14 procentního bodu), okres Zlín (0,83 procentního bodu) a nejnižší pokles zaznamenal okres Kroměříž – o 0,53 procentního bodu.

Nad úroveň kraje se z pohledu hodnot podílu nezaměstnaných dlouhodobě pohybují okresy Kroměříž a Vsetín, naopak pod úroveň krajského průměru jsou okresy Uherské Hradiště a Zlín (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji).

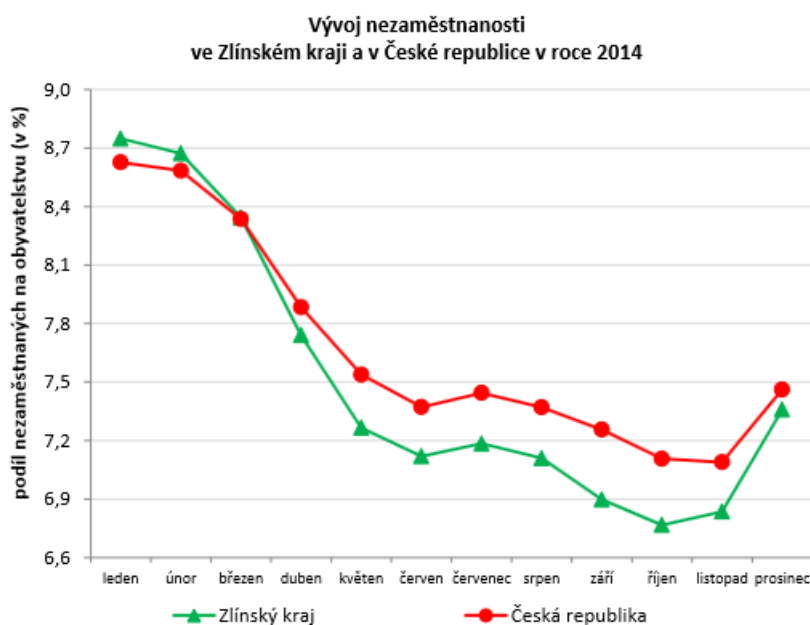
Obrázek č. 3: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji v roce 2014



Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji).

Z grafu je patrné, že v měsících květen – říjen byl pokles nezaměstnanosti ve Zlínském kraji výraznější, než tomu bylo v rámci celé České republiky. Kromě prvního čtvrtletí 2014 se tak hodnoty podílu nezaměstnaných za Zlínský kraj pohybovaly pod úrovní celorepublikových hodnot.

Obrázek č. 4: Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice v roce 2014



Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji).

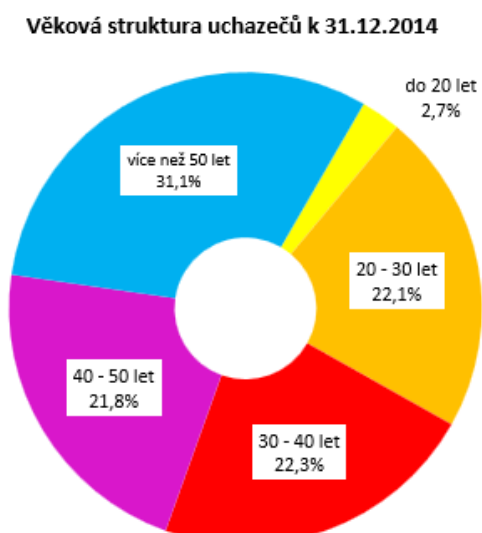
1.3.1 Skupina 50+ v číslech Zlínského kraje

Budeme-li hodnotit nezaměstnanost z pohledu věkové struktury uchazečů, dá se říci, že se zhoršila situace uchazečů vyšších věkových kategorií. Toto konstatování podporují údaje o poklesu počtu uchazečů. Průměrný meziroční pokles počtu uchazečů byl 13,4 %. V kategorii do 20 let, resp. v kategorii 20–30 let věku byl pokles více než dvojnásobný (27,6 % a 22,5 %). Naopak v kategorii nejstarších uchazečů, tedy nad 50 let věku, došlo k meziročnímu poklesu uchazečů o 4,8 %, tedy o necelou třetinu v porovnání s průměrnou hodnotou a 5x méně v porovnání s nejmladšími věkovými kategoriemi.

Také vzrostl průměrný věk uchazečů. Zatímco na konci roku 2013 byl 39,6 let, o rok později už dosáhl hodnoty 41,1 let. U tohoto ukazatele převyšuje Zlínský kraj Českou republiku, zde je průměrný věk uchazeče 40,6 let. (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

Nezaměstnanost hrozící skupině 50+ vychází i z negativního, kulturního a stereotypního přístupu ke stáří od zbytku společnosti.

Obrázek č. 5: Věková struktura uchazečů k 31. 12. 2014



Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

Skupinu 50+ lze považovat ve Zlínském kraji asi za nejrizikovější. Mezi nejčastěji uváděné příčiny patří často jmenovaná nízká úroveň vzdělání a nedostatečná znalost práce na PC, což je v dnešní době víceméně základní požadavek většiny profesí.

S druhým jmenovaným problémem jsme se setkávali i při realizaci projektu „Bez bariér“.

V plánu vhodných rekvalifikací budu dál s tímto poznatkem pracovat.

Pro celistvý obrázek této problematiky jsou zde uvedeny ještě následující dvě tabulky.

Obrázek č. 6: Struktura uchazečů nad 50 let věků podle délky evidence

délka evidence	31. 12. 2014			
	uchazeči nad 50 let		uchazeči celkem	
	abs.	v %	abs.	v %
do 1 roku	4 208	46,1	17 593	59,8
1 – 2 roky	1 430	15,7	4 453	15,1
více než 2 roky	3 499	38,3	7 393	25,1
celkem	9 137	100,0	29 439	100,0

Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

Obrázek č. 7: Struktura uchazečů nad 50 let věků podle vzdělání

Vzdělání	31. 12. 2014			
	uchazeči nad 50 let		uchazeči celkem	
	abs.	v %	abs.	v %
zákl.	1 717	18,8	5 258	17,9
vyučení	5 004	54,8	13 993	47,5
SŠ +vyšší	1 895	20,7	8 099	27,5
VŠ	521	5,7	2 089	7,1
celkem	9 137	100,0	29 439	100,0

Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

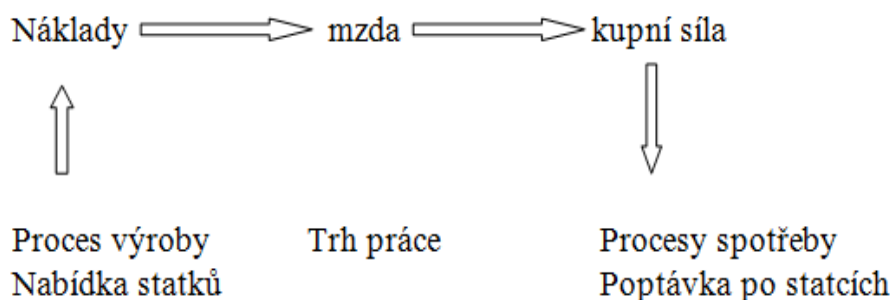
1.4 Trh práce ve vztahu ke skupině 50+

S nezaměstnaností, a tedy i s analýzou skupiny a výběrem vhodných rekvalifikací neoddělitelně souvisí trh práce, tedy místo interakce mezi poptávkou a nabídkou práce, zaměstnání.

Podle Buchtové je moderní hospodářství založeno na tržním uspořádání. Trh práce je tedy jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Trh práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy. Trh práce má řadu specifických rysů, které vyplývají z výrobního faktoru práce, protože práce je sice jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci musejí vykonávat lidé, tj. pracovní síla (Buchtová 2002, s. 59).

Význam trhu práce spočívá v tom, že z celkového ekonomického hlediska je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby (nabídka, výroba) a procesy spotřeby (poptávka).

Obrázek č. 8: Trh práce



Zdroj: (Rievajová a kol. 2009, s. 8)

Význam trhu práce spočívá v tom, že z celkového ekonomického hlediska je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby (nabídka, výroba) a procesy spotřeby.

Z jiného úhlu pohledu se na trh práce dívá Keller ve svém „Soumraku sociálního státu“. Upozorňuje, že trh práce už negarantuje nízkou míru nezaměstnanosti a je stále skoupější v nabídce dobře placených, perspektivních zaměstnání. S tím souvisí i to, že rodina má stále méně podobu tradičního vzorce a muž nemůže jako hlavní živitel rodinu svým příjmem zajistit a stát může stále méně tuto situaci ovlivňovat (Keller 2009, s. 16).

Nicméně stát trh práce reguluje svou politikou zaměstnanosti tak, aby byly zajištěny základní sociální jistoty. Za tímto účelem stát přijímá řadu zákonných opatření (Rievajová a kol. 2009, s. 5).

Mezi rizikové skupiny, kterým je věnována zvýšená pozornost, patří i skupina 50+. Pro tuto skupinu je ztráta zaměstnání velmi tíživá. Z vývojového hlediska přichází krize středního věku, spojená s pocity bezradnosti a se strachem z budoucnosti.

Tato generace byla zvyklá na setrvání na dané pracovní pozici u jednoho zaměstnavatele a na nejistotu v zaměstnání si těžko zvykají. V mnohých případech jsou starší osoby skutečně znevýhodněny oproti ostatním osobám na trhu práce. Toto znevýhodnění je dáno jak sníženým sebevědomím, tak předsudky ze strany společnosti, které často vedou k jejich diskriminaci či znevýhodnění oproti jiným skupinám obyvatel.

Starší osoby jsou velmi často považovány za pracovně méně výkonné, méně intelektuálně schopné či ochotné učit se novým věcem. Důsledkem takových stereotypních předsudků je pak např. nižší ochota k zaměstnávání starších osob, ignorování jejich přání při

poskytování zboží a služeb, podceňování jejich úsudku při poskytování zdravotní či sociální péče anebo zneužití jejich důvěry (Národní akční plán, [online]).

Skupina 50+ hůře odolává dopadům segmentace trhu práce, nejčastěji v souvislostech se strukturální nezaměstnaností. Ve skupině osob 50+ jsou často osoby, které za svou profesní kariéru zastávaly významné pracovní pozice, mnohdy vedly pracovní týmy lidí. Čím jsou lidé starší, tím jsou jejich pracovní stereotypy silnější a hůře se přizpůsobují novým životním situacím. Ztrátou svého zaměstnání jsou odděleni od výsledků své práce.

Buchtová navíc upozorňuje, že společnost je stále více zaměřena na výkon a na produktivitu práce, tím se skupina 50+ dostává do nevýhodné pozice na trhu práce. Navíc je zde časté propojení se zdravotními problémy a tím se osoby často dostávají do bezvýchodné situace a pro jejich rodiny to znamená starost o člena rodiny (Buchtová 2002, s. 59).

V současnosti je skupina 50+, podle Korunkové a Červenkové, vytlačována z trhu práce z těchto příčin: (Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti.[online])

- požadavek uvolnit pracovní místa mladé pracovní síle,
- nižší kvalifikace starší pracovní síly,
- nižší pracovní (především fyzický) výkon zaměstnanců,
- mzdy starších pracovníků jsou zpravidla relativně vyšší, což poskytuje větší možnosti pro úspory mzdových nákladů (délka započitatelné praxe ve mzdových výměrech).

1.5 Demografické souvislosti pro skupinu 50+

Cílem mé diplomové práce je analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací. Demografické souvislosti pro skupinu 50+ souvisejí s analýzou skupiny 50+, s tím, co z ní dělá rizikovou skupinu. Jak už jsem výše uvedla, toto stárnutí souvisí s výběrem vhodných rekvalifikací. Demografické souvislosti pro skupinu 50+ jsou dalším důležitým faktorem, který ovlivní můj výběr rekvalifikací.

Podle prognóz českého statistického úřadu bude celkový počet obyvatel v ČR v roce 2065 vyšší, než je nyní, česká populace bude zhruba od 20. let 21. století ubývat.

Zastoupení osob v základních věkových skupinách se bude vyznačovat mírným snižováním podílu osob mladších 15 let v důsledku poklesu porodnosti, výrazným snižováním podílu tzv. ekonomicky aktivních osob a naopak výrazným nárůstem osob starších 65 let, který bude zapříčiněn celkovým zlepšováním úmrtnostních poměrů. Zvláště

výrazně je předpokládán nárůst počtu osob v nejstarší věkové skupině, tj. ve věku 85 a více let, který by se měl zvýšit podle střední varianty projekce do roku 2066 na 7,5násobek.

Prodlužování střední délky života, především pak střední délky života ve zdraví, je výsledkem úsilí celé lidské společnosti. Vlivem demografických změn se zvyšuje podíl osob, jež disponují cennými životními zkušenostmi, vysokou odborností a orientací ve vykonávané profesi, názorovou stabilitou, větší odpovědností, spolehlivostí, rozvážností, emoční stabilitou a celkově větší vyzrálostí. Tito lidé tak představují pro společnost obrovský přínos ve vztahu k vykonávání vysoce odborných pracovních činností v rámci některých profesí a rovněž při předávání svých zkušeností a znalostí mladší generaci. (Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, [online]).

Tento trend potvrzuje Zlínský kraj ve své „Zprávě o situaci na trhu práce v roce 2014 ve Zlínském kraji“. Zde jsou definovány slabé stránky Zlínského kraje, kam patří i to, že: „jedinou do budoucna trvale rostoucí věkovou skupinou obyvatelstva budou občané ve věku 65 a více let, v důsledku čehož dojde k radikálnímu stárnutí populace“ a také „nejrizikovější skupinou na trhu práce bez průkazných známek výrazného zlepšování (s ohledem na konjunkturální vývoj) jsou pracovníci ve věku 45–54 let.“

Z demografické situace Zlínského kraje vyplývá, že ve Zlínském kraji žilo k 31. 12. 2013 celkem 586 299 obyvatel, z toho 299 510 žen, tj. 51,1 %. Ve srovnání s rokem 2000 se počet obyvatel ve Zlínském kraji snižoval.

Zlomový byl rok 2007, kdy byl zaznamenán mírný nárůst počtu obyvatel. Tento trend pokračoval také v roce 2008. V letech 2009 a 2010 ovšem opět docházelo k poklesu obyvatelstva Zlínského kraje. Vývoj věkového složení obyvatel je charakterizován zvyšujícím se podílem obyvatel v poproduktivním věku. Průměrný věk obyvatel Zlínského kraje v roce 2012 byl 42 let.

Obrázek č. 9: Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel

	31. 12. 2012	31. 12. 2013
počet obyvatel celkem	587 693	586 299
z toho ženy	300 343	299 510
z toho věková kategorie: 0 - 14 let	84 163	84 554
15 – 64 let	401 633	397 208

Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

1.6 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti pro skupinu 50+

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou dalším faktorem při naplňování cíle práce. V těchto důsledcích můžeme spatřovat motivaci skupiny 50+ zúčastnit se rekvalifikačních kurzů.

Z ekonomického hlediska se dopady nezaměstnanosti dělí na mikroekonomické a makroekonomické. Pro cíl této práce jsou však stěžejní dopady nezaměstnanosti skupiny 50+ na důchodové pojištění.

Tím, že stát bojuje se stárnoucí populací zvyšováním věku do důchodu a se zpřísněním podmínek pro získání starobního důchodu, je tato skupina 50+ navíc ohrožena nízkou výší starobního důchodu anebo v horším případě u budoucích generací přímo m podmínek pro přiznání starobního důchodu. Nárok na starobní důchod spojen s dvěma podmínkami, a to dosažením zákonem požadovaného důchodového věku a získáním potřebné doby pojištění. Potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod se po 31. 12. 2009 postupně prodlužuje z 25 let až na 35 let, a to v závislosti na kalendářním roce dosažení důchodového věku. Ve specifických případech lze nárok na starobní důchod získat i při získání kratší doby pojištění (Nejčastější otázky ke starobním důchodům [online]).

Doba pojištění není jen doba, kdy člověk pracuje a hradí si pojištění, ale je to i doba, kdy je pojištěnec veden na úřadu práce. Po tuto dobu za něj platí pojištění stát. Přesněji je tato doba specifikována: (Nejčastější otázky ke starobním důchodům [online])

- Po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, ve smyslu příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti.
- Po dobu **nejvýše 3 let**, pokud jsou splněny specifické podmínky nároku na důchod, po dovršení 55 let. Bez ohledu na výše uvedený bod.

1.7 Diskriminace, ageismus a Age management v souvislosti skupiny 50+

S cílem práce „analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací“ souvisí tři výše uvedené pojmy, protože jsou nejčastěji skloňované se skupinou 50+. Současně sehrávají svou roli ve stereotypním myšlení potenciálních zaměstnavatelů. Toto stereotypní myšlení musím zohlednit ve svém plánu rekvalifikací.

1.7.1 Diskriminace

17. června 2009 Parlament České republiky po dlouhých vyjednáváních přijal zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, který vyjma druhé části nabyl účinnosti 1. září 2009.

Tento zákon, tedy v § 2, přímo zaručuje právo na rovné zacházení, rozumí se právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

Obecně můžeme napsat, že podle tohoto zákona je diskriminací jakékoliv jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu „rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či jiného názoru“.(Antidiskriminační zákon [online]).

Diskriminaci rozdělujeme, dle antidiskriminačního zákona: (Antidiskriminační zákon [online])

- **Přímou diskriminací** označujeme jednání, které přímo souvisí s vymezením diskriminace ve výše uvedeném zákoně.
- **Nepřímou diskriminací** se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Skupina 50+ se nejčastěji setkává právě s nepřímou diskriminací v souvislosti se svým věkem. Její pracovní schopnosti tedy nejsou posuzovány na základě jejího chování, ale na základě projektování představ a předpokladů. Antidiskriminační zákon neřeší rozsáhlé problémy této skupiny na trhu práce, ale ukotvuje, že toto jednání je protizákonné. Tedy i mimo jiné zaručuje skupině 50+ rovné zacházení při nároku na rekvalifikační kurzy.

1.7.2 Ageismus

Ageismus je dalším zásadním pojmem, který souvisí s analýzou skupiny 50+, a tedy i s cílem práce. Protože sebelepší plán vhodných rekvalifikací pro tuto skupinu nemá šanci zvýšit konkurenceschopnost skupiny 50+ na trhu práce, pokud management řízení lidských zdrojů nezmění svůj pohled na skupinu 50+.

Tento pojem nemá v sociální teorii příliš dlouhou historii. Ageismus (neboli věková diskriminace) jako jeden z jejích nejvýznamnějších pojmů se v sociálněpolitické praxi vyskytuje teprve 40 let. Pojem přichází z USA koncem šedesátých let 20. století a zájem o něj roste s gradujícím stárnutím moderních společností. To, zda společnost přijme střední a vyšší věk jako příležitost nebo jako rozrůstající se ohrožení, se projevuje v jejich proklamovaných hodnotách i v realizované praxi. Vedle společenského klimatu nelze opomenout individuálně-psychologické predispozice a kulturní vlivy. (Věková diskriminace – ageismus-Vidovičová.[online])

Vidovičová ve své „Věkové diskriminaci – ageismus“ cituje Butlera, který definoval ageismus jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahuje k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech. Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se s nimi identifikovali jako s lidskými bytostmi. (Věková diskriminace – ageismus-Vidovičová.[online])

Pro názornost autoři rovněž v Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+ upozorňují na souvislosti ageismu a pracovního trhu. Ageismus je podle této autorky přítomen ve všech fázích zaměstnanosti (nejen v inzerátech, v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení úkolů a plánování kariéry, v odměňování i zaměstnaneckých výhodách). Důsledkem těchto souvislostí je podle ní i vyšší nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let. (Cimbalniková a kol. 2012, s. 74)

Česká republika legislativně upravila vztah věku a trhu práce. V Zákoníku práce je stanoven hraniční věk pro uzavření pracovněprávního vztahu a v zákonu o zaměstnanosti je stanoven zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku. Zde se upravuje i zákaz diskriminační inzerce. Pokud má zájemce podezření na diskriminační jednání, může

se obránit na pracovníky úřadu práce, kteří jsou oprávněni provést šetření, zda se jedná o diskriminaci na základě věku, nebo ne. Důkazní břemeno je v tomto případě na straně zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel musí prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo.

1.7.3 Age management

Age management je dalším nástrojem jak udržet anebo vrátit skupinu 50+ na trh práce. Age management by měl napomáhat k vytváření podmínek pro uplatnění pracovníků všech věkových skupin. Autoři „Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice“ čerpají z dokumentu Baseline study sítě ESF Age od Kuperus, Stoykova, & Rode z roku 2011, kde lze nalézt detailnější definici: *„Age management, nebo také age diversity management, je zastřešující termín pro dynamický soubor zásad, pravidel, postupů, nástrojů, rezerv a investic týkající se uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti jednotlivců, přitom podporuje optimum ekonomické a společenské produktivity v průběhu celého života, a umožňuje pracovníkům všech věkových kategorií vést produktivní, smysluplný a zdravý život, včetně období odchodu do důchodu.“*

(Novotný a kol. 2014, s. 56)

Na Age management jsem se zaměřila z důvodu cíle této práce „analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací, protože bez podpory managementu se skupina 50+ nevrátí na trh práce, bez ohledu na to, kolik absolvovala rekvalifikací. Toto nelze zajistit jednotlivými opatřeními, ale jedině celostním a komplexním řešením.

1.8 Právní ochrana osob 50+

V návaznosti na cíl práce, potažmo na analýzu skupiny 50+, je nutné poukázat i na právní ochranu těchto osob. V České republice neupravuje pracovní právo zvláštní postavení starších pracovníků tak jako v mnoha zemích západní Evropy. V zákoně o zaměstnanosti jsou tyto osoby zařazeny do skupiny uchazečů, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je dána zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny všem uchazečům, bez rozdílu. Zákon o zaměstnanosti ani jiný legislativní dokument ČR neřeší v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti speciálně problematiku postavení starších osob na trhu práce. Výjimku tvoří oblast pasivní politiky zaměstnanosti (podmínky poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti). Podpora v nezaměstnanosti je podle zákona o zaměstnanosti vyplácena uchazečům mladším 50 let po dobu 5 měsíců. Uchazečům ve věku 50 – 55let se tato doba prodlužuje na 8 měsíců a uchazečům nad 55 let je vyplácena po dobu 11 měsíců.

1.9 SWOT analýza skupiny 50+

Pro splnění cíle mé práce je nutná analýza dané věkové skupiny. Jako nejvhodnější se mi jeví právě tzv. SWOT analýza. A to zejména proto, že její struktura postihne nejen silné a slabé stránky této skupiny, ale i její příležitosti a naopak hrozby.

SWOT analýza je univerzální analytická technika zaměřená na zhodnocení vnitřních a vnějších faktorů ovlivňujících úspěšnost organizace nebo nějakého konkrétního záměru (například nového produktu či služby). Nejčastěji je SWOT analýza používána jako situační analýza v rámci strategického řízení.

Autorem SWOT analýzy je Albert Humphrey, který ji navrhl v šedesátých letech 20. století. SWOT je akronym z počátečních písmen anglických názvů jednotlivých faktorů:

- Strengths – silné stránky
- Weaknesses – slabé stránky
- Opportunities – příležitosti
- Threats – hrozby

Následující SWOT analýza je vypracována z podkladů Zlínského kraje. Zlínský kraj ve své výroční zprávě zveřejnil SWOT analýzu nezaměstnanosti. Tuto vypracovanou analýzu jsem po konzultaci s vedením Zlínského kraje upravila pro potřeby diplomové práce. Jednotlivé zařazení do kvadrantů vychází nejen z konzultací, ale i z vlastních zkušeností, které jsem za dobu působení ve spolku Akropolis načerpala.

Tabulka č. 1: SWOT analýza skupiny 50+

SILNÉ STRÁNKY OSOB 50+	SLABÉ STRÁNKY OSOB 50+
<ul style="list-style-type: none"> • loajalita • profesní zkušenosti • řemeslná zručnost ve výrobě • zodpovědnost • aktivní přístup k práci • časová flexibilita • vyzrállost • nízká míra fluktuace • zaměstnavatelé jsou vůči osobám 50+ smířlivěji naladěni než k jiným „problémovým“ skupinám • osoby 50+ mají zájem o zaměstnání i za cenu nižší mzdy • možnost předání praktických zkušeností • získané pracovní návyky 	<ul style="list-style-type: none"> • osoby od 50 do 54 let jsou v Zlínském kraji nejpočetnější skupinou mezi uchazeči o zaměstnání • nižší adaptabilita • úbytek fyzických sil • zdravotní stav, kognitivní změny • zlovyky, stereotypy • neochota dojíždět za prací • nízká počítačová gramotnost • menší jazykové vybavení • vysoký podíl mezi uchazeči o zaměstnání s nízkým vzděláním • častá nechuť ke změně pracovních návyků • snížené sebevědomí • nechuť k dalšímu vzdělávání
PŘÍLEŽITOSTI U OSOB 50+	HROZBY U OSOB 50+
<ul style="list-style-type: none"> • další vzdělávání v informačních technologiích, v cizích jazycích • rekvalifikace • spolupracovat se zaměstnavateli, možnosti dotovaných míst • působit na zaměstnavatele v oblasti age managementu • projektování vzdělávacích akcí zaměřené na osoby 50+ • strukturální fondy ESF • flexibilní pracovní úvazky 	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšování procenta osob 50+ v populaci • osoby 50+ nemají často potřebu k dalšímu vzdělávání, pocit marnosti • stát nepodporuje konkrétními kroky podporu zaměstnávání u osob 50+ (např. daňové úlevy, dotace praxe, nezvyšování důchodového věku) • současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+ - ageismus • generační rozdíly

Zdroj: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji), vlastní úprava

2 Faktory ovlivňující trh práce skupiny 50+

Cílem práce je analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací. Jak už jsem dříve uvedla, trh práce úzce souvisí se skupinou 50+ a volbou rekvalifikačních kurzů, tedy i ochotou skupiny 50+ zúčastnit se nabízených rekvalifikačních kurzů. Jedním z důvodů motivace skupiny 50+ může být, jak citují Šelcová a Kebza ve své knize Rosse a Wu z roku 1996: *„Zaměstnání je důležitým aspektem v životech lidí, je nositelem sociálního statusu, kontaktů. Tento status úzce souvisí s životní úrovní, se spokojeností se životem. Obecně můžeme říci, že čím vyšší sociální status jedinci dosáhli, tím jsou se svými životy spokojenější.“* (Šolcová, Kebza 2006, s. 50)

Stejně tak už Beck dříve zdůrazňoval důležitost práce. Práce v průmyslové společnosti získala prioritu, která neměla v dějinách obdoby, protože pracovní síla je základní cestou jak si vydělat na chleba, což platí doposud. Zvýšené riziko ztráty zaměstnání a snížení šancí na opětovné získání negativně ovlivňuje kvalitu života skupiny 50+.

Zatímco dopady krátkodobé nezaměstnanosti mohli lidé a jejich rodiny přežít, přetrpět ze zásob, rezerv, při dlouhodobé nezaměstnanosti jsou dopady mnohem tvrdší, protože „už není kde brát“. (Buchtová 2002, s. 39).

2.1 Celoživotní vzdělávání

S cílem práce analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací souvisí i další aspekt jejího úspěšného působení na trhu práce, a to je další vzdělávání. Jak vyplývá z výše uvedených zpráv pro ministerstvo práce a sociálních věcí a i ze zprávy Zlínského kraje pro rok 2014, dochází u skupiny 50+ ke kumulaci více problémů. Příkladem může být vyšší věk v kombinaci s nízkým vzděláním.

Autoři „Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat“ poukazují na skutečnost, že východiskem pro tuto skupinu může být právě celoživotní vzdělávání. (Novotný, a kol. 2014, s. 61)

Koncept celoživotního učení často propojuje vzdělávání s pracovní aktivitou, umožňuje pružně reagovat na potřeby trhu práce, na kvalifikační požadavky zaměstnavatele a na zabezpečení zájmů a potřeb účastníků vzdělávacích aktivit. Tím vytváří podmínky k získání kvalifikace i mimo školský systém. (Fischer Epe 2006, s. 129)

Nedílnou součástí celoživotního učení je i další profesní vzdělávání, které rozšiřuje, prohlubuje a doplňuje dosavadní nebo novou kvalifikaci v souvislosti s měnícími se podmínkami na trhu práce. Tato trvale aktualizovaná nabídka dalšího profesního vzdělávání podporuje a zvyšuje adaptabilitu pracovní síly na technologický vývoj, na využívání informační platformy v jednotlivých oborech a využití inovací pracovních postupů směřujících k efektivnější a vyšší produktivitě práce. Ve využívání dalšího profesního vzdělávání osob ve věku 25 až 64 let se však ČR nachází pod průměrem celé EU. Důležitým ukazatelem je i údaj o vynakládaných výdajích na další profesní vzdělávání. Česká republika patří mezi země s nejmenším objemem financí vynakládaných na další vzdělávání v rámci celé EU.

Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu. Kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk naučí učit se a že bude mít k učení pozitivní postoj. Další odborné vzdělávání by mělo vybavovat člověka dovednostmi a schopnostmi řešit současné problémy (Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017.[online2015]).

2.1.1 Rekvalifikace

Pro cíl práce analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací je nutné charakterizovat pojem rekvalifikace. Pro splnění cíle a vytvoření návrhu rekvalifikací je třeba splnit dané podmínky. Tyto podmínky posouvají vzdělávací kurz na úroveň rekvalifikace.

Rekvalifikace jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti ministerstva práce a sociálních věcí, úřadů práce v České republice. Jde tedy o opatření, které má pomáhat lidem získat nové zaměstnání, jedná se o motivaci nezaměstnaných k opětovnému návratu na trh práce a získání zaměstnání. Jedná se tedy o opatření ze strany úřadů práce, která mají pomáhat lidem najít nové zaměstnání.

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

(Zákon č.435/2004Sb., o zaměstnanosti, §108 [online]).

Rekvalifikace se řídí pravidly dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §109, který určuje, že se musí jednat o dohodu mezi uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace úřad práce hradí náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace zajišťuje úřad práce, příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (Interní materiál úřadu práce Zlín: Obecné předpisy)

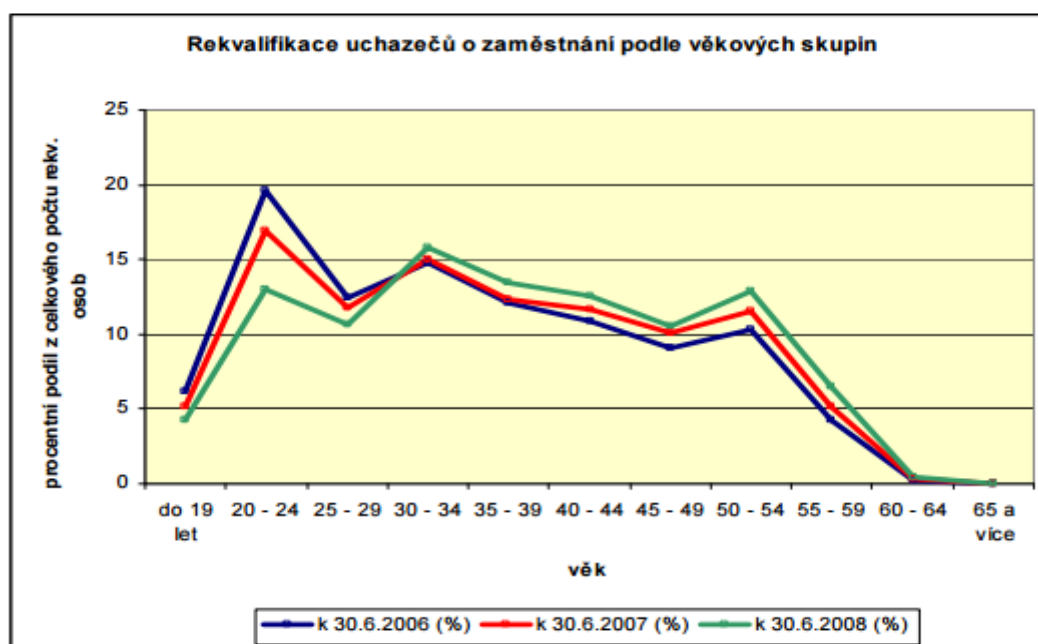
Ze studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09 vyplývá, že rekvalifikace jsou významnou aktivitou pracovníků úřadů práce ve snaze vrátit uchazeče o zaměstnání na trh práce.

Rekvalifikace se tedy objevují v mnoha individuálních akčních plánech vytvářených pracovníky úřadů práce pro jednotlivé uchazeče o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání mají o rekvalifikace zájem, ale jen o některé obory.

Uchazečům o zaměstnání jsou nabízeny seznamy aktuálních rekvalifikací včetně kritérií, která musí splňovat, a pokud tato kritéria nesplní, nemají na tyto rekvalifikace nárok. (Freibergová a kol. 2013, s. 126-127)

Pro dokreslení situace přikládám graf, který mapuje využití nabízených rekvalifikací, z pohledu věku uchazečů o zaměstnání.

Obrázek č. 10: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání podle věkových skupin



Zdroj: (Závěrečná zpráva MPSV [online])¹

¹ Graf je z roku 2008, aktuálnější data nejsou, dle sdělení Úřadu práce Zlínského kraje, k dispozici.

Pro splnění cíle práce, jehož součástí je navrhnout vhodné rekvalifikace pro skupinu 50+, je vhodné zmínit i přístup pracovníků úřadu práce.

Podle Vid'ovičové je alarmující, že podstatně mnoho starších uchazečů neočekává od pracovníků úřadů práce pomoc při rekvalifikaci, která má být jedním z nástrojů aktivní politiky proti nezaměstnanosti. Starší pracovníci by měli pravděpodobně o rekvalifikaci a další vzdělávání zájem, ale vzhledem k tomu, že se jedná o finančně náročné opatření a starší pracovníci jsou vnímáni jako „nenávratná a zbytečná“ investice, není tato snaha ze strany úřadu práce v mnoha případech opětována.

Nezřídka dochází k diskriminaci starších osob. Tento trend potvrdil i Sirovátka (2003), který zkoumal účelnost aktivních politik a potvrdil, že počet nezaměstnaných ve vyšším věku roste, ale jejich podíl na rekvalifikacích zůstal konstantní. Přestože byl zájem starších pracovníků o rekvalifikaci vysoký, cílenost těchto programů na vyšší věkové kohorty ze strany úřadů práce byla nízká. A to bez ohledu na míru nezaměstnanosti v okrese (Věková diskriminace – ageismus -Vidovičová [online]).

Zde bych ráda odcitovala ze Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09, kde zaznívá: *„Obyvatelstvo stárne, oddaluje se doba odchodu do důchodu a přibývá UoZ starších 50 let, kteří mají kombinaci překážek získání zaměstnání, jako je např. nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, nedostatečná znalost práce s informačními technologiemi, neznalost cizích jazyků a negativní přístup k dalšímu vzdělávání. Pro tyto občany není příliš snadné stanovit reálný cíl IAP a dosáhnout jej dříve, než se dostanou do důchodového věku. Lze je zařadit do rekvalifikace, ale je sporné, zda je poté někdo zaměstná.“* (Freibergová a kol. 2013, s. 37).

Pro srovnání uvádím postoj z „Politiky zaměstnanosti a dalších opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize“. Z této publikace vyplývá, že podle některých úřadů práce jsou rekvalifikace nejefektivnějším opatřením, jak rozšířit kvalifikaci k tomu, aby se zvýšily šance na trhu práce. Vedle toho je sledován „placebo“ efekt, tedy nabídnout smysluplnou alternativu v situaci, kdy je fatální nedostatek pracovních míst. (Sirovátka, Šimíková 2013, s. 37)

Tato skutečnost je ovšem potlačena vyjádřením pracovníků Úřadu práce Zlínského kraje. Ti sdělili, že nesledují úspěšnost rekvalifikovaných uchazečů při získání zaměstnání a nemají přehled o úspěšnosti pracovního umístění těchto osob. Proto nemohou souhlasit či

nesouhlasit s myšlenkou, že rekvalifikace je cestou ke zvýšení konkurenceschopnosti uchazečů na trhu práce. Zároveň ale potvrzují pozitivní účinky „placebo“ efektu při jednání s uchazeči o zaměstnání.

2.1.2 Rekvalifikace ve Zlínském kraji

Pro cíl práce analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací je nutné se detailně seznámit s možnostmi, které nabízí úřady práce ve Zlínském kraji. Jsem si vědoma toho, že rekvalifikační kurz může absolvovat i zájemce, který není evidován na úřadu práce. Ale cena těchto kurzů je natolik vysoká a ze zkušenosti spolku Akropolis, vím, že naplnění rekvalifikačních kurzů více méně závisí na třetí osobě, která cenu uhradí. Zpravidla se jedná o úřad práce a v ojedinělých případech cenu uhradí i zaměstnavatel. Proto je nutné splnit podmínky jak akreditační komise, tak i podmínky úřadů práce. V roce 2014 byly rekvalifikační kurzy zabezpečované úřadem práce realizovány na základě veřejné zakázky pro Zlínský kraj (z roku 2012). Uchazeči o zaměstnání mají možnost absolvovat tzv. zvolenou rekvalifikaci. Rekvalifikační kurzy jsou určeny pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na úřadu práce. (Interní materiál úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

Z výše uvedené „Zprávy o situaci na trhu práce v roce 2014“ vyloučily i nejžádanější rekvalifikační kurzy pro uchazeče pořádané Zlínským úřadem práce, a to: (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji)

- v účetní oblasti (podvojný účetnictví a mzdová účetní, skladová účetní),
- v oblasti výpočetní techniky – počítačová gramotnost, specializované počítačové kurzy, jako je počítačová grafika, tvorba webových stránek,
- v oblasti sociálních služeb je dlouhodobý převis uchazečů,
- obsluha vysokozdvížného vozíku.
- v roce 2014 se zvýšil zájem o rekvalifikační kurzy základů podnikání,
- naopak v roce 2014 poklesl zájem skupiny 50+ o strojírenské, svářečské a vazačské kurzy.

Individuální požadavky na rekvalifikace byly řešeny prostřednictvím tzv. **zvolené rekvalifikace**.

Tento typ rekvalifikací použijí při naplňování cíle práce analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací. Důvodem je, že si uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání vybere a následně zabezpečí rekvalifikaci sám. A to v souladu s podmínkami úřadu práce.

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

Podmínky k přiznání a následného absolvování zvolené rekvalifikace:

Za tímto účelem si vybírá:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§108 odst. 2).

O zvolenou rekvalifikaci je nutné na úřadu práce požádat na k tomu určeném formuláři nejpozději 14 dnů před zahájením kurzu (z důvodu posouzení a administrativního zpracování požadavku (Interní materiál Úřadu práce Zlín: Nabídka rekvalifikací ve Zlínském kraji)

Žádosti o zvolenou rekvalifikaci jsou posuzovány odbornou komisí. V žádosti musí být uveden termín rekvalifikace (včetně termínu závěrečné zkoušky, a to i v případě konání zkoušky dle zvláštních právních předpisů) a cena rekvalifikace (doloží potvrzením od příslušného rekvalifikačního zařízení).

Úřad práce hradí pouze cenu rekvalifikačního kurzu rekvalifikačnímu zařízení (kurz musí mít akreditaci ministerstva nebo musí splňovat podmínky podle jiného zvláštního předpisu). Cena musí obsahovat i náklady na závěrečnou zkoušku, a to i v případě konání zkoušky dle zvláštních předpisů.

Úřad práce nehradí další náklady spojené s rekvalifikací, které nevznikají rekvalifikačnímu zařízení, př. poplatek za zkoušku odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, náklady na lékařská vyšetření, jízdní výdaje, ubytování apod. Tyto náklady si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání hradí sám. Při zvolené rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání nepobírá od úřadu práce podporu při rekvalifikaci.

Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Jednání s rekvalifikačním zařízením je v případě zvolené rekvalifikace plně v kompetenci uchazeče.

Jsou zde následující podmínky: (Interní materiál úřadu práce Zlín: Nabídka rekvalifikací ve Zlínském kraji)

- uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí po celou dobu rekvalifikace plnit studijní a výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením;
- nejpozději do 14 dnů po skončení rekvalifikace uchazeč nebo zájemce o zaměstnání předloží úřadu práce doklad o úspěšném absolvování (absolvováním kurzu se rozumí účast v přípravném kurzu včetně složení závěrečné zkoušky);
- odmítne-li uchazeč bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace úřadu práce uhradit;
- nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, úřad práce za něho cenu rekvalifikace neuhradí.

3 Kompetenční model

V cíli diplomové práce je mým úkolem navrhnout plán vhodných rekvalifikací pro skupinu 50+. Proto, abych mohla tento cíl naplnit, je nutné vytvoření kompetenčního modelu. K tomu využiji stávající kompetenční model, který byl vytvořen v projektu Bez bariér. Tento model jsem s vedením spolku Akropolis analyzovala a na základě zkušeností z tohoto projektu jsem navrhla nový kompetenční model. Ten bude sloužit jako prostředek k naplnění cíle diplomové práce. Při zkoumání kompetenčního modelu a k následnému navržení plánu vzdělávání, v našem případě plánu rekvalifikací, je třeba mít povědomí o žádaných kompetencích zaměstnavatelů u potenciálních pracovníků. Je třeba se seznámit se specifickými faktory souvisejícími s osobami 50+ a znát jejich silné a slabé stránky (čerpám z výše uvedené analýzy SWOT v této práci).

Autoři Kubeš, Spillerová a Kurnický ve své knize Manažerské kompetence zmiňují, že poprvé se s kompetencemi setkáváme v roce 1973, a to jako s provokací. Tehdy vyšel článek jednoho významného amerického protagonisty, psychologa Davida McClellanda. Autor v článku s názvem „Testing for Competence ether than for Intelligence“ vyzýval, aby při výběru nových manažerů byl kladen důraz na jejich kompetence, nikoliv na jejich inteligenci. Na základě výsledků z výzkumu byl David McClelland přesvědčen, že testování inteligence a vědomostí nemohou předpovědět pracovní výkon nebo úspěšnost jedince. (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s. 14)

3.1 Charakteristika kompetence

V návaznosti na cíl práce, kde je mým úkolem navrhnout vhodný plán rekvalifikací pro skupinu 50+, považuji za nutné určitým způsobem definovat kompetence jako takové.

V knize Řízení lidských zdrojů od Michaela Armstronga (2007) je polemika o tom, co vůbec kompetence jsou. V angličtině se používají dva termíny:

1. **competence**, která odpovídá našemu pojmu kvalifikace či odborné způsobilosti. Competence /kvalifikace, odborná způsobilost – spojujeme s takzvanými tvrdými dovednostmi, tedy tím, co musí pracovník znát.
2. **competency**, který používáme pro vyjádření schopnosti vůbec či pro schopnost chování. Competency/schopnosti – spojujeme s takzvanými měkkými dovednostmi, které napomáhají k dosažení výkonu pracovníka.

Ve významu chování jsou tyto schopnosti někdy označovány jako měkké dovednosti.

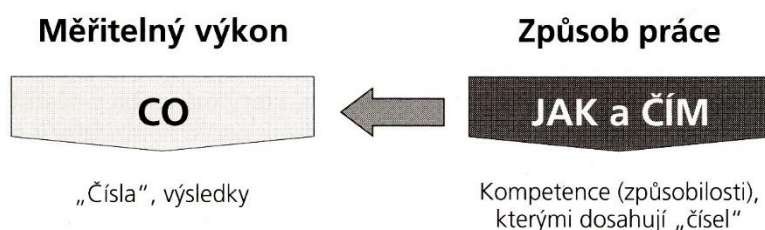
Veteška, Tureckiová (2008) definují kompetenci jako „jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27). Autoři vyzdvihují schopnost člověka rozvíjet svůj potenciál. Veteška a Tureckiová však upozorňují na to, že mít potřebné schopnosti ještě neznamená, že jedinec bude úspěšný, jak už zmínil McClelland.

Armstrong definoval kompetence jednoduše jako: „chování potřebné k dosažení žádoucích úrovní výkonu“. Podle něj se jedná o procesní aspekt kompetence, který bude ovlivňován úrovní vstupů (znalostí a dovednostmi) a měřen analýzou výstupů (skutečné chování a výsledky). (Armstrong 1999, s. 200)

Hroník (2007) pohlíží na kompetenci jako na „trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle. Tento trs lze pozorovat ve vzorku chování, kde lze identifikovat více kompetencí najednou. Přičemž kompetence nejsou pouhými dovednostmi, ale jsou to pozorovatelné způsoby, podle kterých dosahujeme efektivních výkonů.“ (Hroník 2007, s. 61-62)

Tentýž autor upozorňuje na nutnost odlišování kompetencí a rysů. Rysy jsou rozhodující pro charakter chování, ale rysový přístup není v praxi firem a organizací nosný. Podle autora orientace na rysy může nabídnout metody a nástroje pro výběr, ale již ne pro efektivní rozvoj a vzdělávání v dynamickém pracovním prostředí. (Hroník 2007, s.65)

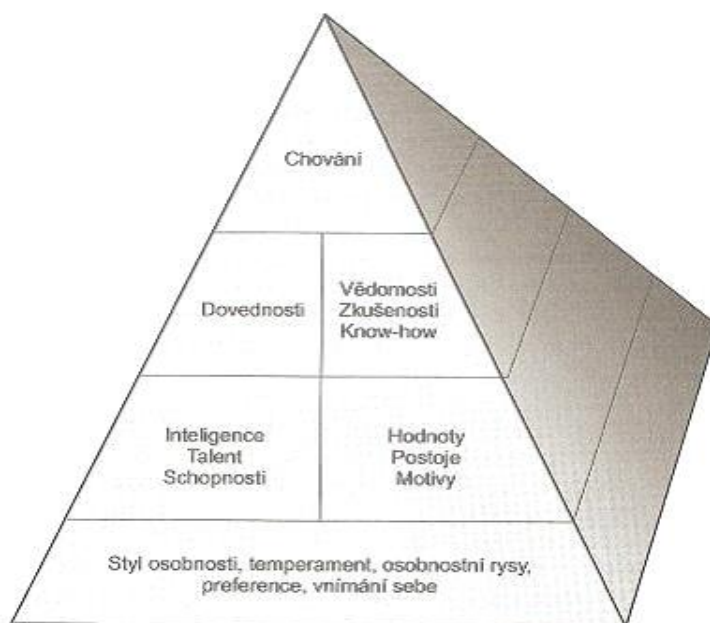
Obrázek č. 11: Vztah mezi měřitelným výkonem a kompetencemi



Zdroj: (Hroník 2007, s. 62)

Pro větší ilustraci přikládám anatomii kompetence.

Obrázek č. 12: Anatomie kompetence



Zdroj:(Bartoňková 2010, s. 87)

3.1.1 Znaky kompetence

Aby byl vytvořený kompetenční model použitelný pro cíl mé práce, musí jednotlivé vybrané kompetence splňovat určité znaky, tak abychom mohli požadované schopnosti a dovednosti považovat za kompetence.

Veteška a Tureckiová za nejvýznamnější znaky kompetence označují:

- kompetence je vždy kontextualizovaná – je tedy zasazená do konkrétního prostředí nebo do určité situace;
- kompetence je multidimenzionální – skládá se z různých zdrojů (informace, znalosti, dovednosti, postoje, ...), které jsou propojeny se základními dimenzemi lidského chování;
- kompetence je definovaná standardem – předpokládaná úroveň zvládnutí kompetence je určena předem, předběžně je definován i soubor výkonových kritérií (měřítek či standardů očekávaného výkonu);
- kompetence má potenciál na akci a rozvoj – kompetence je získávána a rozvíjena v kontinuálních a celoživotních procesech vzdělávání a učení.

(Veteška, J.,Tureckiová, M., 2008, s. 31-32)

3.1.2 Kompetenční model a požadavky na něj

Kompetenční model popisuje konkrétní kombinaci vědomostí, dovedností a dalších charakteristik osobností, které jsou potřebné pro danou pozici a k plnění pracovních úkolů (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004, s. 60).

Podle Hroníka kompetenční model představuje most mezi hodnotami a popisem práce. Podle stejného autora musí kompetenční model splňovat následující kritéria, aby byl funkční: (Hroník 2007, s. 71-72)

- Propojující – vytváří propojení mosty, je zde jasná návaznost na strategie; vytváří výkladový rámec pro personální činnosti a podporuje je,
- uživatelsky přátelský – nejdůležitější charakteristika, kompetenční model by měl vystihnout podstatu věci, avšak zbytečně nezjednodušovat,
- jednotný – funguje napříč, má sjednocovat i jazyk,
- sdílený – není předkládán jako hotový,
- široce využitelný – kompetenční model by měl poskytovat jedno výkladové schéma pro výběr, hodnocení, rozvoj a vzdělávání pracovníků.

Pro tvorbu kompetenčního modelu je potřeba si ujasnit, z čeho se kompetence skládají.

Kompetence pracovníka se skládají ze tří základních oblastí:

1. obecné dovednosti,
2. odborné znalosti a dovednosti,
3. klíčové kompetence.

3.1.3 Klíčové kompetence

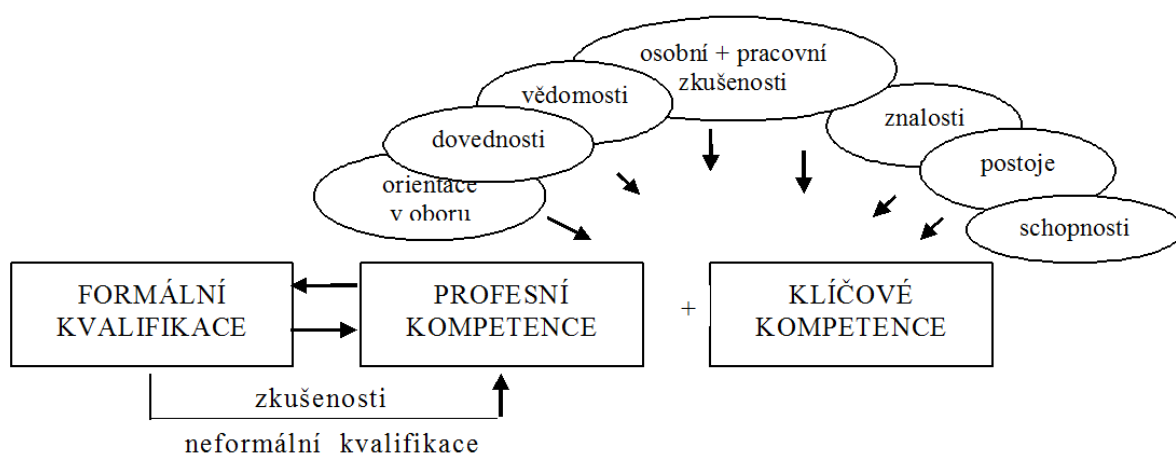
V návaznosti na cíl práce analyzovat skupinu 50+ a následně vytvořit plán vhodných rekvalifikací jsou klíčové kompetence zásadním faktorem při tvorbě kompetenčního modelu pro skupinu 50+. Protože tento model postavím právě na těchto specifických získaných kompetencích a tím využiji některé ze silných stránek skupiny 50+, není nutné se věnovat obecným a odborným dovednostem. A to zejména z důvodu, že netvořím kompetenční model pro konkrétní pozici.

Klíčové kompetence se staly fenoménem od 70. let minulého století. S pojmem přichází Belz a Siegriest, kteří jej přebírají od Mertense, jenž jej poprvé popsal v souvislostech s trhem práce a zaměstnaností.

Do vzdělávání se tento termín dostává koncem 90. let. Zájem o kvalitu a efektivitu vzdělávání dostává klíčové kompetence do popředí zájmu.

Ve své práci se zaměřím na klíčové kompetence, které činí danou rekvalifikaci jedinečnou pro danou organizaci. Podle Bartoňkové jsou základem při stanovení kritérií při výběru pracovníků a mohou pomoci definovat priority dalšího vzdělávání zaměstnanců. (Bartoňková 2010, s. 92-93).

Obrázek č. 13: Nové pojetí kvalifikací založených na získání klíčových kompetencí



Zdroj: (Veteška 2010, s. 101)

3.2 Kompetence skupiny 50+

Při identifikování kompetencí pro osoby 50+ se budu držet postupu, který doporučují Kubeš, Spillerová a Kurnický. Autoři celý proces rozdělují do těchto pěti etap: (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004, s. 46)

- 1) přípravná fáze,
- 2) fáze získávání dat,
- 3) fáze analýzy a klasifikace informací,
- 4) popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu,
- 5) ověření a validace vzniklého modelu.

Přípravná fáze

- vytvoření profilu účastníka,
- průzkum možností na místním trhu práce.

V rámci této fáze byly definovány požadavky na profil účastníka. Musel splňovat následující kritéria: věk 50 a více, středoškolské vzdělání. Průzkum možností na trhu práce ve Zlínském kraji proběhl s cílem získat informace o tom, zda jsou majitelé firem ochotni poskytnout praxi po dobu trvání rekvalifikace. Z výsledků vyplynula skutečnost, že firmy nejsou ochotny tuto praxi nabídnout, a to zejména z důvodu neposkytované finanční odměny.

Fáze získávání dat

- Závěrečná zpráva projektu „Bez bariér“,
- Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji,
- interní materiály spolu Akropolis.

V této fázi byly zkoumány informace z výše uvedených dokumentů. Po konzultaci s vedením spolku Akropolis byly rozebrány zkušenosti z projektu „Bez bariér“ a rovněž byla, pro konečné rozhodnutí, stěžejní data ze Zlínského kraje. Zde se potvrdila skutečnost a můj předpoklad, že je lepší zacílení cílové skupiny do sektoru služeb než do sektoru výroby. Konkrétně jde o snahu umístit účastníky rekvalifikace do neziskového sektoru.

Fáze analýzy a klasifikace informací

- Vyhodnocení získaných dat,
- výběr aktivit, které navazují na potřeby cílové skupiny.

V této fázi bylo určeno, na základě konzultací s vedením spolku Akropolis a konzultací s odborem poradenství Zlínského kraje, že bude navržen plán pěti rekvalifikací. Toto rozhodnutí bylo stanoveno nejen na základě zkušeností z předcházejícího projektu, ale i z časových důvodů – pokud se má rekvalifikace řádně připravit a její náplň má být smysluplná, nemá cenu dělat více než právě 5 rekvalifikací za rok. Menší počet rekvalifikací s sebou naopak nese riziko, že se rekvalifikace nenaplní nebo nebude schválena ministerstvem školství.

Popis a tvorba kompetenčního modelu

Níže uvádím aktuální kompetenční model pro osoby 50+. Tento model byl mnou vytvořen, a to úpravou z původního kompetenčního modelu, který sloužil pro potřeby projektu „Bez bariér“. Tato úprava byla, jak jsem již zmínila, konzultována s vedením spolku Akropolis. Úpravy vychází z praktických zkušeností a ze snahy vyhnout se chybám, které byly v původním projektu. Na základě kompetenčního modelu budou stanoveny vzdělávací

potřeby, které podpoří v konečném důsledku konkurenceschopnost cílové skupiny na trhu práce.

Tabulka č. 2: Kompetenční model cílové skupiny

Řešení problémů	Kompetence	Popis kompetence	Požadovaná úroveň kompetencí v plánu rekvalifikací - ke každé zvolené rekvalifikaci je přiložena matice požadovaných kompetencí
	Řešení problémů	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost získat podstatné informace • identifikovat a analyzovat problém • schopnost zhodnotit výsledky • realizovat řešení 	Ano
	Hledání informací	<ul style="list-style-type: none"> • shromažďovat potřebná data • identifikace a nacházení problémů • analyzovat informace • využití informací 	Ano
	Tvořivost	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnost generovat nova řešení • identifikovat nápaditá, nová řešení pracovních problémů • schopnost vylepšovat současný stav věcí 	Ano
Přístup k práci	Plánování, organizování	<ul style="list-style-type: none"> • zavádění kontroly vlastní práce • identifikace priorit a efektivního nakládání s časem • vytváření krátkodobých a dlouhodobých plánů • určování vhodných priorit 	Ano
	Adaptabilita	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost přizpůsobit chování nově vzniklým podmínkám (nové úkoly, noví lidé) • schopnost adaptovat se na překážky a rozmanitost okolního prostředí • přizpůsobovat jednání vůči prostředí • Podílet se na změně podmínek 	Ano

Komunikace	Odolnost vůči zátěži	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost podávat výkon v zátěžových situacích (nejistota, nesouhlas, časový tlak) • schopnost formulovat konstruktivní řešení v zátěžových podmínkách • schopnost adaptace na zátěžové podmínky • schopnost dělat rozhodnutí v zátěžových podmínkách 	Ano
	Slovní projev	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost vyjádřit myšlenky srozumitelně, stručně, jasně • komunikuje způsobem, který odpovídá publiku, jemuž je sdělení určeno • umí vést dialog • umí prezentovat své názory, dotazovat se a argumentovat 	Ano
	Naslouchání	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost aktivního naslouchání, věnování pozornosti při komunikaci partnerovi • projevy zájmu o sdělení • kladení otázek • identifikace podstatných informací 	Ano
	Přesvědčivost	<ul style="list-style-type: none"> • umí získat pozornost • schopnost komunikovat tak, aby bylo dosaženo souladu • schopnost získat podporu od druhých lidí 	Ano
Vztahy	Vztahy a interpersonální dovednosti	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost spolupráce s druhými lidmi • posouzení užitečnosti při dosahování cílů • umí delegovat • schopnost pracovat s mezilidskými vztahy při prosazování cílů 	ANO
	Zvládání konfliktů	<ul style="list-style-type: none"> • schopnost včasné identifikace konfliktních situací • umí zvládat své emoce • schopnost přicházet s konstruktivními řešeními konfliktních situací • schopnost předcházet konfliktním situacím 	Ano

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – kompetenční model projektu „Bez bariér“), vlastní úprava

- 4. Ověření a validizace vzniklého modelu** – po skončení zvolených rekvalifikací bude jako způsob validizace použita metoda, která je ve spolku Akropolis standardní. Konkrétně jde o tento postup: Využití 360° zpětné vazby –pro tuto metodu jsou využity dotazníky. Výhodou 360° zpětné vazby je, že jedinci získají širší přehled o tom, jak je vnímají ostatní lidé. Posilování žádoucích schopností vyvolává vědomí sebe sama. Mezi rizika zpětné vazby patří to, že lidé neposkytují upřímnou zpětnou vazbu. Aby byla 360° vazba úspěšná, musí být dotazníky snadno vyplnitelné. Nikdo se nesmí cítit tímto procesem ohrožen, když se otázky týkají skutečných událostí. Dotazníky jsou anonymní.
- Tento způsob zpětné vazby definoval i Armstrong, ve své knize Řízení lidských zdrojů (Armstrong, 2007, s. 448 – 449).

4 Plán rekvalifikací pro skupinu 50+

Při plánu rekvalifikací pro skupinu 50+ budu vycházet ze dvou hlavních zdrojů:

- 1) Analýzy skupiny 50+ a sestavené SWOT analýzy
- 2) Kompetenčního modelu pro skupinu 50+ a sestavené matice vhodných kompetencí

Z analýzy skupiny 50+ vyplynulo několik specifíků. Mezi omezení patří i tělesné a kognitivní změny.

Jde především tyto změny: (Langmeier, Křežčáříková 2007, s. 190-191)

V oblasti tělesných změn:

- snížení rezervní kapacity, ale u lidí pohybově aktivních bývá tento proces sotva znatelný
- zpomalení reakcí
- zhoršení citlivosti smyslů

V oblasti kognitivních změn:

- myšlení je méně pružné a konvenční
- více spoléhá na nabyté zkušenosti a znalosti

Vágnerová nepovažuje tělesné změny za zásadní a shrnuje, že i přes tyto prokazatelné změny jsou starší lidé „*schopni kompenzovat své nedostatky nejen díky větší zkušenosti a kompetencím získaným vzděláním, ale i díky pečlivosti a důslednosti, užití efektivnějších způsobů analýzy situace i zvažování různých alternativ řešení, zejména pokud jsou dostatečně motivováni*” (Vágnerová 2007, s. 250).

Nicméně tyto změny ovlivňují možnosti vhodných rekvalifikací, a proto se v plánu rekvalifikací budu orientovat na rekvalifikace vhodné do oblasti služeb a vzdělávání.

Z analýzy Zlínského kraje vyplývá, že se struktura nejžádanějších profesí ze strany zaměstnavatelů dlouhodobě příliš nemění, jak už jsem výše uvedla. K 31. 12. 2014 do TOP5 profesí patřili pomocní pracovníci ve výrobě, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, řidiči nákladních automobilů, nástrojaři a pracovníci ostražky a bezpečnostních agentur. Především pro požadavky na strojírenské pozice je dlouhodobě nedostatek vhodných uchazečů. Ve výše uvedených žádaných profesích se skupina 50+ těžko uplatňuje. Důvodem mohou být výše popsané změny, ale i stereotypní očekávání zaměstnavatelů.

Z této zprávy rovněž vyplývá, že stále stoupá zájem o rekvalifikace v oblastech účetnických, výpočetní techniky, sociálních služeb, základů podnikání.

Ze slabých stránek Zlínského kraje vyplývají oblasti, které mají rezervy a při plánování rekvalifikací tam vidím možnost pro skupinu 50+ pro oblast podnikání:

- útlum v zemědělských aktivitách,
- podprůměrnost využití potenciálu regionálně typických produktů,
- negativní vývojové trendy v cestovním ruchu, nízká úroveň turistických produktů.

Další oblastí vhodnou pro osoby 50+ při využití rekvalifikací a následné získání potenciálního zaměstnání je neziskový sektor, zde jsem se zaměřila na lektorské činnosti vhodné pro neziskové organizace, charity, azylové domy a podobně.

4.1 Konkrétní plány rekvalifikací

V této kapitole budou rozepsány jednotlivé navrhované rekvalifikační kurzy pro naši cílovou skupinu. Při těchto návrzích jsem vycházela z provedených analýz a rovněž ze získaných poznatků. Počet těchto rekvalifikací byl již vysvětlen v předcházející kapitole. Tyto konkrétní rekvalifikace – jejich zaměření byly vybrány z důvodu, že o ně byl v minulosti již zájem a rovněž byly odsouhlaseny vedením spolku Akropolis a vedoucí odboru poradenství Zlínského kraje. Dalším důvodem pro zvolení těchto konkrétních rekvalifikací jsou výsledky ze zprávy Zlínského kraje. Z ní vyplývá, že stále stoupá zájem o rekvalifikace v oblastech účetnických, výpočetní techniky, sociálních služeb, základů podnikání. Z těchto oblastí jsem byla nucena vypustit oblast účetnictví, a to zejména z důvodu zařazení tohoto typu rekvalifikace do systému výběrových řízení. Rovněž tuto oblast nepodporuje úřad práce jako možnost zvolené rekvalifikace.

Struktura jednotlivých kurzů je jednotná. Zvolené položky jsou standardní pro žádosti, které jsou vypracovány pro ministerstvo školství. Již v minulosti se spolku Akropolis tato struktura osvědčila, proto u ní zůstávám i při tvorbě těchto rekvalifikací. Dalo by se říct, že tato struktura již byla ministerstvem školství odsouhlasena.

4.1.1 Rekvalifikační kurz – pracovník, pracovnice ve spisové službě

Pracovní činnost: Pracovník (pracovnice) ve spisové službě

Celková hodinová dotace kurzu: 100 hod. + 2 hod. zkouška

Teoretická výuka (45 minut): 100 hodin Digitalizace, archivace, prezentace

Praktická výuka (60 minut): 0 hodin

Profil absolventa

- Má základní teoretické znalosti z oblasti digitalizace a archivace pracovní dokumentace. Zná související právní předpisy a normy, orientuje se v současných trendech v digitalizaci a archivaci dokumentace.
- Umí digitalizovat, evidovat, třídít, archivovat a skartovat veškerou pracovní dokumentaci – dopisy, smlouvy, projekty atd. Orientuje se v problematice archivnictví a spisové služby. Zná související předpisy, především zákon 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů.
- Ovládá základní grafické a textové práce v rámci prezentací v Power Pointu, Corel Draw, Prezi.com a Webnode.cz, které může uplatnit při zpracovávání specifických úkolů zaměstnavatele – návrh a zpracování propagačních materiálů, firemních nebo produktových prezentací, grafických reportů apod.
- Umí prezentovat malé projekty organizace i vlastní osobní profil v digitální podobě – lokálně nebo na veřejně sdílené síti (web).

Požadované vzdělání: Minimálně ukončené střední vzdělání (dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů).

Další vstupní předpoklady: Základy práce s PC

Organizační forma vzdělávání: Prezenční

Metody výuky: Výuka nepřesáhne 8 hodin denně + přestávky. Vyučovací hodina teoretické výuky je v rozsahu 45 minut.

Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností: Obsah a harmonogram závěrečné zkoušky (např. test, ústní zkouška, praktická zkouška):

- Tematická závěrečná práce – samostatné zpracování na 8 stran A4 a prezentace před zkušební komisí. Časová dotace: max. 20 min. na obhajobu závěrečné práce.
- Závěrečný test – průřezová témata z celého kurzu, celkem 30 otázek. Časová dotace: max. 30 min.

- Praktická zkouška – vypracování konkrétních úkolů na téma archivace, digitalizace a prezentace. Časová dotace: max. 40 min.
- Účast na kurzu musí být min. 80%.
- Hodnocení úspěšnosti závěrečné zkoušky: bodové.

Tematická závěrečná práce: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20.
Závěrečný test: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20. Praktická zkouška: max. 40 bodů, min. požadovaných bodů: 30. Celkem max. 100 bodů, min. počet pro získání osvědčení je 70 bodů.

Složení zkušební komise (přesně 3 členové): bude složena z interních pracovníků.

Tabulka č. 3: Učební plán rekvalifikace pracovník, pracovníce ve spisové službě

Učební plán Název předmětu: pracovník, pracovníce ve spisové službě	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci	1	-
Skenování a digitalizace dokumentů	16	-
Evidence a archivace dokumentů	43	-
Základy prezentace PowerPoint	8	-
Grafické práce v Corel Draw	16	-
Inovativní prezentace Prezi.com	8	-
Webové prezentace Webnode.cz	8	-
Celkem	100	-

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 4: Učební osnovy rekvalifikace pracovník, pracovníce ve spisové službě

Učební osnovy: Název předmětu: Pracovník, pracovníce ve spisové službě	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut) – není
Poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci: <ul style="list-style-type: none"> • Aktuální BOZP normy a související předpisy. 	Celkem 1 hod.	-

<p>Příklady z praxe řešení BOZP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dotazy frekventantů 		
<p>Skenování a digitalizace dokumentů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů • Druhy skenerů a obsluha • Rozlišení, barevnost, podporované formáty, ukládání a vytěžování dat, praktická cvičení • Ochrana dat před neoprávněnou manipulací, současné trendy, praktická cvičení • Souhrnná cvičení – skenování a digitalizace, příklady z běžné praxe 	<p>Celkem 16 hod.</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>-</p>
<p>Evidenze a archivace dokumentů</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů Evidenze a archivace dokumentů • Uspořádání a evidenční zpracování dokumentů v archivu, ukázky a praktická cvičení • Databáze – možnosti ukládání a vyhledávání, ukázky z praxe a praktická cvičení • Spisový a skartační řád – směrnice o evidenci, uchovávání a vyřazování 	<p>Celkem 43 hod.</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>16</p>	

<p>dokumentů, ukázky z praxe a praktická cvičení</p> <ul style="list-style-type: none"> • Správa a pravidelná záloha veškeré pracovní dokumentace, ukázky z praxe a praktická cvičení • Ochrana důvěrných a citlivých informací, související předpisy a současné možnosti ochrany dat • Souhrnná cvičení – evidence a archivace dokumentů, příklady z běžné praxe 	<p>8</p> <p>4</p> <p>4</p>	
<p>Základy prezentace PowerPoint</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seznámení s prostředím a první kroky v PowerPointu • Formátování textu, obrázky a tabulky, praktická cvičení • Rozložení snímků a textu v prezentaci • Struktura prezentace a tvorba osnovy, praktická cvičení • Tvorba vlastní prezentace v rámci souhrnného cvičení 	<p>Celkem 8 hod.</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>	
<p>Grafické práce v Corel Draw</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracovní plocha, panely nástrojů, okna nástrojů • Základní tvary – lupa, ruka, ruční režim, přechody, obrysové pero, kapátko • Práce s barvou, 	<p>Celkem 16 hod.</p> <p>1</p> <p>1</p>	

interaktivní výplň, přechodová výplň <ul style="list-style-type: none"> • Práce s textem – nejdůležitějším nástrojem pro tvorbu prezentací, letáků a plakátů • Objekty, vektor, bitmapa, křivka, uzel • Úpravy, práce s písmem, kompozice vizitky, letáku a plakátu • Práce s vloženým obrázkem, pozadím a fotografií • Vlastní práce a prezentace v rámci souhrnného cvičení Corel Draw 	2 4 2 2 2 2	
Inovativní prezentace Prezi.com <ul style="list-style-type: none"> • Úvodní seznámení – vytvoření a správa účtu, orientace v aplikaci, základní rozhraní • Základní práce se snímky – vytváření snímků, používání textů, vkládání obrázků, ukládání a export prezentace • Práce s kamerou – vytváření animací, práce s interaktivními prvky, práce s videem, praktická cvičení • Kompozice – vytváření osnovy a celkového obrazu, práce se šablonami, vlastní tvorba 	Celkem 8 hod. 2 2 2 2	

kompozice		
Webové prezentace Webnode.cz <ul style="list-style-type: none"> • Webové rozhraní webnode.cz – uvedení do aplikace a prezentační možnosti Webnode.cz • Volba domény, klíčových slov a šablony webu • Tvorba jednoduchých webových stránek – struktura, práce s textem, fotkami a videi • Vlastní tvorba a prezentace webové stránky v rámci souhrnného cvičení 	Celkem 8 hod. 1 1 4 2	
Celkem	100	0

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 5: Kalkulace pro 12 účastníků rekvalifikace pracovníků, pracovníce ve spisové službě

Položka		
Celkové náklady na lektora – 100 hod. prezenční výuky, 40 hod. na přípravu skript, 10 hodin na závěrečnou Evaluaci rekvalifikace		
Z toho	Hodinová odměna pro 1 lektora včetně odvodů 300 Kč/1 hod.	45000 Kč
Náklady na zajištění prostor 1000 Kč/ prezenční den		13000 Kč
Ubytování, stravování a doprava účastníků		
Z toho	Doprava účastníků	0
	Ubytování účastníků	0
	Stravování účastníků (občerstvení)	0

Náklady na učební texty – skripta, pracovní listy		2160 Kč
1 KS/180 Kč		
Z toho	Příprava, překlad, autorská práva apod.	
Náklady na členy zkušební komise Kč 350/1 hod. (6 hodin celkem)		2100 Kč
Režijní náklady		
Z toho	Stravné a doprava	
	Ubytování organizátorů	
	Doprava a pronájem techniky	
	Propagace	
	Ostatní náklady	
	Odměna organizátorům Mzdové náklady koordinátora kurzu (Superhrubá mzda) 316 Kč/1hod.	9480 Kč
Náklady celkem		71740 Kč
Poplatek za 1 účastníka		5978,33 Kč

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

V následující tabulce je znázorněna matice klíčových kompetencí pro výše uvedenou rekvalifikaci. Matice vychází z výše uvedeného popisu kompetencí skupiny 50+ a na stupnici 1 – 4 konkretizuje míru kompetence potřebné pro úspěšné plnění úkolů spojených s pracovní pozicí.

Tabulka č. 6 – matice klíčových kompetencí rekvalifikace pracovníků, pracovníce ve spisové službě

	1	2	3	4
Řešení problémů				X
Přístup k práci			X	
Komunikace		X		
Vztahy		X		

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

4.1.2 Rekvalifikační kurz počítačové gramotnosti

Pracovní činnost: Zvýšení kvalifikace

Celková hodinová dotace kurzu: 40 hod.

Teoretická výuka (45 minut): 40 hodin + 2 hod. zkouška

Praktická výuka (60 minut): 0 hodin

Profil absolventa

- Má základní teoretické znalosti z oblasti MS WORD, MS EXCEL, orientuje se v současných trendech.
- Umí základy obsluhy PC a zná základní informace o MS Windows
- Ovládá vytvoření a uložení základního textu, zálohování, úprava, kopírování a odeslání dokumentu. Ovládá vytvoření základní tabulky se vzorci pro sčítání, odčítání, násobení a dělení jak na jednom listu, tak i mezi několika listy navzájem. Ovládá základní bezpečnostní pravidla na internetu, pravidla e-mailové korespondence. Umí vyhledat základní informace.
- Umí prezentovat malé projekty. Například vlastní osobní profil.

Požadované vzdělání: Minimálně ukončené střední vzdělání (dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů).

Další vstupní předpoklady: Základy práce s PC

Organizační forma vzdělávání: Prezenční

Metody výuky: Výuka nepřesáhne 8 hodin denně + přestávky. Vyučovací hodina teoretické výuky je v rozsahu 45 minut.

Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností: Obsah a harmonogram závěrečné zkoušky (např. test, ústní zkouška, praktická zkouška):

- Tematická závěrečná práce – samostatné zpracování na 4 stran A4 a prezentace před zkušební komisí. Časová dotace: max. 20 min. na obhajobu závěrečné práce.
- Závěrečný test – průřezová témata z celého kurzu, celkem 20 otázek. Časová dotace: max. 20 min.
- Praktická zkouška – vypracování Excel – tabulky. Časová dotace: max. 30 min.
- Účast na kurzu musí být min. 80 %.
- Hodnocení úspěšnosti závěrečné zkoušky: bodové.

Tematická závěrečná práce: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20. Závěrečný test: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20. Praktická zkouška: max. 40 bodů, min. požadovaných bodů: 30. Celkem max. 100 bodů, min. počet pro získání osvědčení je 70 bodů.

Složení zkušební komise (přesně 3 členové): bude složena z interních pracovníků.

Tabulka č. 7: Učební plán rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Učební plán Název předmětu: Počítačová gramotnost	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci	1	
Základy obsluhy PC, MS Windows	5	
MS Word	16	
MS Excel	12	
Internet a elektronická pošta	6	
Celkem	40	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 8: Učební osnovy rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Učební osnovy: Název předmětu: Počítačová gramotnost	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci: <ul style="list-style-type: none"> • Aktuální BOZP normy a související předpisy • Příklady z praxe řešení BOZP • Dotazy frekventantů 	Celkem 1 hod.	
Základy obsluhy PC, MS Windows: <ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů • Druhy PC příslušenství a obsluha • Ochrana dat před 	Celkem 5 hod. 1 2 2	

neoprávněnou manipulací, současné trendy, praktická cvičení		
Základy MS Word	Celkem 16 hod.	
<ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů • Seznámení s prostředím • Formátování textu, obrázky • Ukládání dokumentů • Souhrnná cvičení – evidence a archivace dokumentů, příklady z běžné praxe 	<p>2</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>6</p>	
Základy Excel	Celkem 12 hod.	
<ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů • Seznámení s prostředím • Navržení tabulky • Filtrování a početní operace mezi listy • Tvorba vlastní tabulky v rámci souhrnného cvičení 	<p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5</p>	
Internet a elektronická pošta	Celkem 6 hod.	
<ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů • Základy vyhledávání informací • Bezpečnost internetového prostředí • Pravidla e-mailové korespondence 	<p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>	
Celkem	40	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 9: Kalkulace nákladů rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Položka		
Celkové náklady na lektora – 40 hod. prezenční výuky, 20 hod. na přípravu skript, 10 hodin na závěrečnou Evaluaci rekvalifikace		
Z toho	Hodinová odměna pro 1 lektora včetně odvodů 300 Kč/1 hod	21000 Kč
Náklady na zajištění prostor 1000 Kč/prezenční den		10000 Kč
Ubytování, stravování a doprava účastníků		
Z toho	Doprava účastníků	0
	Ubytování účastníků	0
	Stravování účastníků (občerstvení)	0
Náklady na učební texty – skripta, pracovní listy 1 KS/ 160 Kč		1920 Kč
Z toho	Příprava, překlad, autorská práva apod.	
Náklady na členy zkušební komise Kč 350/1 hod. (6 hodin celkem)		2100 Kč
Režijní náklady		
Z toho	Stravné a doprava	
	Ubytování organizátorů	
	Doprava a pronájem techniky	
	Propagace	
	Ostatní náklady	
	Odměna organizátorům Mzdové náklady koordinátora kurzu (Superhrubá mzda) 316 Kč/1hod.	6320 Kč
Náklady celkem		41340 Kč
Poplatek za 1 účastníka		3445 Kč

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

V následující tabulce je znázorněna matice klíčových kompetencí pro výše uvedenou rekvalifikaci. Matice vychází z výše uvedeného popisu kompetencí skupiny 50+ a na stupnici 1 – 4 konkretizuje míru kompetence potřebné pro úspěšné plnění úkolů spojených s pracovní pozicí.

Tabulka č. 10 Matice klíčových kompetencí rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

	1	2	3	4
Řešení problémů			X	
Přístup k práci			X	
Komunikace		X		
Vztahy	X			

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

4.1.3 Rekvalifikační kurz – využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Pracovní činnost: Zvýšení kvalifikace

Celková hodinová dotace kurzu: 40 hod.

Teoretická výuka (45 minut): 40 hodin + 2 hod. zkouška

Praktická výuka (60 minut): 0 hodin

Profil absolventa

- Po absolvování vzdělávacího modulu bude lektor schopen integrovat získané vědomosti a dovednosti v oblasti muzikoterapie do své praxe a lektorské činnosti – kurzy, prožitkové semináře a workshopy pro rodiče a pro rodiče s dětmi s poruchami učení a chování, narušenou komunikací, s poruchami soustředění, klienty s autismem, Aspergerovým syndromem, ADHD atd. Tyto problémy se často vyskytují u cílové skupiny náhradní rodiny, pěstouni, rodiny v tíživé životní situaci.
- Cílové kompetence získané absolvováním vzdělávacího programu:
 - znalost základních muzikoterapeutických postupů a technik při práci s klienty.
 - Schopnost použít koordinační, komunikativní a kreativní muzikoterapeutické techniky v praxi.
 - Lepší porozumění potřebám klientů, rodičů i dětem.
 - Zvládání stresových situací při práci s klienty.
 - Schopnost větší empatie.
 - Lepší zvládání emocí spojených s negativními situacemi.
 - Uplatnění skrytých tvůrčích schopností a dovedností.

- Umí prezentovat krátký výukový program, umí vést prezentaci skupiny
- Schopnost podpořit atmosféru důvěry a porozumění, odbourat nedůvěru.

Požadované vzdělání: Minimálně ukončené střední vzdělání (dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů).

Další vstupní předpoklady: Min. 5 let – pedagogická nebo sociální práce.

Organizační forma vzdělávání: Prezenční

Metody výuky: Výuka nepřesáhne 8 hodin denně + přestávky. Vyučovací hodina teoretické výuky je v rozsahu 45 minut.

Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností: Obsah a harmonogram závěrečné zkoušky (např. test, ústní zkouška, praktická zkouška):

- Tematická závěrečná práce – samostatné zpracování na 4 stran A4 a prezentace před zkušební komisí. Časová dotace: max. 20 min. na obhajobu závěrečné práce.
- Závěrečný test – průřezová témata z celého kurzu, celkem 20 otázek. Časová dotace: max. 20 min.
- Praktická zkouška – prezentace připravené situace a techniky. Časová dotace: max. 15 min.
- Účast na kurzu musí být min. 90%.
- Hodnocení úspěšnosti závěrečné zkoušky: bodové.

Tematická závěrečná práce: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20.

Závěrečný test: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20. Praktická zkouška:

max. 40 bodů, min. požadovaných bodů: 30. Celkem max. 100 bodů, min. počet pro získání osvědčení je 70 bodů.

Složení zkušební komise (přesně 3 členové): bude složena z interních pracovníků.

Tabulka č. 11: Učební plán pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Učební plán Název předmětu: Využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Specifické poruchy učení a chování, poruchy autistického spektra, klienti s traumatickým zážitkem.	8	

Metodická fáze KOORDINACE	8	
Metodická fáze KOMUNIKACE	8	
Metodická fáze KREATIVITA	8	
Integrace získaných poznatků a zkušeností	8	
Celkem	40	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 12: Učební osnovy pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Učební osnovy pro rekvalifikaci: Využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
<p>Stručná teorie muzikoterapie, specifika cílové skupiny, uvedení do koncepce metodiky Hudba těla</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie muzikoterapie – pojem, východiska, klasifikace, hudba v terapii, hudební psychologie, metody a cíle, terapeutický vztah, hudba v terapii • Klient a jeho potřeby, situační kontext, diagnostika, dítě a rodina v obtížné životní situaci, dětské psychické potřeby, děti a mládež se specifickými potřebami, biopsychosociální profil • Charakteristika metodiky a její východiska, materiální a obsahové prostředky, hlavní a dílčí cíle, aplikační podmínky a zásady, metodický postup; stimulační a relaxační postupy pro exploraci teorie 	<p>Celkem 8 hod.</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p>	
<p>Metodická fáze KOORDINACE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplikační podmínky metodiky Hudba těla – kontrakt, diagnostika, cíle, záznamová dokumentace, BPS profil, prostorové uspořádání, struktura MT setkání; charakteristika metodické fáze Koordinace • Aplikace postupů a technik pro metodickou fázi Komunikace – přizpůsobení cílové skupině účastníků, modelové situace z praxe, diskuse a doporučení 	<p>Celkem 8 hod.</p> <p>4</p> <p>4</p>	

Metodická fáze KOMUNIKACE <ul style="list-style-type: none"> Charakteristika metodické fáze Komunikace, struktura MT setkání; Balintovská skupina – ukázka MT kazuistiky z praxe; doporučené postupy a techniky – cíle, prostředky, postupy, variace, kontraindikace Aplikace postupů a technik pro metodickou fázi Komunikace – přizpůsobení cílové skupině účastníků, modelové situace z praxe, diskuse a doporučení 	Celkem 8 hod. 4 4	
Metodická fáze KREATIVITA <ul style="list-style-type: none"> Charakteristika metodické fáze Kreativita, struktura MT setkání, MT kazuistiky z praxe Doporučené postupy a techniky pro metodickou fázi Kreativita a jejich aplikace do praxe, diskuse, doporučení 	Celkem 8 hod. 4 4	
Integrace získaných poznatků a zkušeností <ul style="list-style-type: none"> Rozbor a ukázky případových studií z praxe účastníků Ověření postupů a technik v rámci závěrečné práce z oblasti muzikoterapie u vymezené cílové skupiny. 	Celkem 8 hod. 4 4	
Celkem	40	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 13: Kalkulace pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Položka		
Celkové náklady na lektora – 40 hod. prezenční výuky, 20 hod. na přípravu skript, 10 hodin na závěrečnou Evaluaci rekvalifikace		
Z toho	Hodinová odměna pro 1 lektora včetně odvodů	21000 Kč
	300 Kč/1 hod.	
Náklady na zajištění prostor 1000 Kč/ prezenční den		10000 Kč
Ubytování, stravování a doprava účastníků		
Z toho	Doprava účastníků	0
	Ubytování účastníků	0

	Stravování účastníků (občerstvení)	0
Náklady na učební texty – skripta, pracovní listy		2 640 Kč
1 KS/220 Kč		
Z toho	Příprava, překlad, autorská práva apod.	
Náklady na členy zkušební komise Kč 350/1 hod. (24 hodin celkem)		8400 Kč
Režijní náklady		
Z toho	Stravné a doprava	
	Ubytování organizátorů	
	Doprava a pronájem techniky	
	Propagace	
	Ostatní náklady	
	Odměna organizátorům Mzdové náklady koordinátora kurzu (Superhrubá mzda) 316 Kč/1hod.	6320 Kč
Náklady celkem		4030 Kč
Poplatek za 1 účastníka		3445 Kč

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

V následující tabulce je znázorněna matice klíčových kompetencí pro výše uvedenou rekvalifikaci. Matice vychází z výše uvedeného popisu kompetencí skupiny 50+ a na stupnici 1 – 4 konkretizuje míru kompetence potřebné pro úspěšné plnění úkolů spojených s pracovní pozicí.

Tabulka č. 14: matice klíčových kompetencí pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

	1	2	3	4
Řešení problémů			X	
Přístup k práci			X	
Komunikace				X
Vztahy				X

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

4.1.4 Rekvalifikační kurz - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Pracovní činnost: Zvýšení kvalifikace

Celková hodinová dotace kurzu: 40 hod.

Teoretická výuka (45 minut): 40 hodin + 2 hod. zkouška

Praktická výuka (60 minut): 0 hodin viz předchozí poznámka

Profil absolventa

- Zná metody a techniky práce v multisenzorickém prostředí Snoezelen.
- Ovládá používání multisenzorických pomůcek v běžných prostorách (domácnost, kluby, třídy, apod.).
- Má schopnost použít metodu Snoezelen a související techniky v praxi. Zvládnutí stresových situací při práci s klienty, lepší porozumění klientům – rodičům i dětem.
- Má schopnost adekvátně reagovat na potřeby klientů s poruchami chování, ADHD, ADD, s poruchami soustředění a komunikace, s poruchami autistického spektra, klienty s traumatickým zážitkem.
- Má schopnost vytvořit atmosféru důvěry a porozumění, odbourat nedůvěru.
- Má kompetence k rozvíjení kognitivních schopností a komunikace u klientů, zlepšení koncentrace. Podpora motivace a iniciativy klientů, posílení schopnosti relaxace a uvolnění jako nutného prvku k motivaci, edukaci, k podpoře integrace a zlepšení sociální interakce.
- Po absolvování modulu bude lektor schopen vést kurzy, prožitkové semináře a workshopy pro rodiče a pro rodiče s dětmi se specifickými potřebami v multisenzorickém prostředí (MSE).
- Absolvent bude schopen zařadit do kurzů techniky pro rozvoj smyslů, vnímání, komunikačních dovedností, kognitivních funkcí atd.
- Umí předvést krátkou ukázkou na 20 minut využitelnosti technik v multisenzorickém prostředí Snoezelen.

Požadované vzdělání: Minimálně ukončené střední vzdělání (dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů).

Další vstupní předpoklady: Min. 5 let – pedagogická nebo sociální práce.

Organizační forma vzdělávání: Prezenční

Metody výuky: Výuka nepřesáhne 8 hodin denně + přestávky. Vyučovací hodina teoretické výuky je v rozsahu 45 minut.

Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností: Obsah a harmonogram závěrečné zkoušky (např. test, ústní zkouška, praktická zkouška):

- Tematická závěrečná práce – samostatné zpracování na 4 stran A4 a prezentace před zkušební komisí. Časová dotace: max. 20 min. na obhajobu závěrečné práce.
- Závěrečný test – průřezová témata z celého kurzu, celkem 20 otázek. Časová dotace: max. 20 min.
- Praktická zkouška – prezentace připravené situace a techniky. Časová dotace: max. 15 min.
- Účast na kurzu musí být min. 90%.
- Hodnocení úspěšnosti závěrečné zkoušky: bodové.

Tematická závěrečná práce: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20.
Závěrečný test: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20. Praktická zkouška: max. 40 bodů, min. požadovaných bodů: 30. Celkem max. 100 bodů, min. počet pro získání osvědčení je 70 bodů.

Složení zkušební komise (přesně 3 členové): bude složena z interních pracovníků.

Tabulka č. 15: Učební plán rekvalifikace - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Učební plán Název předmětu: Lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Základní teorie, úvod do metody, ukázkový prožitkový workshop	8	
Typy vybavení multisenzorických místností, základní struktura programu, metody práce	8	
Cíle a principy Snoezelen, terapie, typy programů	8	
Rozvoj kognitivních schopností	8	

v multisenzorickém prostředí		
Prezentace připravených programů, zpětná vazba, doporučení do praxe	8	
Celkem	40	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 16: Učební osnovy rekvalifikace - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Učební osnovy: Název předmětu: Lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Základní teorie, úvod do metody, ukázkový prožitkový workshop. <ul style="list-style-type: none"> Úvod – prezentace účastníků, očekávání a požadavky, organizační podmínky Základní teorie (základní metody a techniky) - úvod do metody, její historie a představení metod práce ze zahraničí, specifika cílové skupiny náhradní rodiny a pěstouni, rodiny v tíživé životní situaci, nové techniky pro pomáhající profese, metody práce v multisenzorickém prostředí, mezioborová spolupráce Ukázkový prožitkový workshop, kde budou využity interaktivní přenosné pomůcky pro rozvoj sluchu, hmatu a čichu 	Celkem 8 hod. 2 3 3	
Typy vybavení multisenzorických místností, základní struktura programu, metody práce <ul style="list-style-type: none"> Typy multisenzorických místností a vhodné vybavení pro práci s metodou snoezelen - zásady a praktické postupy, jak volit barvy a materiály, jakou techniku v místnosti použít (světelná, prezentační, audio, video) Základní model / struktura programu Snoezelen u dětí jako efektivní metoda na řešení problémů spojených s poruchami chování, ADHD, ADD, s poruchami soustředění a komunikace, s 	Celkem 8 hod. 2 3 3	

<p>poruchami autistického spektra, klienty s traumatickým zážitkem (ukázky, cvičení, kazuistiky, podmínky aplikace)</p>		
<p>Cíle a principy Snoezelen, terapie, typy programů</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cíle a principy snoezelen – individuální přístup, nedirektivní přístup, možnost volby, začlenění dalších vzdělávacích cílů do programu (ukázky, cvičení, kazuistiky) • Představení snoezelen jako nedirektivní terapie v rámci podpory výchovně-vzdělávacího procesu (edukace, reedukace), naplnění volného času (aktivizace) a sociálního začlenění (integrace, inkluze) • Typy programů/aktivit v multisenzorické místnosti Snoezelen – individuální a skupinové, hlavní kritéria realizace programu • Časové rozložení lekcí metody Snoezelen do jednotlivých etap a realizačních jednotek v návaznosti na didakticko-metodický záměr (návaznost na výchovně-vzdělávací proces) • Prožitkový ukázkový workshop pro osvojení si probraných technik, kde budou využity pomůcky pro bazální stimulaci 	<p>Celkem 8 hod.</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>	
<p>Rozvoj kognitivních schopností v multisenzorickém prostředí</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj kognitivních schopností s využitím multisenzorických pomůcek v praxi • Kognitivní funkce mozku – proč je nutné trénovat mozek, typy kognitivních funkcí mozku, oslabení kognitivních funkcí a jeho důsledky v praxi, paměť – paměťové funkce, paměť z hlediska vývoje, rezervní mozková kapacita, pomůcky pro trénování paměti a myšlení, integrace psychických funkcí • Pozornost a její fungování, využití v každodenním životě, vlastnosti pozornosti, podněty upoutávající pozornost, trénink koncentrace se zaměřením na CS 	<p>Celkem 8 hod.</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	

<ul style="list-style-type: none"> Zadání přípravy vlastního programu v multisenzorické místnosti Snoezelen 	2	
Prezentace připravených programů, zpětná vazba, doporučení do praxe	Celkem 8 hod.	
<ul style="list-style-type: none"> Prezentace připravených programů, skupinová zpětná vazba a diskuze k aplikaci metody 	2	
<ul style="list-style-type: none"> Doporučení do praxe dle individuálních dotazů a požadavků, diskuze 	3	
<ul style="list-style-type: none"> Závěr – evaluace, zpětná vazba (ústní a dotazníky), rozloučení 	3	
Celkem	40	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 17: kalkulace rekvalifikace - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Položka		
Celkové náklady na lektora – 40 hod. prezenční výuky, 20 hod. na přípravu skript, 10 hodin na závěrečnou Evaluaci rekvalifikace		
Z toho	Hodinová odměna pro 1 lektora včetně odvodů 300 Kč/1 hod.	21 000 Kč
Náklady na zajištění prostor 1000 Kč/ prezenční den		10 000 Kč
Ubytování, stravování a doprava účastníků		
Z toho	Doprava účastníků	0
	Ubytování účastníků	0
	Stravování účastníků (občerstvení)	0
Náklady na učební texty – skripta, pracovní listy 1 KS/ 220 Kč		Kč 2 640
Z toho	Příprava, překlad, autorská práva apod.	
Náklady na členy zkušební komise Kč 350/1 hod. (24 hodin celkem)		8400 Kč
Režijní náklady		

Z toho	Stravné a doprava	
	Ubytování organizátorů	
	Doprava a pronájem techniky	
	Propagace	
	Ostatní náklady	
	Odměna organizátorům Mzdové náklady koordinátora kurzu (Superhrubá mzda) 316 Kč/1hod.	6320 Kč
Náklady celkem		4030 Kč
Poplatek za 1 účastníka		3.445 Kč

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

V následující tabulce je znázorněna matice klíčových kompetencí pro výše uvedenou rekvalifikaci. Matice vychází z výše uvedeného popisu kompetencí skupiny 50+ a na stupnici 1 – 4 konkretizuje míru kompetence potřebné pro úspěšné plnění úkolů spojených s pracovní pozicí.

Tabulka č. 18: Matice klíčových kompetencí pro rekvalifikaci - Lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

	1	2	3	4
Řešení problémů			X	
Přístup k práci			X	
Komunikace				X
Vztahy				X

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

4.1.5 Rekvalifikační kurz základy podnikání

Pracovní činnost: Zvýšení rekvalifikací

Celková hodinová dotace kurzu: 90hod.

Teoretická výuka (45 minut): 90 hodin + 2 hod. zkouška

Praktická výuka (60 minut): 0 hodin

Profil absolventa

Po absolvování vzdělávacího modulu bude absolvent znát, co je třeba k zahájení podnikatelské činnosti.

- Bude umět sestavit vlastní podnikatelský záměr
- Bude znát základní legislativu související s podnikáním
- Bude seznámen se základními účetními principy
- Bude ovládat práci se softwarem, který je v kanceláři nezbytný

Požadované vzdělání: základní

Další vstupní předpoklady: Komunikační schopnosti

Organizační forma vzdělávání: Prezenční

Metody výuky: Výuka nepřesáhne 8 hodin denně + přestávky. Vyučovací hodina teoretické výuky je v rozsahu 45 minut.

Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností: Obsah a harmonogram závěrečné zkoušky (např. test, ústní zkouška, praktická zkouška):

- Tematická závěrečná práce – samostatné zpracování na 5 stran A4 a prezentace před zkušební komisí. Časová dotace: max. 20 min. na obhajobu závěrečné práce.
- Závěrečný test – průřezová témata z celého kurzu, celkem 30 otázek. Časová dotace: max. 20 min.
- Praktická zkouška – prezentace vytvořeného podnikatelského záměru. Časová dotace: max. 15 min.
- Účast na kurzu musí být min. 90%.
- Hodnocení úspěšnosti závěrečné zkoušky: bodové.

Tematická závěrečná práce: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20.
 Závěrečný test: max. 30 bodů, min. požadovaných bodů: 20. Praktická zkouška: max. 40 bodů, min. požadovaných bodů: 30. Celkem max. 100 bodů, min. počet pro získání osvědčení je 70 bodů.

Složení zkušební komise (přesně 3 členové): bude složena z interních pracovníků.

Tabulka č. 19: Učební plán pro rekvalifikaci – základy podnikání

Učební plán Název předmětu: Základy podnikání	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Jak založit vlastní společnost.	10	
Jak vytvořit kreativní plán pro podnikání	16	

Marketing	20	
Orientace v problematice daní, v daňové soustavě, účetnictví	16	
Struktura podnikatelského záměru a modely různých situací v procesu podnikání	20	
Práce se softwarem, který je v kanceláři nezbytný	8	
Celkem	90	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 20: Učební osnovy pro rekvalifikaci – základy podnikání

Učební osnovy: Název předmětu: Základy podnikání	Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)	Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)
Jak založit vlastní společnost	Celkem 10 hod.	
<ul style="list-style-type: none"> • Živnostenské oprávnění • Obchodní zákoník – možnosti právních společností • Výběr vhodného oprávnění • Podmínky zahájení • Podmínky ukončení 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>	
Jak vytvořit kreativní plán pro podnikání :	Celkem 16 hod.	
<ul style="list-style-type: none"> • Poznání, zda opravdu chci být podnikatelem • Brainstorming – skupinová práce • Hledání nápadu k zahájení podnikání • Uvědomění si svých schopností, aktivit, využití IT techniky 	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">8</p>	
Marketing	Celkem 20 hod.	

<ul style="list-style-type: none"> • Jak zaujmout zákazníka • Využití marketingového mixu • Pohled na zákazníka • Zaměřit se na zákazníka 	5 5 5 5	
<p>Orientace v problematice daní, v daňové soustavě, účetnictví</p> <ul style="list-style-type: none"> • Povinnosti podnikatele ve vztahu k státu • Povinnosti k OSSZ, VZP, FÚ • Vyplňování konkrétních formulářů, využití IT techniky • Seznámení se s daňovou evidencí 	<p>Celkem 16 hod.</p> 4 4 4 4	
<p>Struktura podnikatelského záměru a modely různých situací v procesu podnikání</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co potřebuji pro zahájení do podnikání: majetek, peníze, zaměstnance; jaké tržby mohu předpokládat, pokud nemám vlastní zdroje, kde a za kolik si mohu půjčit • Porovnám předpokládané příjmy a výdaje • Co ztrácím, když začnu podnikat (zaměstnání se svým příjmem, úroky v bance, když peníze použiji do podnikání) • Varianty: pesimistická optimistická realistická 	<p>Celkem 20 hod.</p> 4 5 1 10	
<p>Práce s IT vybavením, které je v kanceláři nezbytné</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stručná teorie, vymezení pojmů • Druhy PC příslušenství a obsluha • Ochrana dat před neoprávněnou manipulací, současné trendy, praktická cvičení 	<p>Celkem 8 hod.</p>	
Celkem	90	

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

Tabulka č. 21: Kalkulace pro rekvalifikaci – základy podnikání

Položka		
Celkové náklady na lektora – 90 hod. prezenční výuky, 40 hod. na přípravu skript, 10 hodin na závěrečnou Evaluaci rekvalifikace		
Z toho	Hodinová odměna pro 1 lektora včetně odvodů 300 Kč/1 hod	42000 Kč
Náklady na zajištění prostor 1000 Kč/prezenční den		15000 Kč
Ubytování, stravování a doprava účastníků		
Z toho	Doprava účastníků	0
	Ubytování účastníků	0
	Stravování účastníků (občerstvení)	0
Náklady na učební texty – skripta, pracovní listy 1 KS/250 Kč		3000 Kč
Z toho	Příprava, překlad, autorská práva apod.	
Náklady na členy zkušební komise Kč 350 /1 hod. (24 hodin celkem)		8400 Kč
Režijní náklady		
Z toho	Stravné a doprava	
	Ubytování organizátorů	
	Doprava a pronájem techniky	
	Propagace	
	Ostatní náklady	
	Odměna organizátorům	9480 Kč
	Mzdové náklady koordinátora kurzu (Superhurbá mzda) 316 Kč/1hod	
Náklady celkem		77880 Kč
Poplatek za 1 účastníka		6490 Kč

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

V následující tabulce je znázorněna matice klíčových kompetencí pro výše uvedenou rekvalifikaci. Matice vychází z výše uvedeného popisu kompetencí skupiny 50+ a na stupnici 1 – 4 konkretizuje míru kompetence potřebné pro úspěšné plnění úkolů spojených s pracovní pozicí.

Tabulka č. 22: Matice klíčových dovedností pro rekvalifikaci – základy podnikání

	1	2	3	4
Řešení problémů				X
Přístup k práci				X
Komunikace				X
Vztahy				X

Zdroj: (interní materiál spolku Akropolis – akreditace pro Úřad práce), vlastní úprava

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem si stanovila cíl navrhnout plán vhodných rekvalifikací pro skupinu 50+. Svou práci jsem rozdělila do čtyř hlavních kapitol. V první kapitole jsem se věnovala analýze skupiny 50+. Zaměřila jsem se na dokumenty úřadu práce Zlínského kraje, interní materiály spolku Akropolis, pro projekt „Bez Bariér“, který byl inspirací pro tuto práci. Dále jsem zmapovala základní pojmy, které souvisí s touto skupinou a trhem práce. Tyto získané informace jsem použila při úpravě SWOT analýzy úřadu práce Zlínského kraje. Snažila jsem se ji zacílit na cílovou skupinu 50+.

V druhé části diplomové práce jsem se zaměřila faktory ovlivňující trh práce skupiny 50+, které podle mne nejvíce souvisí s celoživotním vzděláváním v i mimo školský systém. S prodlužující délkou života je kladen vysoký důraz na celoživotní vzdělávání, tedy i na vzdělávání po ukončení formálního školského systému. Do celoživotního vzdělávání patří i rekvalifikace, které jsem v této kapitole definovala hlavně z pohledu možnosti vytvoření plánu vhodných rekvalifikací pro skupinu 50+. Tento plán rekvalifikací se musí nabídnout úřadům práce, prostřednictvím Zlínského kraje. Proto jsem zde definovala základní podmínky, které musí rekvalifikace splňovat, aby byla akceptovatelná pro úřady práce.

Ve třetí kapitole jsem se zaměřila na kompetenční model pro skupinu 50+. Zde jsem, ve zkrácené části, definovala základní pojmy, související s danou problematikou. Na základě analýzy skupiny 50+, SWOT analýzy a informací ze závěrečné zprávy projektu Bez bariér upravila kompetenční model skupiny 50+. A to tak, aby splňoval požadavky, kladené cílem diplomové práce. Na základě těchto informací byl navržen vhodný plán rekvalifikací pro skupinu 50+. Jednotlivé, vybrané rekvalifikace jsou podrobně rozepsány v poslední kapitole.

Na základě konzultací s vedením spolku Akropolis a konzultací s odborem poradenství Zlínského kraje, že bude navržen plán pěti rekvalifikací. Toto rozhodnutí bylo stanoveno nejen na základě zkušeností z předcházejícího projektu, ale i z časových důvodů – pokud se má rekvalifikace řádně připravit a její náplň má být smysluplná, nemá cenu dělat více než právě 5 rekvalifikací za rok. Menší počet rekvalifikací s sebou naopak nese riziko, že se rekvalifikace nenaplní nebo nebude schválena Ministerstvem školství.

Konkrétně se jedná o tyto rekvalifikace:

- Pracovník/pracovnice spisové služby
- Lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen
- Základy podnikání

- Využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti
- Počítačová gramotnost

Těchto pět rekvalifikací jsem zvolila, z pohledu jejich akceptovatelnosti z úřady práce ve Zlínském kraji a z pohledu potencionálního zaměstnavatel, zejména v neziskovém sektoru. Byť se může zaměření těchto rekvalifikací zdát velmi úzké, je to hlavně z důvodu, že díky tomuto zaměření získají absolventi konkurenční výhodu na trhu práce.

Zvolené rekvalifikace jsou navíc vhodné i pro případné sebezaměstnání. Při analýze skupiny 50 + a při konzultacích s pracovníky úřadu práce Zlínského kraje mi možnost uplatnění se v sebezaměstnání přijde jako rozumné a smysluplné řešení jejich životní situace.

V pozadí vytyčených cílů, stojí myšlenka – možnosti návratu cílové skupiny na trh práce.

ANOTACE

Cílem diplomové práce s názvem Plán rekvalifikací vhodných pro cílovou skupinu 50+. Úkolem je analyzovat skupinu 50+, tzn. definovat její postavení v kontextu zaměstnanosti, definovat základní pojmy pojící se s touto skupinou a konečně zapojení cílové skupiny na trh práce ve Zlínském kraji. Na základě této analýzy navrhnout vhodný kompetenční model a vhodný plán rekvalifikací pro tuto cílovou skupinu. Práce se opírá o projekt „Bez bariér“, který byl realizován ve spolku Akropolis, kde pracuji. Výsledky této práce budou právě touto organizací využity.

Klíčová slova: plán rekvalifikací, skupina 50+, analýza dokumentů, analýza skupiny, nezaměstnanost, trh práce, diskriminace, kompetence, kompetenční model, zájemce o zaměstnání, rekvalifikace

ANNOTATION

The aim of this thesis titled Retraining Plan for the Target Group 50+ is to analyse group 50+, i.e. to define its position within the context of employment, to define basic terms related to this group, and finally, the participation of the target group in the labour market of Zlín Region. Based on this analysis, a suitable competency model and a suitable retraining plan for this target group are proposed. This work is based on “Bez bariér“ (Without Barriers) project that was carried out in Akropolis society for which the author works. The results of this work will be used by this organisation.

Key words:

retraining plan, group 50+, document analysis, group analysis, unemployment, labour market, discrimination, competency, competency model, job applicant, retraining.

Literatura

Knihy

- [1] ALAN, J., *Etapy života očima sociologie*. Praha: Panorama, 1989. ISBN 80-7038-044-6
- [2] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing 2007. ISBN: 80-247-0469-2.
- [3] ARMSTRONG, M., *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5
- [4] BARTOŇKOVÁ, H., *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 80-2472-914-8
- [5] BEJTKOVSKÝ, J. a kol. *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. Praha: Alternativa 50+ 2014. ISBN: 978-80-905711-1-2
- [6] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 8024790068
- [7] CIMBALNIKOVÁ, L. a kol. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-5-9
- [8] FIRSCHER-EPE, M. *Koučování*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-140-9
- [9] FREIBERGOVÁ, Z. A kol. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09*. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013 [2014-12.22]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/publikace/>
- [10] HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. Praha: Havlíček Brain Team, 2010.
- [11] HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5
- [12] HRONÍK, F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8
- [13] KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I., *Psychosociální determinanty zdraví Praha: Academia, 2006, ISBN 8020013075*
- [14] KELLER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2012. ISBN 978-80-7419-059-9
- [15] KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2005. ISBN 80-86429-41-5

- [16] KUBEŠ, M., SPILLEROVÁ, D., KURNICKÝ, R., *Manažerské kompetence: Způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80 - 247 - 0698 - 9
- [17] KUCHARŤ, P. *Trh práce*. Praha: Karolinum 2007. ISBN 978- 80-246- 1383-3
- [18] LANGMEIER, J., KREJČAŘÍKOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada Publishing a. s., 2006. ISBN 80-247-1284- 9
- [19] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80- 901424-9-4
- [20] NOVOTNÝ, P. a kol. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s., 2014. ISBN 978-80-904531-7-3
- [21] RIEVAJOVÁ, E. A kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Ekonom, 2009. ISBN 978-80-225- 2878 – 8
- [22] SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. ISBN 978-80-7416-114-8
- [23] VAGNEROVÁ, A. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál s.r.o., 1999. ISBN 80-7178-308-0
- [24] VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých – pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 80-8672-398-4
- [25] VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. ISBN 8024768712

Interní materiály

- [26] Interní materiál spolku: Závěrečná zpráva projektu „Bez bariér“
- [27] Interní materiál spolku Akropolis: projekt „Bez bariér“
- [28] Interní materiál úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na trhu práce ve ZK
- [29] Interní materiál spolku Akropolis, Závěrečná zpráva ze školení č. 159
- [30] Interní materiál úřadu práce Zlín: Obecné předpisy
- [31] Interní materiál úřadu práce Zlín: Nabídka rekvalifikací ve Zlínském kraji

WWW

- [32] Míra zaměstnanosti [online], [cit. 29. 1. 2015]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F00205230/\\$File/310113q465.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F00205230/$File/310113q465.pdf)
- [33] Národní akční plán[online], [cit. 29. 1. 2015]. Dostupné z: www.mpsv.cz/files/clanky/14540/III_vlada_Akcni_plan_staruti.pdf
- [34] Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 [online], [cit. 29. 1. 2015]. Dostupné z: dataplan.info/img.../bockova_nap-starnuti_-2013-2017_131121.pdf
- [35] Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti.[online], [cit. 5.1 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>
- [36] Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online], [cit. 19. 1. 2015]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam.../strategiepz2020.pdf
- [37] Nejčastější otázky ke starobním důchodům. [online], [cit. 2. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/nejcastejsi-dotazy/nejcastejsi-dotazy-duchodove-pojisteni.htm>
- [38] Věková diskriminace – ageismus, Vidovičová. [online], [cit. 2. 1. 2015]. Dostupné z: www.mature-project.eu/materials/vz_158.pdf
- [39] Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice. [online], [cit. 2. 2. 2015]. Dostupné z: www.aivd.cz/sites/default/files/prirucka_aivd_a5_finalni_2.pdf
- [40] Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti [online], [cit. 2. 2. 2015]. Dostupné z: www.mpsv.cz/.../Analyza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf

Zákony

- [41] Antidiskriminační zákon[online] Dostupný také z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009
- [42] Zákon č.435/2004Sb., o zaměstnanosti, §108 [online]. Dostupný také z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt.../z_435_2004

Seznam zkratk

Apod.	A podobně
CS	Cílová skupina
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PC	Počítačová sestava
s.	Strana
ÚP	Úřad práce

Seznam obrázků a tabulek

Obr. č. 1: Trvalé příčiny nezaměstnanosti podle míry nezaměstnanosti v regionu

Obr. č. 2: Volná pracovní místa a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Obr. č. 3: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji v roce 2014

Obr. č. 4: Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice v roce 2014

Obr. č. 5: Věková struktura uchazečů k 31. 12. 2014

Obr. č. 6: Struktura uchazečů nad 50 let věku podle délky evidence

Obr. č. 7: Struktura uchazečů nad 50 let věku podle vzdělání

Obr. č. 8: Trh práce

Obr. č. 9: Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel

Obr. č. 10: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání podle věkových skupin

Obr. č. 11: Vztah mezi měřitelným výkonem a kompetencemi

Obr. č. 12: Anatomie kompetence

Obr. č. 13: Nové pojetí kvalifikací založených na získání klíčových kompetencí

Tabulka č. 1: SWOT analýza skupiny **50+**

Tabulka č. 2: Kompetenční model cílové skupiny

Tabulka č. 3: Učební plán rekvalifikace pracovník, pracovníce ve spisové službě

Tabulka č. 4: Učební osnovy rekvalifikace pracovník, pracovníce ve spisové službě

Tabulka č. 5: Kalkulace pro 12 účastníků rekvalifikace pracovník, pracovníce ve spisové službě

Tabulka č. 6: Matice klíčových kompetencí rekvalifikace pracovník, pracovníce ve spisové službě

Tabulka č. 7: Učební plán rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Tabulka č. 8: Učební osnovy rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Tabulka č. 9: Kalkulace nákladů rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Tabulka č. 10: Matice klíčových kompetencí rekvalifikačního kurzu: počítačová gramotnost

Tabulka č. 11: Učební plán pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Tabulka č. 12: Učební osnovy pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Tabulka č. 13: Kalkulace pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Tabulka č. 14: matice klíčových kompetencí pro rekvalifikaci- využití muzikoterapeutických technik při lektorské činnosti

Tabulka č. 15: Učební plán rekvalifikace - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Tabulka č. 16: Učební osnovy rekvalifikace - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Tabulka č. 17: Kalkulace rekvalifikace - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Tabulka č. 18: Matice klíčových kompetencí pro rekvalifikaci - lektor aktivit v multisenzorickém prostředí Snoezelen

Tabulka č. 19: Učební plán pro rekvalifikaci - základy podnikání

Tabulka č. 20: Učební osnovy pro rekvalifikaci - základy podnikání

Tabulka č. 21: Kalkulace pro rekvalifikaci - základy podnikání

Tabulka č. 22: Matice klíčových dovedností pro rekvalifikaci - základy podnikání

Seznam příloh

Příloha č. 1: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Příloha č. 2: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Příloha č. 3: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Příloha č. 4: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

