

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ STUDIUM**

2012 – 2013

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Klára Plačková**

**Rekvalifikace jako možnost vzdělávání dospělých**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Alice Bosáková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR STUDIES**

**2012 - 2013**

**BACHELOR THESIS**

**Klára Plačková**

**Retraining adult education as an option**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Alice Bosáková

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne .....

Plačková Klára.....

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat především paní PhDr. Alici Bosákové za cenné rady a připomínky při vedení mé bakalářské práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce je koncipována čistě teoreticky. Zabývá se problematikou rekvalifikace s ohledem na vzdělávání dospělých. Rozebírá vzdělávání dospělých, jeho formy, metody, aktivní politiku zaměstnanosti, rekvalifikaci poskytovanou prostřednictvím úřadu práce nebo zaměstnavatelem a její financování. Vše je doplněno o praktické příklady, které lze nalézt v přílohách.

## **Klíčové pojmy**

Akreditace, akreditační komise, aktivní politika zaměstnanosti, dohoda o rekvalifikaci, dospělý, formy vzdělávání dospělých, osvědčení o rekvalifikaci, rekvalifikace, uchazeč/zájemce o zaměstnání, vzdělávání, vzdělávání dospělých.

## **Annotation**

The Bachelor Thesis is designed purely theoretically. It deals with the issue of retraining with regard to adult education. It analyses the adult education, its forms, methods, active employment policy, retraining provided through the agency of labor office or the employer and its funding. All is supplemented by practical examples that it is possible to find in annexes.

## **Key words**

Accreditation, accreditation committee, active employment policy, adult, adult education, certificate of retraining, contract for retraining, education, forms of education, job applicant/interested person in employment, retraining.

# OBSAH

<b><u>ÚVOD</u></b> .....	<b>9</b>
<b><u>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH</u></b> .....	<b>11</b>
1.1 KDO JE DOSPĚLÝ.....	12
1.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	13
1.2.1 METODY.....	15
1.2.2 FORMY.....	16
1.2.3 ÚČASTNÍK VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	18
1.3 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	18
<b><u>2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</u></b> .....	<b>21</b>
2.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.1.1 REKVALIFIKACE.....	25
2.1.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY.....	25
2.1.3 DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	27
<b><u>3 REKVALIFIKACE</u></b> .....	<b>30</b>
3.1 PRŮBĚH REKVALIFIKACE.....	32
3.2 TYPY REKVALIFIKACE.....	34
3.3 FINANCOVÁNÍ REKVALIFIKACE.....	36
<b><u>4 REKVALIFIKACE – DOBROVOLNĚ</u></b> .....	<b>37</b>
4.1 DOHODA O REKVALIFIKACI.....	38
4.2 NÁKLADY NA REKVALIFIKACI.....	39

<b><u>5</u></b>	<b><u>REKVALIFIKACE PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADU PRÁCE .....</u></b>	<b><u>41</u></b>
5.1	UCHAZEČ A ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ .....	43
5.2	DOHODA O REKVALIFIKACI .....	44
5.3	NÁKLADY NA REKVALIFIKACI .....	45
<b><u>6</u></b>	<b><u>AKREDITAČNÍ KOMISE .....</u></b>	<b><u>48</u></b>
6.1	ŽÁDOST O AKREDITACI A JEJÍ NÁLEŽITOSTI .....	49
<b><u>7</u></b>	<b><u>ZAJÍMAVOSTI REKVALIFIKACE .....</u></b>	<b><u>51</u></b>
	<b><u>ZÁVĚR.....</u></b>	<b><u>54</u></b>
	<b><u>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</u></b>	<b><u>57</u></b>
	<b><u>SEZNAM PŘÍLOH.....</u></b>	<b><u>61</u></b>

# ÚVOD

V posledních letech (přibližně od roku 2009) roste nezaměstnanost, a to z důvodu ekonomické a hospodářské krize, což způsobuje nemalé společenské problémy. Nejvíce ohroženými skupinami nezaměstnanosti jsou absolventi škol, matky na mateřské nebo rodičovské dovolené, handicapovaní lidé, lidé starší 50 let a další podobné menšiny. Kvůli krizi výrazně poklesly pracovní nabídky, což negativně ovlivnilo trh práce. Nejenže tato krize způsobila nerovnováhu na trhu práce z hlediska snižující se nabídky a zvyšující se poptávky po práci, ale jedním z největších problémů bylo nucené uzavírání některých velkých českých výrobních podniků. Velký otřes poznamenal sklárnu ve Světlé nad Sázavou, kde přišlo o zaměstnání skoro 60 zaměstnanců. Tito lidé měli kompetence převážně orientované na sklářskou výrobu, jedno z možných východisek pro ně bylo absolvování rekvalifikace k získání nových kompetencí.

Autorka si pro vypracování své bakalářské práce zvolila téma: „Rekvalifikace jako možnost vzdělávání dospělých“. Důvodem výběru tohoto tématu je jeho atraktivita a dle jejího názoru poměrně vysoká aktuálnost. Aktuálnost se odvíjí od dlouhodobé ekonomické krize, která postihuje především nižší a střední vrstvu populace ztrátou zaměstnání. V převážné většině se jedná o osoby, jejichž znalosti jsou zaměřeny pouze na jeden možný druh zaměstnání, tím má autorka na mysli zaměstnání ve výrobních závodech, kde každý má svou pozici, dělá svou práci a dalo by se říci, že pro nic jiného nemá kompetenci. Právě pro tuto skupinu je velmi přínosné absolvování rekvalifikace pro lepší uplatnění se na trhu práce.

Dalším důvodem je nedostačující ucelená literatura o této problematice a možná i nízká informovanost o právech uchazečů/zájemců o zaměstnání, ale i zaměstnanců na absolvování rekvalifikačního kurzu.

Tato bakalářská práce je koncipována výhradně jako teoretický výklad dané problematiky.

Pro vypracování bakalářské práce zvolila autorka teoretická východiska – z oblasti andragogických disciplín, platných právních předpisů a vzdělávání dospělých. Práce se skládá z šesti kapitol. První kapitola se bude zabývat úvodem do problematiky, obsahuje nejzákladnější informace o problematice vzdělávání dospělých. Jedním z nejdůležitějších pojmů bude definování dospělého, kdo vlastně dospělý je, koho lze pro

potřeby vzdělávání dospělých považovat za dospělého. Tato kapitola se bude také zabývat metodami a formami vzdělávání dospělých, možnými adepty vzdělávání dospělých a jen letmo se podívá i na další profesní vzdělávání dospělých.

Druhá kapitola se bude věnovat aktivní politice zaměstnanosti spolu s jejími nástroji. Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace, z tohoto důvodu bude velká pozornost věnována kapitole třetí s názvem rekvalifikace. Rekvalifikace bude stěžejním tématem této bakalářské práce, snahou bude jasný, výstižný výklad základních informací, které by mohly v budoucnu přispět k lehčímu a jasnějšímu porozumění problematice rekvalifikace. Ve třetí kapitole nalezneme i typy a financování rekvalifikace.

Kapitola čtvrtá a pátá bude koncipována stejně, akorát čtvrtá kapitola bude pojednávat o rekvalifikaci zaměstnanců zaměstnavatelem a pátá o rekvalifikaci pomocí úřadu práce. Každá z těchto kapitol bude obsahovat náležitosti dohody o rekvalifikaci a náklady na rekvalifikaci.

Poslední šestá kapitola se bude zabývat základními informacemi ohledně akreditační komise, o čem tato komise rozhoduje, jak lze zažádat o akreditaci k poskytování rekvalifikačních kurzů a na úplný konec se autorka zmíní o možných druzích rekvalifikačních kurzů, které jsou připravovány na rok 2013.

Autorka si jako hlavní cíl stanovila vytvoření práce s charakterem příručky, která by sloužila dále studentům a možná i ostatní populaci k ucelenému a jednoduchému porozumění problematice s názvem rekvalifikace.

# 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Kapitola s názvem „Vzdělávání dospělých“ úzce souvisí s rekvalifikací, která je jednou z možných forem vzdělávání dospělých. Zaměřuje se na rozklíčování základních pojmů a terminologie, které je dobré znát pro lepší orientaci v dané problematice.

Na úvod se seznámíme s pojmem vzdělávání, od kterého se dále odvíjí a rozšiřuje vzdělávání dospělých. Vzdělávání provází člověka celý život. Probíhá v různých etapách, počínaje vzděláváním v základním školském systému a konče didaktickým systémem. Z tohoto důvodu je dobré si vymezit, kdo je adekvátním účastníkem vzdělávání dospělých, kdo je vlastně **ten dospělý**.

Po základním úvodu se již kapitola zaměřuje na samotnou problematiku vzdělávání dospělých, jeho formy, metody a možný ideál účastníka vzdělávání dospělých.

## Vzdělávání

Mužík (2004, s. 14) uvádí, že vzdělávání dospělých se sestává ze tří základních pojmů, a to:

- a) **vzdělávání** (výuka) – „výuka je komplexní proces, který tvoří jednota působení (synergický efekt) vyučování a učení“ (Mužík, 2004, s. 14),
- b) **vyučování** – „vyučování je činnost učitele (lektora), který iniciuje, motivuje a usměrňuje učení žáka (účastníka) tak, aby dosáhl žádoucího (cílového) stavu, tj. určité soustavy vědomostí, dovedností a návyků“ (Mužík, 2004, s. 14),
- c) **učení** – „učení je aktivní činnost žáka (účastníka) spočívající v kvantitativním a kvalitativním nárůstu osvojených poznatků, ale také v přenosu a případné změně hodnot, postojů, zájmů a dalších prvků směřujících k dalšímu rozvoji učení“ (Mužík, 2004, s. 14).

Jak vyplývá z předchozích definic, je nutné si uvědomit, že pokud se hovoří o vyučování, má se na mysli iniciativa hlavně z pohledu učitele (lektora) a v případě učení je tomu právě naopak, iniciativa vychází hlavně z řad žáků (účastníků).

Při procesu vzdělávání dospělých jsou nejdůležitější aktéři - lektor a dospělý účastník. Mezi školským systémem a didaktickým systémem vzdělávání je vidět rozdíl hlavně v samotné terminologii, jelikož ve školském systému jsou těmito aktéry učitel a žák.

Nyní se podíváme na možné definice vzdělávání. Jako u každé jiné vědní disciplíny existují i zde odlišnosti v definicích různých autorů.

*„Vzdělávání lze charakterizovat jako proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním (zejména interiorizací) – učením – přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky“* (Mužík, 2004, s. 13).

*„Pod vzděláváním se rozumí převážně proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností“* (Beneš, 2008, s. 15).

Beneš (2003, s. 51) je toho názoru, že nyní již není jednoduché jasně a výstižně definovat pojem vzdělávání, důvodem není nic jiného než přežití tohoto pojmu v průběhu historie. Mužík (2004, s. 14) se ve své knize zmiňuje o přeměně pojmu učení na didaktický proces.

## **1.1 Kdo je dospělý**

Pro vzdělávání dospělých je velmi důležité vymezit, kdo vlastně je účastníkem procesu vzdělávání dospělých, koho vzdělávání dospělých považuje za dospělého.

Definice samotného pojmu dospělý je velmi komplikovaná, jelikož každá vědní disciplína pohlíží na dospělého úplně jinak. Z tohoto důvodu si zde uvedeme příklady definic z pohledu několika vědních disciplín, které úzce souvisí se vzděláváním dospělých.

Dle práva *„znamená dospělost získání práv a povinností“* (Beneš, 2008, s. 79). Beneš (2008, s. 79) vysvětluje, že pod právy a povinnostmi si můžeme představit získání například řidičského oprávnění, uzavření manželství, dědictví a plnoletost.

Z biologického hlediska (Oazlin online) je chápána dospělost tehdy, kdy končí ontogenetický vývoj. Ontogenetickým vývojem se myslí klasický průběh vývoje lidského života, nastává tehdy, kdy je člověk naprosto fyzicky vyvinutý.

Sociologicky dospělým (Socioweb online) je ten, kdo se stává ekonomicky nezávislý na rodičích, ve většině sociologických definic je dospělost dále spojena s ukončením studia, vstupem do zaměstnání a hlavně přijímáním specifických rolí, které se během života mění a rozšiřují.

Pedagogika prezentuje dospělého jako „*vychovatele následující generace (a částečně jako svůj produkt)*“ (Beneš, 2008, s. 79).

Každá vědní disciplína definuje pojem „dospělý“ odlišně. Dle představ autorky by se dala definice dospělého shrnout jako: Plnoletá, fyzicky vyvinutá osoba, která má jasno ve svých sociálních rolích a prioritách s možností předávání získaných dovedností a zkušeností svým následovníkům (nové generaci).

## 1.2 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je poměrně mladá vědní disciplína. Beneš (2008, s. 22) uvádí, že se obor vzdělávání dospělých začal objevovat v průběhu 19. století. Samozřejmě pokusy o jakési pojetí vzdělávání dospělých bylo již dříve, ale právě od 19. století se dá hovořit o uceleném vzdělávání dospělých.

Beneš (2008, s. 21-22) dále uvádí, že rozvoj této disciplíny je spojen se sociálně-emancipačním hnutím (příkladem tohoto hnutí může být – inteligence, dělníci, ženy). Emancipace zde byla spojena se smyslem o vytvoření určité národnostní identity, postojů a motivací jednotlivců k dalšímu získávání vědomostí a znalostí. Dále je možné vznik spojovat se snahou o vyplnění mezery ve školském systému, jelikož školství nebylo schopno uspokojit požadavky a poptávku po dalším vzdělávání. Tyto požadavky a poptávka vycházely z potřeb společnosti i jednotlivců.

Prvotní myšlenka nebyla spojena pouze s dalším vzděláváním dospělých, jak ho známe nyní, ale také jako možnost pro adolescenty (určené pro ty, kteří neměli možnost dostudovat v klasickém školském systému) dodělat si vzdělání.

Mužík (2004, s. 21) se zmiňuje, že další významné místo v rozvoji vzdělávání dospělých měl J. A. Komenský, který kladl důraz na zdokonalování a přiměřenost vzdělání každého člověka.

Mužík (2004, s. 25) dále také uvádí, že se vyskytují často případy, kdy člověk během svého života zjistí, že mu získané vědomosti, znalosti a zkušenosti již nestačí pro uplatnění ve společnosti z důvodu rozvoje ekonomiky i samotné společnosti. Z tohoto důvodu má člověk problémy vyhovět zaměstnavateli v některých úkolech, protože nemá dostatečné kompetence. Není to otázka jen nároků v zaměstnání, ale i nároky ze strany

rodiny, společnosti i profese jsou pro něj nezvládnutelné. Právě v těchto případech může být záchranou a pomocí právě vzdělávání dospělých.

#### Definice vzdělávání dospělých:

*„Vzdělávání dospělých se chápe jako komplexní systém institucionálně organizovaných aktivit, které nahrazují, doplňují, inovují nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob a které rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy i jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimo pracovní život“ (Pavlík, Kohout, Chaloupka, 1997, s. 4).*

Mužík pohlíží na definici vzdělávání dospělých především z hlediska podnikové sféry, kdy uvádí, že *„lze pod vzdělávací potřebou rozumět určitý deficit informací, vědomostí, dovedností, profesních návyků, schopností, způsobu jednání a chování, kterými pracovník disponuje a které si vyžaduje jeho profese, jeho pracovní pozice, role a odborné kompetence“ (Mužík, 2004, s. 18).*

Beneš (2008, s. 22) je přesvědčen, že vzdělávání je proces, který člověka provází po celý život. Právě proto je tu didaktika, která nabízí účastníkovi přístup k informacím, k osvojování si nových poznatků, dovedností a schopností. Mužík (2004, s. 18–19) uvádí, že v posledních letech se pohlíží na další vzdělávání v souvislosti s tržním charakterem. Jedná se o tzv. spotřební statek, který je přínosem pro stát, zaměstnavatele i samotného účastníka vzdělávacího procesu. Z ekonomického hlediska se jedná o kapitál spadající do lidského kapitálu. Když je již zmínka o lidském kapitálu, bylo by dobré si uvést jeho definici: Lidským kapitálem *„se rozumí hodnota schopností lidí vytvářená investicemi do jejich vzdělání, dalšího vzdělávání a rozvoje“ (Mužík, 2004, s. 19).*

Veteška a Tureckiová (2008, s. 16) se zmiňují o tom, že vzdělávání dospělých je vlastně subsystémem celoživotního vzdělávání, které se orientuje na širokou škálu vzdělávání. Od základního všeobecného systému vzdělávání až po to profesní, které logicky navazuje na ukončení všeobecného vzdělávání. Dále je nutné si uvědomit, že vzdělávání dospělých spadá do oblasti andragogiky. *„Andragogika zkoumá zejména teorii a praxi vzdělávání dospělých“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 18).*

Veteška s Tureckiovou (2008, s. 16) potvrzují i tezi autorky o tom, že se jedná o poměrně mladý a nový trend, který je pevně spjat se společností. Z praxe vyplývá, že znalosti, dovednosti a schopnosti, které si člověk osvojí a získá v systému školního

vzdělávání, nejsou dostačující. Z tohoto důvodu je důležité si tyto znalosti, dovednosti a schopnosti neustále obnovovat a hlavně využívat i v profesním a osobním životě.

Vzdělávání dospělých se uplatňuje především v následujících formách – re-kvalifikace, specializované kurzy, které se poskytují za podpory firmy, vysokých škol či univerzit.

### **1.2.1 Metody**

Mužík (2004, s. 69–70) uvádí, že metody vzdělávání dospělých jsou založeny na souborech určitých postupů, prostřednictvím kterých lektor předává znalosti a poznatky. Do metod lze zařadit i procesy, kterými si účastník osvojuje získané vědomosti, schopnosti a dovednosti. Metody jsou pro vzdělávání dospělých velmi důležité, stále se vyvíjejí a rozšiřují, díky tomu se stávají velmi důležitým know-how. Metody dělíme z hlediska vztahu metod k praxi účastníků, podle podoby pomoci nebo podle řešení sociálních a profesních problémů. Blíže se podíváme na dělení metod podle jejich vztahu k praxi účastníků výuky. Tyto dělíme následovně:

#### **Metody teoretické**

Patří mezi jedny z nejvýhodnějších metod, kterými lze předat co možná nejkvalitnější teoretické poznatky jako jsou definice, pojmosloví, principy a teorie. Účastník získává především nové poznatky, aktualizuje si stávající znalosti, vědomosti a získává základní teoretický přehled o aktuální problematice. V teoretických metodách se používají především následující didaktické metody – „*klasické přednášky, přednášky ex katedra, přednáška s diskuzí, cvičení a semináře*“ (Mužík, 2004, s. 69).

#### **Teoreticko-praktické metody**

Cílem této metody není jen získat pouhé teoretické poznatky, ale i jejich použití v praxi. Typickým příkladem jsou kurzy zaměřené na analýzu a řešení krizových situací a problémů. Zaměřují se na simulaci konkrétních situací, se kterými se lidé setkávají v praxi, a to jim pomáhá vytvořit si názor na nejlepší postupy, kterých lze v takovýchto situacích využít. Účastníci si osvojí mentální dovednosti, schopnost analyzovat

problémy, hodnotit získané informace. Tato metoda ovlivní jedince, jeho postoje, motivy, názory a jednání s lidmi. Nejpoužívanější didaktické metody jsou – „*diskusní metody, problémové metody, programované výuky, diagnostické a klasifikační metody, projektové metody*“ (Mužík, 2004, s. 69).

### **Metody praktické**

Praktické metody se vyznačují především praktickým zácvikem do praxe. Hlavním cílem je získat co nejkvalitnější znalosti, vědomosti a dovednosti do praxe, praktického chodu v zaměstnání. Mezi tyto metody patří – „*instruktáž, koučink, mentoring, counseling, rotace práce, stáž, exkurze*“ (Mužík, 2004, s. 69).

### **1.2.2 Formy**

Internetový portál (Palán online) zabývající se dalším vzděláváním, uvádí následující formy vzdělávání dospělých, které se dělí podle různých kritérií, například dle:

- a) **časového uspořádání** – typickou jednotkou času je vyučovací hodina, která trvá v rozmezí 45 – 50 minut, vyučovací hodina ve vzdělávání dospělých může trvat několik hodin ba dokonce i několik dní,
- b) **vyučovací prostředí** – pod tímto si lze představit místo, kde se vyučování koná, typickými místy jsou třída, laboratoře, domov nebo pracoviště,
- c) **organizační uspořádání studujících** – tím se myslí, zda je vyučování poskytováno individuálně, skupinově či smíšeně,
- d) **interakce lektor – posluchač** – spolupráce účastníků, jejich vzájemná komunikace, autoritativní styl učení,
- e) **stavu systému, ve kterém vzdělávání probíhá** – tyto systémy se dále dělí na živé a neživé, mezi živé patří – všichni aktéři, jako je lektor, konzultant nebo samotný účastník, za neživé považujeme – vyučovací techniky a různé didaktické pomůcky,
- f) **zaměření pedagogické akce** – mezi pedagogické akce patří kurzy, rekvalifikační a inovační kurzy.

Vzdělávání dospělých používá nejčastěji následující formy, které patří i mezi nejoblíbenější:

- „*nástupní školení,*
- *nástupní řízená praxe absolventů škol,*
- *zaškolení,*
- *zaučení, doškolování,*
- *prohlubování kvalifikace,*
- *zvyšování kvalifikace,*
- *rekvalifikace“ (Palán online).*

Každý autor i odborná publikace nahlíží odlišně na formy vzdělávání dospělých. Je velmi obtížné nalezení shodujícího se výčtu forem vzdělávání dospělých. Samozřejmě samotná náplň daných forem je stejná, největší rozdíl je pouze v pojmenování. Pro upřesnění autorka uvádí i další formy vzdělávání dospělých.

Barták (2008, s. 79) ve své knize uvádí, že díky formám lektor ví, jak lze vést hodinu. Zaměřuje se především na následující dělení:

#### **Monologické**

- tato forma pojednává o aktivním a přímém kontaktu lektora s účastníkem,
- výuka nebo vzdělávací proces je výhradně v rukou lektora, který na účastníka působí ústním projevem,
- patří sem například přednáška, referát, komentář a popis.

#### **Dialogické**

- v této formě je důraz kladen více na aktivitu účastníka, a to formou diskuse s lektorem nebo jakékoli interakce s ostatními účastníky.

#### **Skupinové, složené a kombinované**

- nejdůležitější v této formě je vzájemná spolupráce a určitá součinnost všech zúčastněných,
- používá se především v případech, kdy je potřeba naučit se ovládnutí nebo si osvojit účinné kroky pro řešení krizových situací,
- typické pro tuto formu jsou skupinové práce, simulace profesních či jiných problémů, diskuse aj.

### 1.2.3 Účastník ve vzdělávání dospělých

Mužík (2004, s. 16–17) je toho názoru, že účastník procesu vzdělávání dospělých by měl vědět, jak se učit a jak svými schopnostmi a zkušenostmi může přispět ke zlepšení celého procesu učení. Vzdělávání dospělých je doprovázeno uspokojením potřeb, a to hlavně jedné, která je nazývána jako potřeba poznávací. Díky vzdělávání se člověk stává aktivním, zaměřuje se právě na požadavky, které na něj klade zaměstnavatel.

Beneš (2008, s. 44) poukazuje na odlišný přístup k účastníkům vzdělávání dospělých než k účastníkům vzdělávání ve školském systému. Poskytovatelé vzdělávání dospělých by si měli zjistit dosavadní znalosti české populace, aby mohl nabídnout adekvátní a zajímavý kurz pro danou cílovou skupinu. Každá vědní disciplína vidí pod cílovou skupinou někoho jiného. Pro ujasnění, co tím autorka myslí, se podíváme na cílovou skupinu z hlediska psychologie a sociální politiky. Psychologie se zajímá převážně „*O homogenizaci účastníků jako předpokladu efektivní výuky*“ (Beneš, 2004, s. 44). Z pohledu sociální politiky jde především o zapojení osob, které jsou na okraji společnosti (vyloučené osoby), typickým příkladem jsou handicapovaní lidé. Každý typ klientely si vyžaduje individuální přístup k účastníkům a jejich problémů (specifickým požadavkům). Pro vzdělávání dospělých se dá určit cílová skupina, na kterou by se mělo vzdělávání zaměřit především, a to na:

- ženy;
- handicapované;
- seniory;
- manažery;
- vězně;
- nezaměstnané apod.

### 1.3 Další profesní vzdělávání dospělých

Pro začátek je důležité se zmínit, jak spolu souvisí celoživotní učení a další vzdělávání dospělých. Veteška s Tureckiovou (2008, s. 20) poukazují na to, že celoživotní učení je rozděleno do dvou základních kategorií, kterými jsou počáteční vzdělávání (čímž se má na mysli školský systém vzdělávací soustavy) a právě již

zmíněné další vzdělávání. Proto je vzdělávání dospělých a další vzdělávání nedílnou součástí tzv. celoživotního učení „*veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů*“ (Memoranda o celoživotním učení 2001, In. Veteška, Tureckiová, 2008, s. 19).

Veteška a Tureckiová (2008, s. 21–22) se ve své knize zmiňují o dalším vzdělávání, které přichází na řadu, když jedinec poprvé vstoupí na trh práce s již získanými základními znalostmi, zkušenostmi a dovednostmi (prošel si základním školským systémem). Další vzdělávání je „*proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně*“ (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 21). Další vzdělávání lze uskutečnit v jakémkoli oboru, kdy si chce člověk osvojit nové poznatky, informace a zkušenosti, které mu budou přínosné pro profesi a běžný život. Další vzdělávání se dále dělí na „*profesní vzdělávání (užívá se i termín další profesní vzdělávání, které zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání), občanské a zájmové vzdělávání, což také souvisí s kurikulem v odborném a dalším profesním vzdělávání*“ (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 21).

Veteška a Tureckiová (2008, s. 21-22) dále uvádí, že celoživotní vzdělávání je poskytováno ve třech možných typech, které lze samozřejmě mezi sebou kombinovat.

Díky tomu můžeme mluvit o těchto typech:

### **Formální vzdělávání**

Vzdělávání je poskytováno ve školských institucích. Tento typ je zákonem jasně vymezen (má svůj cíl, obsah, vyučovací metody aj.). Skládá se ze vzdělávacích stupňů, které na sebe navazují, jedná se o základní, středoškolské a vysokoškolské vzdělávání, výstupem každého stupně je získání potvrzení typického pro daný stupeň vzdělávání (vysvědčení, diplom, certifikát).

### **Neformální vzdělávání**

Poskytuje se účastníkům skrze kurzy, semináře, které je možné uskutečnit na pracovišti, v soukromých zařízeních, které spadají pod vzdělávací instituce. Cílem

tohoto typu vzdělávání je získání dovedností, zkušeností a schopností, které jsou velkým přínosem jak pro osobní tak i soukromý život.

### **Informální vzdělávání**

Účastí v tomto typu vzdělávání získává člověk vědomosti, dovednosti a zkušenosti v průběhu každodenního života z rodinné, společenské i profesní sféry. Dalším možným způsobem, jak získat nové dovednosti, znalosti a informace je tzv. sebevzdělávání, které je specifické tím, že člověk studuje odbornou literaturu, odborné články na internetu apod., ale pouze z vlastní iniciativy na vlastní zodpovědnost. Již není možnost zpětné vazby lektora, který by mu upřesnil komplikovanější látku.

## 2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění zaměstnanosti“ (Dvořáková a kol., 2007, s. 95). Tato výstižná a srozumitelná definice dokonale popisuje, co je cílem aktivní politiky zaměstnanosti a čím se aktivní politika zaměstnanosti zabývá. Z tohoto důvodu zvolila autorka její umístění hned na první řádce, aby všem bylo jasné, o čem bude tato kapitola vypovídat.

Dvořáková a kol. (2007, s. 97) se zabývá vznikem aktivní politiky zaměstnanosti. Její vznik nebo spíše její vývoj tato autorka datuje k 80. a 90. letům 20. století. Hlavním důvodem byla inflace, ekonomický vývoj a změny na trhu práce. Všechny tyto příčiny měly za důsledek rapidní nárůst nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jedná se vlastně o jeden z možných nástrojů, kterými státní politika zaměstnanosti ovlivňuje trh práce. Na úvod je důležité se zmínit o státní politice zaměstnanosti jako takové. „Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání“ (Dvořáková a kol., 2007, s. 77).

Politika zaměstnanosti se snaží ovlivnit trh práce převážně harmonizací mezi stranou nabídky a poptávky. Hlavním cílem je plná zaměstnanost, které dle názoru autorky nelze dosáhnout a pokud ano, tak jen stěží. „**Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:**

- a) **na rozvoj infrastruktury trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti apod.) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná,
- b) **podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů,

- c) *zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. (Značná role v tomto směru připadá samotné školské soustavě.) Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů,*
- d) *podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti“* (Krebs a kol., 2007, s. 297).

Krebs a kol. (2007, s. 297) popisuje, že bod d) je typický pro tzv. pasivní politiku zaměstnanosti, která se orientuje již na situace, kdy pracovník ztratí zaměstnání, je evidován na úřadu práce a pobírá dávky. Hlavním cílem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzace ztraceného příjmu formou již zmíněných dávek.

Bod a) až c) jsou typickými aktivitami pro aktivní politiku zaměstnanosti, jejichž hlavním cílem je ovlivnit a podporovat samotnou aktivitu a chování pracovníka na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti má různé strategie, díky kterým by chtěla dosáhnout vytyčených cílů. Samozřejmě ani jedna strategie není bezchybná, proto je dobré pokusit se najít v těchto strategiích určitý kompromis, který bude vést ke zkvalitnění klima na trhu práce. Jedna strategie přihlíží spíše k možné efektivnosti působení na trhu práce a druhá klade důraz na zlepšení situace na trhu práce.

*„Efektivní strategií politiky zaměstnanosti na trhu práce není napomáhat zaměstnanosti expanzivní cestou vytváření „umělých“ míst ani jí není omezování efektivní nabídky práce např. předčasnými důchody apod.“* (Dvořáková a kol., 2007, s. 97). Tento samotný přístup k nezaměstnanosti není zcela bezchybný a efektivní. Jeho možným důsledkem může být zvyšování inflace a změny v nezaměstnanosti. *„Vhodnější strategií je důraz na „přizpůsobení“, „zaměstnatelnost“, „flexibilitu“* (Dvořáková a kol., 2007, s. 94).

Dvořáková a kol. (2007, s. 77) poukazuje, že cílem politiky zaměstnanosti je vytvoření co nejpříznivějšího prostředí a předpokladů pro získání vyrovnaného produktivního a obsazeného trhu práce. Samozřejmě cílem aktivní politiky zaměstnanosti není pouze ekonomická stabilita, ale také sociální sféra. Sociálními cíly

má aktivní politika zaměstnanosti na mysli stabilitu lidského kapitálu a prevenci pro případ sociální exkluze.

Aktivní politika zaměstnanosti je do společnosti předávána tzv. nástroji, o kterých se zmiňuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. O těchto nástrojích vypovídá následující samostatná kapitola.

Dvořáková a kol., (2007, s. 94–95) se zmiňuje o tom, že aktivní politika zaměstnanosti má své klady a zápory. Mezi největší klady aktivní politiky zaměstnanosti patří především zvýšení zaměstnanosti a přispívá ke snížení sociální exkluze. V případě využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nezaměstnanými dochází ke zvýšení jejich příjmů, rozšiřuje se jim pole sociálních kontaktů. Z předchozího vyplývá, že největším přínosem je snížení nezaměstnanosti, motivace nezaměstnaných k jakémukoli kroku pro získání zaměstnání (využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace, investičních pobídek,...) Vyskytují se faktory, které negativně ovlivňují aktivní politiku zaměstnanosti. Mezi tyto faktory můžeme zařadit „například „mrtvá váha“ (místa, jež by vznikla, nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů), „substituce“ (omezení nábory jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů), „vytlačení“ (nahrazení již zaměstnaných pracovníků za účastníky programů)“ (Dvořáková a kol., 2007, s. 95).

Dlouhodobou účastí nezaměstnaných v aktivní politice zaměstnanosti, hlavně využívání jejich nástrojů, vede ke snížení sebedůvěry a snižování motivace při hledání pracovních míst. V aktivní politice zaměstnanosti se můžeme setkat také s diskriminací, a to převážně ze strany zaměstnavatelů a institucí poskytujících služby zaměstnanosti, které upřednostňují schopnější, atraktivnější a „chytřejší“ uchazeče místo toho, aby dopřáli šanci těm potřebnějším.

## **2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Tato podkapitola se bude zabývat nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou velmi důležité pro ovlivnění trhu práce. Tyto nástroje jsou poskytovány uchazečům a zájemcům o zaměstnání, zaměstnancům a některé z nich jsou orientovány i pro osoby samostatně výdělečně činné. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti představují širokou škálu pomoci, díky které je možné zlepšit úroveň zaměstnanosti na trhu práce. Hlavními

představiteli, které spravují a poskytují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jsou ministerstvo a úřad práce. Samozřejmě v případně nutné spolupráce je možné být v součinnosti i s ostatními subjekty.

Nyní si uvedeme výčet možných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pravdou je, že jejich výčet je již v předchozí kapitole, ale pro lepší přehlednost a úplnost textu je dobré se o nich zmínit znova.

*„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:*

- a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky,*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) příspěvek na zapracování,*
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 104, odst. 2).*

Předchozí nástroje nejsou jedinými opatřeními, kterými lze vykonávat aktivní politiku zaměstnanosti. Jsou zde i opatření typu:

- a) „poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,*
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,*
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),*
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120)“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 105, odst. 1).*

Nástroje, které jsou poskytovány v České republice, jsou ovlivněny i Evropskou unií. V zemích Evropské unie existuje 5 základních oblastí, na které by se měla aktivní politika zaměstnanosti zaměřit.

Těmito oblastmi jsou:

- a) *„veřejné služby zaměstnanosti – sem řadíme zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podporu pracovní mobility,*
- b) *pracovní příprava a výcvik – sem náleží pracovní příprava a rekvalifikace pro nezaměstnané,*
- c) *programy pro nezaměstnanou mládež,*
- d) *podpora tvorby nových pracovních míst – ty se dále člení na podporu tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru, na pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat a na přímou tvorbu pracovních příležitostí ve veřejném sektoru,*
- e) *programy pro handicapované osoby“ (Růžičková, 2011, s. 34-35).*

Nyní si charakterizujeme nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Na některé se zaměříme podrobněji a o některých bude jen letmá zmínka.

### **2.1.1 Rekvalifikace**

*„Rekvalifikace znamená získávání nových znalostí, schopností a dovedností potřebných v důsledku technického vývoje nebo nových trendů na trhu práce, nezbytné k pracovnímu uplatnění“ (Pelc, 2012, s. 64).*

Podrobnější výklad o rekvalifikaci nalezneme v samostatné kapitole, zabývající se právě touto problematikou (kapitola 3 Rekvalifikace).

### **2.1.2 Investiční pobídky**

*„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje*

- a) *vytváření nových pracovních míst,*
- b) *rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 111).*

Zákon o zaměstnanosti není jediným zákonem, který se zabývá investičními pobídkami, ale existuje i samostatný zákon, který se zabývá touto problematikou, a to zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

*„Investiční pobídky jsou navrženy tak, aby měly maximální dopad na počáteční etapy projektu, kdy jsou pozitivní přínosy v peněžítých tocích nejvíce patrné“* (Dvořáková a kol., 2007, s. 90).

Zákon o zaměstnanosti vidí pod pojmem školení pro potřeby investičních pobídek *„teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem“* (Zákon č. 435/2004 Sb., § 111, odst. 2). Školení nemusí být poskytováno pouze akreditovaným zařízením, ale může se na poskytování podílet i zaměstnavatel.

Jak již bylo řečeno, investiční pobídky hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, rekvalifikací a školení. Tato hmotná podpora je však limitována danými podmínkami, které musí být splněny. Pro přiznání hmotné podpory je nutné splnit tyto podmínky:

- v případě vytváření nových pracovních míst, musí daný okres mít za poslední rok nezaměstnanost vyšší minimálně o 50% než je průměrná míra nezaměstnanosti,
- rekvalifikace a školení má stejné podmínky jako vytváření nových pracovních míst, hmotná podpora je poskytnuta na náklady spojené s rekvalifikací nebo školením.

Hmotnou podporu pro investiční pobídky spravuje Úřad práce České republiky. Hmotná podpora musí být využita pouze na potřeby spojené s rekvalifikací, školením nebo vytvářením nových pracovních míst. V případě zneužití této podpory hrozí trest - sankce. Dvořáková a kol. (2007, s. 90–91) ještě dělí typy investičních pobídek na:

- dotace na školení a rekvalifikaci,
- dotace na vytváření pracovních míst,
- podpora zainvestování pozemků,
- daňové pobídky – daňové pobídky patří mezi nejčastější a nejpoužívanější typ investičních pobídek.

Investiční pobídky jsou v posledních letech otázkou i strategických služeb (centra zákaznické podpory, softwarového vývoje, sdílených služeb apod.) a technologických

center (inovace technologií, změny výrobních postupů). Investiční pobídky jsou uzavřeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Co by takový dokument měl obsahovat, si ukážeme na dohodě o poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci či školení:

- a) *„identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) *počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,*
- c) *obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jeho zabezpečení,*
- d) *předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,*
- e) *datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,*
- f) *druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,*
- g) *výši a termín poskytnutí hmotné podpory,*
- h) *způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,*
- i) *způsob a termín zúčtování hmotné podpory,*
- j) *závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůty a podmínky vrácení hmotné podpory,*
- k) *závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty z umožnění nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,*
- l) *ujednání o vypovězení dohody“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 111, odst. 7).*

Investiční pobídky jsou probrány trochu podrobněji z důvodu souvislosti s rekvalifikací. Následující nástroje budou pojednávat jen o základních informacích.

### **2.1.3 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti uvádí ještě další nástroje, kterými je možné poskytovat aktivní politiku zaměstnanosti. Jimiž jsou:

- a) veřejně prospěšná práce,
- b) společensky účelná pracovní místa,

- c) příspěvek na zapracování,
- d) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- e) překlenovací příspěvek.

Za **veřejně prospěšné práce** jsou považovány „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářích měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 112, odst. 1).

Dle Dvořákové a kol. (2007, s. 96) je hlavním cílem poskytovat dočasnou práci osobám, které jsou již dlouhou dobu nezaměstnaní, lze u nich očekávat počáteční známky závislosti na sociální podpoře, snižuje se jejich pracovní schopnost, která se projevuje ochabováním pracovních návyků.

**Společensky účelná pracovní místa** jsou „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 113, odst. 1).

Dvořáková a kol. (2007, s. 96) říká, že tento nástroj je velmi ovlivněn nabídkou na trhu práce v určitém území nebo profesi. Dále uvádí, že tyto pracovní místa se zřizují na dobu minimálně 2 let.

**Příspěvek na zapracování** se poskytuje zaměstnavateli po uzavření dohody s úřadem práce v případě, že „zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 116, odst. 1).

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě dohody v případě, kdy „zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanové týdenní pracovní doby“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 111, odst. 1).

**Překlenovací příspěvek** poskytuje úřad práce na základě dohody osobám samostatně výdělečně činným. „Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu

*provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 114, odst. 1).*

Tento příspěvek je možné poskytnout jen osobě samostatně výdělečně činné, která již není v evidenci uchazečů o zaměstnání a byl jí přiznán příspěvek na vytvoření účelně pracovních míst.

### 3 REKVALIFIKACE

Kapitola s názvem Rekvalifikace je stěžejní kapitolou celé bakalářské práce, proto bude tato problematika zkoumána co nejpodrobněji. Cílem této kapitoly je získat stručný a výstižný přehled o rekvalifikaci. Ze začátku se autorka zmíní o možném historickém vývoji rekvalifikace.

Rekvalifikace je úzce spjata s historickým vývojem politiky zaměstnanosti. Historickým vývojem se zabývá Krebs a kol. (2007, s. 297–298). Vývoj aktivní politiky zaměstnanosti je pomalejší než vývoj pasivní politiky zaměstnanosti. Vývoj pasivní politiky zaměstnanosti je datován již v první třetině 20. století a aktivní politika zaměstnanosti až po 2. světové válce. Do 60. let 20. století se pojednává o aktivní politice zaměstnanosti jen okrajově. Opravdový velký rozvoj byl zaznamenán až v polovině 70. let. Bylo to tím, že předtím nebyla nijak vysoká nezaměstnanost, lidé byli s nabídkou práce spokojeni a byl i dostatek pracovních míst. Totéž ale nelze říci o začátku 70. let, kdy byla ropná krize, což samozřejmě ovlivnilo ekonomiku a tím i nárůst nezaměstnanosti. Nejprve se stát snažil vyřešit tento problém nástroji pasivní politiky zaměstnanosti (sociální dávky a podpora). Ekonomové se domnívali, že nezaměstnanost opět klesne, jejich domněnky se ale nenaplnily. Postupem času se projevilo, že lidé na podpoře začínají mít negativní postoj k práci, a proto se začala upřednostňovat aktivní politika zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti se snažila kultivovat a podporovat pracovní sílu i stranu nabídky na trhu práce. Podpora vycházela z řad nástrojů, jakými jsou rekvalifikace, samotné vzdělávání, doškolování a pracovní výcvik. Důležitým dokumentem je tzv. Bílá kniha, která podporuje aktivní politiku zaměstnanosti a to tím, že inklinuje k vytváření nových pracovních míst a hlavně apeluje na podporu celoživotního vzdělávání. Tento historický vývoj je zaměřený především celosvětově. Rozvoj nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v českých zemích datuje Beneš (2008, s. 25) s vznikem Československa. Pravdou je, že se nejedná jen o nástroje, ale hlavně o postoj státu k celoživotnímu vzdělávání dospělých, do kterého je zapojena i rekvalifikace. Počátky Československa jsou spojovány s pozitivním přístupem státu k vzdělávání dospělých, který byl podpořen legislativní a finanční podporou. Všechny

tyto kroky vedly k rozvoji nových typů vzdělávání dospělých - rekvalifikace nezaměstnaných, lidové a vyšší lidové školy.

### **Rekvalifikace**

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 108, odst. 1).*

Cíl rekvalifikace charakterizuje Dvořáková a kol. (2007, s. 96) jako zvýšení šance pro nalezení zaměstnání a změně či rozšíření kvalifikace účastníků. Rekvalifikace poskytuje teoretické i praktické znalosti prostřednictvím specializovaných vzdělávacích zařízení.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV online) se zmiňuje o realizaci rekvalifikace. Rekvalifikace spadá pod kontrolu úřadu práce vždy na základě dohody. Rekvalifikace, jak již bylo několikrát uvedeno, je součástí dalšího profesního vzdělávání. Účastník po absolvování rekvalifikace získá buď dílčí nebo úplnou kvalifikaci. Některé druhy úplných kvalifikací jsou složeny z několika dílčích kvalifikací. V případě složení všech dílčích složek kvalifikace je možné složit zkoušku pro daný obor a tím získat další stupeň vzdělání. Nejčastější zkoušky jsou maturitní a závěrečné na učilištích.

Úřad práce není jediný orgán, který se zaměřuje na rekvalifikaci. Dalším orgánem je i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT online), jenž schvaluje a poskytuje akreditaci pro rekvalifikační kurzy se zaměřením na získání nových kompetencí, které jsou lehce uplatnitelné na aktuálním trhu práce.

#### **Mezi nejčastější programy patří:**

- a) *„vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. holičské a kadeřnické práce, personalistika, počítačový grafik...),*
- b) *vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy, základy podnikání...),*
- c) *vzdělávací programy vedoucí k dílčím kvalifikacím v NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. malíř, manažer prodejce, příprava teplých pokrmů...),*

- d) *vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů,*
- e) *nespecifické rekvalifikační kurzy – zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou“ (MŠMT online).*

Účastníky rekvalifikace nelze považovat za studenty, tudíž nemají ani nárok na jakýkoli typ studentských výhod. Rekvalifikaci nelze srovnávat s nultým ročníkem a ani přípravným kurzem na vysokou školu.

Mužík (2004, 26-27) klade velký důraz na rekvalifikační vzdělávání v případě změny povolání. V této situaci by rekvalifikace měla být jakýmsi odrazovým můstkem, který pomůže nastartovat novou kariéru. Rekvalifikace by měla postupovat podle klasického didaktického procesu, aby nabídla účastníkovi naprosté ovládnutí jeho budoucí profese. Rekvalifikační kurzy by měly být nastaveny tak, aby v co nejkratší době poskytly stejně cenné znalosti a dovednosti, jaké se dostávají studentům ve školském systému. V současné době se klade zřetel na standardizaci a certifikaci profesní úrovně, což vede k jasně definované náplni rekvalifikačních kurzů a jejich výstupů - souhrnu dovedností a vědomostí, které by měl účastník plně ovládat. Díky tomu si mohou zaměstnavatelé vybrat kvalitního zaměstnance podle svých požadavků a představ.

### **3.1 Průběh rekvalifikace**

#### **Organizace poskytující rekvalifikační vzdělávání**

Organizace, které mohou poskytovat kvalitní rekvalifikační vzdělávání, musí projít dlouhým procesem až ke zdárnému získání akreditace (více o akreditaci v kapitole 6 Akreditační komise). Vyhláška zabývající se žádostmi a organizacemi akreditačních programů (č. 176/2009 Sb., § 2) uvádí, že organizace mohou poskytovat vzdělávání pomocí následujících forem:

- a) prezenční formou,
- b) distanční formou,
- c) kombinací distanční a prezenční formy.

Formu vzdělávání si může zvolit každá organizace sama podle svého nejlepšího uvážení. Dále tato vyhláška (č. 176/2009 Sb., § 2) uvádí, že rekvalifikace je poskytována na základě vyučujících hodin. Délku vyučujících hodin určuje to, zda se jedná o teoretickou nebo praktickou výuku. Pro teoretickou výuku je vyhrazená doba na čtyřicet pět minut a pro praktickou výuku až na devadesát minut. Praktickou výuku je možné vyučovat přímo na pracovišti nebo na místech k tomu určených.

### **Závěrečná zkouška**

Vyhláška (176/2009 Sb., § 3-4) se také zabývá tím, jak je možné ukončit rekvalifikaci. Každé rekvalifikační vzdělávání je ukončeno úspěšným vykonáním závěrečné zkoušky, která by se měla uskutečnit nejpozději 15. den od ukončení výuky.

Závěrečná zkouška se skládá buď:

- a) písemně,
- b) ústně,
- c) prakticky,
- d) možnou kombinací nejméně dvou předchozích forem.

Každá závěrečná zkouška má svou zkušební komisi, která je tříčlenná. Nejvyšší postavení má předseda komise, který je zároveň zodpovědný za řádný a klidný průběh. V případě, že účastník není při závěrečných zkouškách úspěšný, má jedinou možnost na opravnou závěrečnou zkoušku. Pokud se účastník z vážných důvodů nemůže dostavit na řádný termín závěrečných zkoušek, musí se omluvit předsedovi komise, a to nejméně tři pracovní dny předem. Zkušební komise mu stanoví náhradní termín závěrečných zkoušek, nejdéle však do 30 dní od ukončení výuky.

Účastník, který úspěšně složil závěrečnou zkoušku, obdrží osvědčení o rekvalifikaci.

### **Osvědčení o rekvalifikaci**

Vyhláška (176/2009 Sb., § 5) popisuje, jaké jsou hlavní náležitosti platného osvědčení o rekvalifikaci:

- a) identifikační údaje daného rekvalifikačního zařízení,
- b) číslo a datum udělené rekvalifikace,
- c) název zákona, dle kterého byla rekvalifikace poskytnuta,
- d) jméno, příjmení, datum a místo narození absolventa rekvalifikačního kurzu,

- e) název rekvalifikačního programu,
- f) druh a náplň práce, pro kterou je vykonána rekvalifikace vhodná,
- g) datum zahájení a ukončení rekvalifikačního vzdělávání,
- h) celkové časové rozmezí výuky, zahrnující teoretickou i praktickou výuku,
- i) datum závěrečné zkoušky,
- j) místo a čas vydání osvědčení,
- k) podpis předsedy komise a jednatele rekvalifikačního zařízení.

Jak by takovéto osvědčení mělo vypadat, se můžete podívat do příloh (Příloha A).

### 3.2 Typy rekvalifikace

Dvořáková a kol. (2007, s. 96) dělí rekvalifikaci dle času:

- a) krátkodobé odborné kurzy (využívá se v případech, kdy stačí kvalifikaci doplnit nebo rozšířit),
- b) dlouhodobější odborné kurzy (pro případy osvojení si naprosto nové kvalifikace).

Internetový portál (Jak-najít-práci online), který se zaměřuje na pomoc při hledání zaměstnání, dělí rekvalifikaci následovně:

#### **Profesní (specifická) rekvalifikace**

Rekvalifikace zaměřená na získání kvalifikace pro novou práci (dříve dělal zámečníka, ale z důvodu malé poptávky po této službě se rozhodl podstoupit rekvalifikační kurz na kadeřníka). Po absolvování získá účastník osvědčení o absolvování rekvalifikace.

#### **Praktická rekvalifikace**

Pro případ, kdy účastník potřebuje zaučit do dané profese se zaměřením a využíváním v praxi.

#### **Obnovovací kurz**

Absolvuji je takový účastníci, kteří ve svém vystudovaném oboru děle jak 5 let nepůsobili, ale rádi by se tomu zase věnovali. Díky tomuto kurzu získají již ztracenou kvalifikaci. Cílem je obnovení a rozšíření znalostí a dovedností technického i praktického rázu.

### **Doplňková rekvalifikace**

Typický pro doplnění či rozšíření kvalifikace pro již danou profesi (vazačský průkaz vhodný doplněk pro stavební profese, zedničina doplněna o podlahářství, apod.)

### **Motivační kurz**

Motivační kurzy jsou vhodné pro účastníky, kteří nemají jasno o svém budoucím povolání. Náplní těchto kurzů je seznámení účastníků s určitými druhy profesí. Cílem může být doporučení určité profese nebo některého druhu rekvalifikace.

### **Nespecifická rekvalifikace**

Rekvalifikace není nijak profesně zaměřena, dalo by se říci, že má za cíl rozvoj účastníka, jeho znalostí a dovedností pro lepší uplatnění na trhu práce. Většinou tyto kurzy bývají zaměřeny na rozšíření znalostí v oblasti IT (informační techniky), marketingu a managementu.

### **Rekvalifikace (stáž)**

Rekvalifikace - stáž je vhodná pouze pro čerstvé absolventy škol. Tito absolventi bývají na trhu práce často diskriminováni pro nedostatečnou praxi. Pro tento případ je zde tento kurz, který na půl roku vyšle absolventa do určité organizace, kde získává potřebné znalosti, dovednosti, pracovní návyky a hlavně tak důležitou praxi. Stáž je zřizována pod záštitou úřadu práce.

Na dělení rekvalifikace lze nahlížet i pomocí formy vzdělávání:

- a) *„ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,*
- b) *ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,*
- c) *ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,*
- d) *ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,*
- e) *ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,*
- f) *v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace“ (Vyhláška č. 519/2004 Sb., § 1, odst. 1).*

### **3.3 Financování rekvalifikace**

Rekvalifikace spadá pod aktivní politiku zaměstnanosti, tím pádem mají i stejné zdroje financování. Rekvalifikace je financována ze státního rozpočtu a Evropských sociálních fondů.

Internetový portál strukturálních fondů (Strukturální fondy online) se zabývá financováním rekvalifikačních kurzů. Strukturální fondy spadají do politiky hospodářské a sociální soudržnosti, která se stará o potřebné regiony s cílem zvýšit kvalitu života obyvatelů Evropské unie.

#### Strukturální fondy se dále dělí na:

- Evropský fond pro regionální rozvoj,
- Evropský sociální fond.

Pro naše potřeby se budeme věnovat pouze Evropskému sociálnímu fondu.

Evropský sociální fond v České republice (ESFCR online) vytvořil tzv. operační program zaměřený na lidské zdroje a zaměstnanost. Tento program je zaměřený na nezaměstnanost a její možné eliminace (převážně pomocí aktivní politiky zaměstnanosti), podporu profesního vzdělávání. Nabízí různá řešení, která vedou ke snížení sociální exkluze. V případě již vzniklé exkluze podporuje navrácení zpět do společnosti apod.

Pro objasnění cílů uvedených v předchozím odstavci se o nich zmíníme podrobněji.

#### Cíle evropského strukturálního fondu:

- podpora nezaměstnaných,
- rovné příležitosti všem, co se trhu práce týče,
- sociální inkluze (hlavně pro znevýhodněné osoby),
- podpora a propagování celoživotního vzdělávání,
- podpora rekvalifikace s cílem rozvíjet kvalifikaci pracovní síly,
- boj s diskriminací ať už je v jakékoli formě,
- lepší a jednodušší přístup žen na trh práce.

## 4 REKVALIFIKACE – DOBROVOLNĚ

Rekvalifikace není určena pouze pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale je naprosto běžným prostředkem pro další vzdělávání dospělých. V této kapitole se zaměříme na samotnou rekvalifikaci zaměstnanců, v čem spočívá, co je cílem, hlavní body dohody a jak je to s náklady vynaloženými na rekvalifikaci. Většinou se jedná o organizovanou rekvalifikaci zaměstnavatelem.

Pro eliminaci možné mystifikace je nutností se v této kapitole zmínit o možnosti zajištění rekvalifikace samotným účastníkem. Za tuto rekvalifikaci je považována taková rekvalifikace, kde není žádný zprostředkovatel a kdy samotné náklady na rekvalifikaci si hradí právě samotný účastník. V takovém to případě se uzavírá dohoda pouze mezi účastníkem a daným rekvalifikačním zařízením. V posledních letech jsou rekvalifikační kurzy hrazené vlastními náklady žadatele hojně využívány.

### **Rekvalifikace zaměstnanců**

Pro začátek je dobré si ujasnit, kdo je považován za zaměstnance. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (§ 6, odst. 1) pohlíží na zaměstnance jako na osobu, která je zaměstnána u zaměstnavatele a způsobilá k právním úkonům. Zaměstnání je poskytnuto na základě pracovněprávních vztahů, kdy způsobilost k nim nabude fyzická osoba dovršením patnácti let.

Pelc (2010, s. 64) uvádí, že rekvalifikace zaměstnance může probíhat i na území zaměstnavatele, ale to jen pod podmínkou dalšího uplatnění daného zaměstnance. Dále může být rekvalifikace zaměstnanců zprostředkována i úřadem práce, a to v případě rozšíření, doplnění nebo získání nových kvalifikací.

Zákon o zaměstnanosti (435/2004, § 110, odst. 1-5) upozorňuje, že ve všech případech je důležité mít vždy sepsanou dohodu. V případě dalšího pracovního uplatnění se sepisuje dohoda pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud se jedná o rozšíření kvalifikace, je dohoda uzavírána mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Další typ dohody nastává v případě, kdy rekvalifikaci poskytuje specializované rekvalifikační zařízení. Poté se uzavírá dohoda mezi rekvalifikačním zařízením a zaměstnavatelem, v případě zprostředkovatele – úřadu práce – je dalším aktérem dohody i on.

Vyskytují se ale i případy, které je jednoduché zaměnit s rekvalifikací, proto si je zde uvedeme. O rekvalifikaci se nejedná, když se zaměstnanec účastní praktické nebo teoretické přípravy, kterou:

- a) *„je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se účastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo*
- b) *zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 5).*

#### **4.1 Dohoda o rekvalifikaci**

V této podkapitole si blíže rozebereme náležitosti dohody o rekvalifikaci uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Pro ještě lepší představu bude příklad takovéto dohody zakomponován do příloh (Příloha B). Zákon č. 435/2004 Sb. (§ 110, odst. 2-3) uvádí, že dohoda musí být uzavřena vždy a pouze jen v písemné formě, v jakékoli jiné formě je neplatná.

Zákon o zaměstnanosti uvádí podstatné náležitosti dohody, kterými jsou:

- a) *„identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) *pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,*
- c) *základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,*
- d) *rozsah teoretické a praktické přípravy,*
- e) *místo a způsob provedení rekvalifikace,*
- f) *doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
- g) *náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,*

- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zavinění byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,*
- i) ujednání o vypovězení dohody“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 110, odst. 2).*

Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb., § 110, odst. 3) uvádí následující informace o náležitostech dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohoda musí být také uzavřena písemně a obsahovat – identifikační údaje všech aktérů dohody, druh práce, na kterou je rekvalifikace zaměřena, časový harmonogram teorie a praxe, termín zahájení a ukončení rekvalifikačního kurzu a typ osvědčení, kterým lze prokázat získané dovednosti a znalosti.

## **4.2 Náklady na rekvalifikaci**

Nyní si uvedeme náklady spojené s rekvalifikací, která byla zřízena zaměstnavatelem. Náklady, které jsou zcela nebo částečně hrazeny můžeme zařadit:

- a) „přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),*
- b) režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace,*
- c) náklady na dílčí části rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení zabezpečuje jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení,*
- d) přiměřený zisk, maximálně do výše 15% vynaložených nákladů,*
- e) daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů uvedených v písmenech a) až c) je i tato daň a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty“ (Vyhláška č. 519/2004 Sb., § 2, odst. 1).*

V případě konání rekvalifikace na pracovišti nejsou hrazeny náklady na přiměřený zisk. Již zmíněné náklady nejsou jedinými náklady, které mohou být hrazeny. Dalšími náklady jsou „náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace, například nutné školní potřeby a učebnice, maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka“ (Vyhláška č. 519/2004 Sb., § 1, odst. 2).

Tyto náklady jsou typické pro hrazení nákladů specializovaných rekvalifikačních organizací. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 110, odst. 4) uvádí ještě další možné náklady. V případě, kdy slouží rekvalifikace k rozšíření, doplnění a získání nových kvalifikací, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy do výše průměrného výdělku. V případě konání rekvalifikace v pracovní době je překážka v práci na straně zaměstnance.

## 5 REKVALIFIKACE PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADU PRÁCE

Prostředníkem mezi aktivní politikou zaměstnanosti a poskytováním jejích nástrojů je úřad práce. Úřad práce hraje nedílnou roli v poskytování rekvalifikace.

Pro lepší přehlednost a posloupnost informací o této problematice by bylo dobré se letmo zmínit o úřadu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV online) uvádí, že Úřad práce České republiky byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. dubna 2011. Úřad práce spadá pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí a má celostátní působnost.

Úřad práce má na starosti především záležitosti týkající se:

- a) *„zaměstnanosti,*
- b) *ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) *státní sociální podpory,*
- d) *dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) *příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a*
- f) *pomoci v hmotné nouzi“* (MPSV online).

Úřad práce se skládá z generálního ředitelství a krajských poboček. Tyto krajské pobočky se ještě skládají z tzv. kontaktních pracovišť.

Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb., § 109) poskytuje informace týkající se poskytování rekvalifikace prostřednictvím úřadu práce. Tento typ rekvalifikace se zaměřuje hlavně na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou delší dobu vedeni v evidenci úřadu práce. Další cílovou skupinou jsou i zájemci o zaměstnání. Na ně se podíváme blíže v následující podkapitole. Jako v předchozí kapitole i zde je rekvalifikace poskytována na základě dohody, která je uzavřena mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Hlavním cílem je zlepšení trhu práce hlavně na straně nabídky. Poskytuje se převážně dlouhodobě nezaměstnaným pro případ jejich lepšího a kvalitnějšího uplatnění na trhu práce. Rekvalifikační kurzy jsou poskytovány krajskými pobočkami úřadu práce, které jsou příslušné dle trvalého bydliště uchazeče/zájemce o zaměstnání. Uchazeč/zájemce o zaměstnání nemusí postupovat při shánění rekvalifikace

pouze přes úřad práce, má možnost vyhledat si vhodný typ rekvalifikace sám, ale pouze za určitých podmínek. Uchazeč/zájemce o zaměstnání si musí vybrat:

- a) „*druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,*
- b) *rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 109a, odst. 1).

Mimo tyto povinnosti je uchazeč/zájemce o zaměstnání ještě povinen předložit své příslušné krajské pobočce úřadu práce informace o ceně poskytované rekvalifikace.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV online) se zmiňuje o tom, že pomocí úřadu práce lze rekvalifikovat:

- a) uchazeče/zájemce o zaměstnání v evidenci úřadu práce,
- b) osobu, která je adekvátním zájemcem pro danou rekvalifikaci a splňuje dané podmínky rekvalifikačního zařízení – dosažení požadované výše vzdělávání, dále je možné dle rekvalifikačních kurzů požadovat po účastnících určitý věk, trestní bezúhonnost, způsobilost po stránce zdravotní, psychické i fyzické,
- c) bezproblémová spolupráce s úřadem práce a kvalitní pracovní morálka, v případě dlouhodobě nezaměstnaných postačují jakékoliv zachovalé známky pracovní morálky.

Úřad práce poskytuje rekvalifikaci až v krajních případech, kdy pro kvalifikaci uchazeče/zájemce o zaměstnání již nejsou na trhu práce volná pracovní místa a další hledání jiného zaměstnání je neúspěšné. Nutnost rekvalifikace se může vyskytnout až po delším čase při spolupráci s úřadem práce.

Případy, kdy je rekvalifikace nutná, nastávají když:

- a) je zvolena kvalifikace a pro její uplatnění je na trhu práce dost volných pracovních míst nebo lze očekávat vznik takovýchto příslušných pracovních míst,
- b) zaměstnavatel stanovil jako podmínku pro přijetí do zaměstnání účast na určitém typu rekvalifikace,
- c) sám uchazeč/zájemce o zaměstnání se zaváže, že po absolvování rekvalifikace zahájí samostatně výdělečnou činnost, kterou by bez získané rekvalifikace nemohl vykonávat, neměl by potřebné kompetence.

## 5.1 Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Nyní se blíže podíváme na již zmíněného uchazeče a zájemce o zaměstnání. Tyto dva „pojmy“ jsou důležité a často používané v této práci. Z tohoto důvodu by bylo dobré se o nich dozvědět něco víc a hlavně si vymezit základní rozdíl mezi uchazečem a zájemce o zaměstnání.

### Uchazeč o zaměstnání

*„Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště“* (Dvořáková a kol., 2012, s. 68).

Dále Dvořáková a kol. (2012, s. 80) uvádí, že uchazeč o zaměstnání má vůči úřadu práce určitá práva a povinnosti. Mezi nejvýznamnější práva patří především právo:

- a) na zprostředkování zaměstnání, které je vhodné pro určitého uchazeče, při zprostředkování má uchazeč také možnost využít informační a poradenské činnosti,
- b) poskytnutí a zařízení rekvalifikačních kurzů, které jsou vhodné pro zvýšení a zlepšení kvalifikace a pomáhají k uplatnění na trhu práce,
- c) nejvíce využívané právo všech nezaměstnaných jsou dávky podpory v nezaměstnanosti.

Samozřejmě není možné, aby si uchazeč o zaměstnání od úřadu práce stále jen něco bral. Musí být také určitá zpětná vazba, která je zajištěna jistými povinnostmi. Mezi povinnosti uchazeče o zaměstnání patří:

- a) osobní schůzky na úřadu práce, kde se projednávají otázky ohledně shánění zaměstnání, termíny, kdy se tyto schůzky budou konat, určuje úřad práce,
- b) realizovat pokyny úřadu práce, které uchazeči pomohou k získání a udržení zaměstnání, o jakýchkoliv změnách je nutné úřad práce informovat.

Každý uchazeč je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Z evidence může být uchazeč za neplnění povinností vyřazen. Typickým důvodem pro vyřazení z evidence je odmítnutí nástupu do práce bez závažných důvodů nebo úmyslné nespolupracování s úřadem práce.

Uchazeče o zaměstnání jsme si vymezili a nyní je čas podívat se na zájemce o zaměstnání.

### **Zájemce o zaměstnání**

*„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 22, odst. 1).*

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) dále uvádí, že úřad práce v případě nalezení vhodného zaměstnání zprostředkuje zájemci o zaměstnání tuto pozici. Dále má zájemce nárok na rekvalifikaci.

Aby mohl být zájemce zaregistrován do evidence zájemců o zaměstnání, musí o to písemně požádat úřad práce. Z evidence může být zájemce vyřazen na základě vlastní žádosti nebo v případě maření součinnosti s úřadem práce.

Předchozí informace by se daly ještě více shrnout a to tak, že uchazeč o zaměstnání je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, má více práv ale i povinností vůči úřadu práce a hlavně dostává podporu. Dá se říci, že uchazeč o zaměstnání je odkázán na úřad práce, který je jeho jediným příjmem, jelikož je bez práce.

Za to zájemce o zaměstnání práci má a podporu nepotřebuje. Jediným důvodem pro jeho registraci v evidenci zájemců o zaměstnání je touha po novém zaměstnání a tento způsob hledání zaměstnání je pro něj nejpříjemnější.

## **5.2 Dohoda o rekvalifikaci**

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV online) popisuje možný postup uchazečů/zájemců o zaměstnání při žádosti o rekvalifikaci. Prvním a nejvýznamnějším článkem při zprostředkování rekvalifikace je příslušný pracovník úřadu práce, který spolupracuje s uchazečem/zájemcem o zaměstnání. V daných případech, o kterých se autorka již výše zmínila, navrhuje rekvalifikaci sám pracovník úřadu práce. Další možností je poskytnutí rekvalifikace na základě žádosti samotného uchazeče/zájemce o zaměstnání. V takovém případě příslušný pracovník vysvětlí uchazeči/zájemci o

zaměstnání postup a spolu vyplní návrh na rekvalifikaci. Tento návrh příslušný pracovník úřadu práce poskytne ke schválení svému vedoucímu.

V případě schválení návrhu se již postupuje na základě dohody o rekvalifikaci. Tato dohoda je uzavírána na základě dohody mezi uchazečem/zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Vzor této dohody je také částí příloh (Příloha C).

Tato dohoda má následující náležitosti:

- a) *„identifikační údaje účastníků dohody.*
- b) *pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,*
- c) *způsob a době rekvalifikace, místo jejího konání,*
- d) *podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,*
- e) *způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
- f) *závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,*
- g) *závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,*
- h) *ujednání o vypovězení dohody“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109, odst. 2).*

Dále by měla dohoda obsahovat sankci úřadu práce při neplnění podmínek souvisejících s rekvalifikací.

### **5.3 Náklady na rekvalifikaci**

Dle vyhlášky o rekvalifikaci uchazečů/zájemců o zaměstnání a zaměstnanců (č. 519/ 2004 Sb.) je dobré si rozdělit náklady spojené s rekvalifikací, které jsou poskytovány samotnému rekvalifikačnímu zařízení a na náklady, které jsou poskytovány samotnému uchazeči o zaměstnání.

Mezi náklady rekvalifikačního zařízení lze zahrnout:

- a) „přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
- b) režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace,
- c) náklady na dílčí části rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení zabezpečuje jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení,
- d) přiměřený zisk, maximálně do výše 15% vynaložených nákladů,
- e) daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů uvedených v písmenech a) až c) je i tato daň a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty“ (Vyhláška č. 519/2004 Sb., § 2, odst. 1).

Mezi náklady poskytované přímo uchazeči o zaměstnání patří:

- a) „prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace,
- b) prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,
- c) stravného podle zvláštního právního předpisu ve dnech účasti na rekvalifikaci, které se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání,
- d) pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí“ (Vyhláška č. 519/2004 Sb., § 3 odst. 1).

### **Podpora při rekvalifikaci**

Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb., § 40-44) uvádí, že podporu při rekvalifikaci může získat pouze uchazeč o zaměstnání, který je řádně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Mezi další nutné podmínky patří:

- a) účast na rekvalifikaci zprostředkovanou pouze příslušným úřadem práce,
- b) nepobírání starobního důchodu v době rekvalifikace.

O přiznání podpory při rekvalifikaci rozhodne samotný příslušný úřad práce. Uchazeč o zaměstnání má nárok na pobírání podpory při rekvalifikaci po celou dobu konání rekvalifikace. V případě, že uchazeč o zaměstnání pobírá starobní důchod,

dávky nemocenského pojištění nebo je ve výkonu vazby, nemá nárok na podporu při rekvalifikaci.

### **Výše podpory při rekvalifikaci**

Dle zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) se výše podpory při rekvalifikaci liší podle toho, zda se jedná o:

- a) zaměstnance – výše podpory se stanoví jako 60% z průměrného měsíčního výdělku, který pobíral ve svém posledním zaměstnání,
- b) osobu samostatně výdělečně činnou – výše se stanoví pomocí sečtení a zprůměrování čistých měsíčních výdělků,
- c) uchazeče, u kterého nelze stanovit průměrnou výši měsíční mzdy - výpočet podpory vychází z průměrné čisté měsíční mzdy v národním hospodářství, jehož výše je stanovena 0,14 násobku této mzdy.

Pro zjednodušení představy o možné výši podpory při rekvalifikaci u uchazečů/zájemců o zaměstnání, u kterých nemá úřad práce informace o mzdě, si uvedeme následující příklad.

*„Ministerstvo práce a sociálních věcí svým sdělením publikovaným ve Sbírce zákonů o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2010 pro účely zákona o zaměstnanosti, sděluje, že průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2010 (dále jen „průměrná mzda“) činí 23 324,- Kč. V případech stanovených v § 51 odst. 2 zákona o zaměstnanosti se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy, tj. částka 3 266,- Kč. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy, tj. částka 15 161,- Kč“ (MPSV online).*

## 6 AKREDITAČNÍ KOMISE

Průcha a Veteška (2012, s. 24) uvádí o akreditaci následující. Jedná se o poradní orgán spadající pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, který posuzuje a rozhoduje o žádostech na zakládání rekvalifikačních zařízení a jiných rekvalifikačních vzdělávacích programů. Jeho moc je pouze celostátní, platí jen na území České republiky. Akreditace může být udělena pouze fyzické osobě na základě žádosti v písemné formě, kde musí být uvedeno, jaký je obsah, rozsah formy apod. vzdělávacího programu (více v podkapitole 6.1). Rozhodnutí ohledně akreditace by měla udělat akreditační komise ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nejpozději do 90 dnů od doručení žádosti. Akreditaci lze udělit na dobu 3 let.

Internetový portál zabývající se dalším vzděláváním dospělých (Palán online) uvádí, že akreditační komise speciálně pro rekvalifikaci vznikla v roce 1991 na základě ustanovení zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který nařizuje ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy podílet se na zadání podmínek po poskytování rekvalifikace.

*„Komise je určena k udělování pověření pro vydání dokladů o kvalifikaci po ukončení rekvalifikace, vč. práva kontroly dodržování akreditačních podmínek“* (Palán online).

Vyhláška 524/2004 popisuje, co se myslí akreditací zařízení. *„Akreditací zařízení se rozumí pověřené zařízení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k provádění rekvalifikace pro vymezenou pracovní činnost pole vzdělávacího programu a k vydávání osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností“* (Vyhláška 524/2004 Sb.).

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT online) popisuje složení akreditační komise specializovanou na akreditaci rekvalifikačních programů. Tato komise se skládá z předsedy, místopředsedy, tajemnice a deseti členů. Celkový počet členů akreditační komise je tedy třináctičlenný.

Autorka se domnívá, že pro tuto práci není důležité uvádět konkrétní jména členů akreditační komise, ale v případě zájmu je možné nalézt tyto představitele na internetových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

## 6.1 Žádost o akreditaci a její náležitosti

Žádost o akreditaci se podává na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, která by měla být schválena během devadesáti dní. Akreditaci získá žadatel na dobu tří let, po uplynutí této doby si musí nechat svou akreditaci dodatečně prodloužit.

Pro plnohodnotnou žádost je nutné dodržet následující náležitosti:

- a) *„doklad o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb, budou-li vzdělávací služby poskytovány jako živnost, nebo jiný doklad, z něhož vyplývá, že předmětem činnosti je poskytování vzdělávacích služeb,*
- b) *název rekvalifikačního programu,*
- c) *pracovní činnost, pro niž bude rekvalifikace uskutečňována,*
- d) *profil absolventa, ve kterém budou uvedeny ověřitelné výsledky vzdělávání podle rekvalifikačního programu,*
- e) *vstupní předpoklady pro přijetí fyzické osoby ke vzdělávání podle rekvalifikačního programu,*
- f) *formu vzdělávání podle rekvalifikačního programu a metody výuky,*
- g) *rámcový rozvrh hodin vzorového výukového dne, jedná-li se o prezenční formu vzdělávání,*
- h) *způsob ověření získaných znalostí a dovedností (§ 3 odst. 1), složení zkušební komise,*
- i) *vzor osvědčení o rekvalifikaci podle § 5,*
- j) *učební plán, jehož obsahem je seznam předmětů nebo modulů určenou minimální hodinovou dotací, s minimálním celkovým počtem hodin výuky rozčleněným na minimální počet hodin teoretické a praktické výuky,*
- k) *učební osnovy, které zahrnují obsah učebního plánu rozpracovaný tak, aby bylo zřejmé, co je obsahem a výsledkem výuky u jednotlivých předmětů učebního plánu popřípadě jeho částí, pokud je na ně rekvalifikační program členěn,*
- l) *popis průběhu praktické výuky, je-li nedílnou součástí rekvalifikačního programu, včetně informací o jejím organizačním a technickém zabezpečení,*
- m) *seznam povinné a doporučené literatury, u distanční formy vzdělávání vzorový studijní materiál,*

- n) jméno, popřípadě jména, a příjmení fyzické osoby, která bude odpovídat za odbornou úroveň rekvalifikace a řádné provádění závěrečných zkoušek a doložení jejího vzdělání a odborné praxe,*
- o) údaje o kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi lektorů pro výuku jednotlivých předmětů,*
- p) informace o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení vzdělávání podle rekvalifikačního programu poskytovaného žadatelem; doložení smluvního zajištění prostorového, materiálního a technického zabezpečení vzdělávání v případě, že není ve vlastnictví žadatele,*
- q) informace o způsobu a formě vedení dokumentace o průběhu a vyhodnocení vzdělávání podle rekvalifikačního programu a o evidenci osvědčení vydaných účastníkům vzdělávání, která se vede pro účely zabezpečení průběhu rekvalifikačního programu,*
- r) doklad o zaplacení správního poplatku“ (Vyhláška č. 176/2009 Sb., § 1).*

## 7 ZAJÍMAVOSTI REKVALIFIKACE

Tato kapitola se zaměřuje na informace především z řad akreditačních zařízení, které poskytují rekvalifikační kurzy, ohledně nutných náležitostí, které by měla obsahovat nabídka rekvalifikačního kurzu a v poslední řadě pro představu pár informací ohledně využívání rekvalifikace.

Internetový portál zabývající se nabídkami rekvalifikačních kurzů (Rekvalifikace online) uvádí, že v posledních letech se začínají rekvalifikační kurzy zaměřovat především na:

- IT a počítačovou techniku,
- administrativu,
- účetnictví,
- ekonomika a management,
- sociální služby – především osobní asistence,
- v neposlední řadě, nelze vynechat i klasická řemesla typu kadeřník, kosmetička, truhlář, ...)

Pro představu o tom, jak taková nabídka rekvalifikace vypadá, si jednu z nich uvedeme v příloze (Příloha E). Nyní se budeme zabývat náležitostmi nabídky rekvalifikačního kurzu. Internetový portál (Asista online) uvádí, že takováto nabídka musí obsahovat:

- a) **název** rekvalifikačního kurzu – v případě našeho praktického příkladu v příloze č. se jedná přesně o název IT a počítačové techniky s názvem „*Multimediální technika*“ (Asista online),
- b) **popis** – v této sekci je stručně popsán obsah rekvalifikace s výstupy a získanými dovednostmi, dále i možnost uplatnění těchto získaných dovedností a znalostí,
- c) **učební osnovu** (harmonogram) – systematický popis průběhu celého rekvalifikačního kurzu, od úvodu přes jednotlivé postupy při učení (osvojování si vědomostí) až po průběh závěrečné zkoušky a předání osvědčení,
- d) **podmínky přijetí** – základní požadavky pořadatelů kurzu na účastníky, hlavní podmínkou bývá dosažení určitého věku a stupně vzdělávání, samozřejmě někde může být i hlavní podmínkou pohlaví,

- e) **způsob ukončení** – typ závěrečných zkoušek a získaného osvědčení,
- f) **místo konání** – informace o místě konání rekvalifikačního kurzu.

### **Rekvalifikační kurzy připravené pro rok 2013**

Internetový portál vzdělávací, poradenské a informační společnosti (Job-asistent online) uvádí souhrnný seznam nabízených rekvalifikačních kurzů na první polovinu roku 2013. Tyto kurzy jsou určeny jak pro rekvalifikaci dobrovolně, tak pro rekvalifikaci prostřednictvím úřadu práce. Samozřejmě si nebudeme uvádět všechny typy rekvalifikačních kurzů, ale pro představu jen některé z nich.

<b><u>Rekvalifikační kurz</u></b>	<b><u>Cena s DPH</u></b>
Administrativní pracovník	11 495 Kč
Asistent/ka	11 858 Kč
Hospodyně/pracovník úklidových služeb	9 680 Kč
Kosmetické služby	22 869 Kč
Lektor/lektorka	11 495 Kč
Manažer venkova	21 780 Kč
Manikúra včetně nehtové modeláže	11 495 Kč
Obchodní zástupe	11 979 Kč
Obsluha osobního počítače	10 285 Kč
Personalista	11 979 Kč
Pracovník grafického studia	11 979 Kč
Osobní asistent v sociálních službách	10 890 Kč
Vizážista a barvové poradenství	11 858 Kč

Na internetových stránkách tento výčet obsahuje ještě tři termíny konání dané rekvalifikace a cenu rekvalifikačního kurzu bez DPH – cena bez DPH je speciálně určena pro rekvalifikaci, která je zprostředkována pomocí úřadu práce.

### **Rekvalifikace ve statistice**

Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV online) statistické údaje o využitelnosti rekvalifikace za rok 2012 nejsou zatím k dispozici, proto autorka pro představu využila dostupné statistické informace za první pololetí roku 2011.

Za první polovinu roku 2011 absolvovalo rekvalifikační kurz 35 857 osob, z nichž 2 790 účastníků pokračovalo v rekvalifikačním kurzu již z roku 2010. Celých 88,5% rekvalifikačních kurzů bylo poskytováno v rámci operačního programu zaměřeného na lidské zdroje a zaměstnanost. O tomto programu se již autorka zmínila v kapitole ohledně financování rekvalifikace.

Rekvalifikace v první polovině roku 2011 byla nejvíce využívána ze:

- a) 14,3% osobami ve věku 35-39 let,
- b) 14,1% osobami ve věku 20-24 let,
- c) 13,8% osobami ve věku 30-34 let.

Rekvalifikaci také nejvíce využívají lidé s výučním listem, a to ve 36,4%, maturita má 24,0%, lidé pouze se základním vzděláním využívají rekvalifikaci jen z 17,3%.

Lidé, kteří podstoupili rekvalifikační kurz, našli zaměstnání v daném oboru ve výši 29,2%. Bohužel se využitelnost a následná uplatitelnost rekvalifikačního kurzu na trhu práce za poslední roky snížila o 2,2%. Důvodem tohoto poklesu je ekonomická krize, díky které klesl na trhu práce počet nabízených pracovních míst.

Největší úspěšnosti v rekvalifikačních kurzech dosáhnou absolventi škol, a to ve výši 42,9%, na druhém místě nalezneme účastníky do 20 let, kde je úspěšnost 30,3% a v neposlední řadě jsou úspěšné i ženy s úspěšností přibližně 26,7%. Absolventi rekvalifikačních kurzů z 68,2% naleznou zaměstnání do 6 měsíců od absolvování rekvalifikačních kurzů a jen o necelou čtvrtinu méně naleznou práci již 3 měsíce od absolvování rekvalifikačního kurzu.

Mezi nejvyžívanější kurzy za rok 2011 lze považovat:

- a) nspecifickou rekvalifikaci 42,3%;
- b) rekvalifikaci obnovující kvalifikaci 34,7%;
- c) přípravu na podnikání 32,5%;
- d) specifickou rekvalifikaci se zaměřením na dělnickou profesi 32%.

V první polovině roku 2011 připadlo na rekvalifikační kurzy 180 262 000 Kč, což je 9,3% veškerých prostředků ze státního rozpočtu spadající na aktivní politiku zaměstnanosti.

## ZÁVĚR

Tato část bakalářské práce by měla být retrospektivního rázu, jakýmsi shrnutím a zhodnocením celé práce.

Cílem této bakalářské práce byl popis rekvalifikace s charakterem příručky - zmapování základních informací ohledně aktuální problematiky rekvalifikace. Autorka se domnívá, že daného cíle bylo dosaženo.

Při závěrečné analýze bakalářské práce s názvem „Rekvalifikace jako možnost vzdělávání dospělých“ musí autorka konstatovat, že samotná rekvalifikace je velmi účinná a přínosná jak pro samotný stát, zaměstnavatele, tak i samotného účastníka. Samozřejmě tyto teze vycházejí pouze ze získaných informací ve statistikách, které jsou dostupné pouze pro rok 2011. Paradoxem však je, že v posledních letech, bohužel, rekvalifikace klesá, důvodem je již zmíněná ekonomická krize.

Rekvalifikace je velkým kladem při shánění nového zaměstnání či zahájení samostatně výdělečné činnosti, ale ne každý si ji může z finančních důvodů dovolit. Je proto pochopitelné, že nejvíce je využívána rekvalifikace, která je poskytována prostřednictvím úřadu práce. Právě při ztrátě zaměstnání toto bezplatné získání nových znalostí, vědomostí a dovedností přispívá k lepšímu uplatnění na trhu práce. Novou kvalifikací absolvent kurzu nezíská jen lepší platové ohodnocení, s čímž souvisí i lepší společenské postavení, ale hlavně práci, která ho bude naplňovat a plně uspokojovat.

Autorka ve své bakalářské práci také chtěla poukázat na to, že rekvalifikace není jen pouhým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, ale že se jedná i o jistou, v posledních letech stále více využívanou formu profesního vzdělávání dospělých. V práci bylo také řečeno, že by rekvalifikace měla mít více typických didaktických náležitostí, k tomu se přiklání i sama autorka a je přesvědčena, že rekvalifikace by se měla stát plnohodnotnou formou vzdělávání dospělých.

Autorka byla před začátkem studia literatury a převážně internetových a legislativních zdrojů přesvědčena, že získat rekvalifikaci je snadné. Toto přesvědčení však nemělo dlouhého trvání. Jednoduché to je jen v případě, kdy je rekvalifikace zřizována dobrovolně na náklady samotného účastníka.

U rekvalifikace zprostředkované úřadem práce je to podstatně složitější. Není to tak, že každý uchazeč o zaměstnání dostane možnost podstoupit rekvalifikaci. Doba, po

kteřou se rozhoduje o přiznání rekvalifikace, je vskutku dlouhá, přičemž musí být splněny i dané podmínky, jako je dostatečná poptávka po dané profesi, nenalezení vhodného zaměstnání či vymizení stávající profese uchazeče o zaměstnání. Jedinou možností, jak nejrychleji získat rekvalifikaci prostřednictvím úřadu práce je příslib, že v případě získání osvědčení v daném oboru se stane uchazeč o zaměstnání osobou samostatně výdělečně činnou. I v tomto případě musí úřad práce posoudit, zda vybraný obor je na aktuálním trhu práce uplatnitelný.

Na rozdíl od rekvalifikace prostřednictvím úřadu práce není získání rekvalifikace prostřednictvím zaměstnavatele doprovázeno tak striktními podmínkami. Tato rekvalifikace není tolik zaměřena na získání naprosto nové odbornosti, nových znalostí a dovedností, ale spíše jen na rozšíření dosavadní kvalifikace zaměstnance, což se o rekvalifikaci prostřednictvím úřadu práce říci nedá. Tyto rekvalifikace jsou převážně zaměřeny na úplně novou kvalifikaci pro daného uchazeče/zájemce o zaměstnání, důvod je pospán v předcházejícím odstavci. Pro vysvětlení, proč při rekvalifikaci zaměstnanců jde jen o rozšíření kvalifikace, si uvedeme následující příklad. Zaměstnavatel je velice spokojen se svým zaměstnancem, ale pro udržení jeho pracovní pozice je třeba si rozšířit kvalifikaci, a právě v těchto případech mu zaměstnavatel nabídne možnost absolvování rekvalifikačního kurzu, kterým získá potřebnou odbornost.

Nyní se i v autorčině blízké rodině vyskytl případ, kdy jeden z členů rodiny byl zapsán do registru uchazečů o zaměstnání. Autorka zjišťovala, zda při konzultaci na úřadu práce byl uchazeč o zaměstnání informován o možnosti rekvalifikace, výsledkem byla záporná odpověď. Uchazeče o zaměstnání nikdo neinformoval o možnosti absolvování rekvalifikačního kurzu a ani si uchazeč o zaměstnání nevšiml žádných možných informací ohledně rekvalifikace. Toto však může říct autorka jen o Úřadu práce pro Prahu-východ, jelikož s jinými úřady praktickou zkušenost nemá a nechce se dopustit neopodstatněné kritiky.

Potvrzuje se zde teze autorky, že informovanost ohledně možností rekvalifikace je nedostatečná. Samozřejmě, že společnost ví, co rekvalifikace je a možná i tuší, jak jí lze dosáhnout, ale už neví, jaké jsou podmínky pro její možné získání. Toto vše vede k autorčinu doporučení o lepší informovanosti ohledně této problematiky. Je sice možné, že rekvalifikace je doporučena úřadem práce pouze nižším ročníkům. Ale není

to jistá forma diskriminace? O registrované uchazeče vyššího věku není ze stran zaměstnavatelů již takový zájem, ale pokud by například absolvoval kurz na obsluhu PC, bylo by jeho uplatnění na trhu práce snadnější, v dnešní době je PC gramotnost nutností. Každý má právo na rekvalifikaci. Z tohoto důvodu je autorka názoru, že každý uchazeč o zaměstnání by měl být alespoň informován o možnostech absolvování rekvalifikace, byť s upozorněním, že rekvalifikace se poskytuje převážně těm mladším.

Rekvalifikace jako možnost vzdělávání dospělých je velmi přínosná z hlediska získaného osvědčení, které lze považovat za shodné s maturitním vysvědčením či výučním listem.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

- BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: AlfaNakaladatelství.  
ISBN: 978-80-87197-12-7.
- BENEŠ, Milan, 2003. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum. ISBN: 80-7184-542-6.
- BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-250-2.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck.  
ISBN:978-80-179-893.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck.  
ISBN: 978-80-7400-347-9.
- KREBS. Vojtěch a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI.  
ISBN: 80-7357-276-1.
- MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI.  
ISBN: 80-7357-045-9.
- PAVLÍK, Oldřich, Karel KOHOUT a Luboš CHALOUPKA, 1997. *Vzdělávání dospělých. Výtah z dokumentů publikací*. Praha. Ústav pro informace ve vzdělávání.  
ISBN: neuvedeno.
- PELC, Vladimír, 2010. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. Praha: C.H. Beck.  
ISBN: 978-80-7400-300-4.
- PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada.  
ISBN: 978-247-3960-1.
- RŮŽIČKOVÁ, Nikola. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR*. [online]. Pardubice, Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, Vedoucí diplomové práce: Jolana Volejníková. Dostupné z: <http://dspace.upce.cz/handle/10195/38814>

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-1770-8.

### **Seznam použitých právní předpisů**

Vyhláška č. 176 ze dne 5. června 2009, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 53, s. 2312-2313. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>

Vyhláška č. 519 ze dne 23. září 2004 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 178, s. 9943-9944. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>

Vyhláška č. 524 ze dne 4. října 2004 o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 180, s. 9966. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

ASISTA. *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2012-12-07]. Dostupné z: <http://asista.cz/rekvalifikace/>

ESFCR. *Evropský sociální fond*. [online]. © 2008 [cit. 2012-12-07]. Dostupné z: <http://esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

CHALOUPKOVÁ, J. *Vstup do dospělosti – co znamená být dospělý podle Evropského sociálního výzkumu 2006*. [online]. © leden 2010 [cit. 2012-11-23].

Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=366&lst=121>

JAK-NAJÍT-PRÁCI. *Rekvalifikace, vzdělávání, kurzy*. [online]. [cit. 2012-12-07].

Dostupné z: <http://www.jak-najit-praci.cz/rekvalifikace-vzdelavani-kurzy>

JOB-ASISTENT. *Termíny rekvalifikačních kurzů*. [online]. © 18. 11. 2012 [cit. 2012-12-07]. Dostupné na: <http://www.job-asistent.cz/308-terminy-rekvalifikacnich-kurzu-2013.aspx>

MPSV. *Analýza vývoje zam a nezam v 1p2011*. [online]. © říjen 2011 [cit. 2012-01-28].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/hledani>

MPSV. *Důvod a způsob založení povinného subjektu*. [online]. © 31. 10. 2012

[cit. 2012-12-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MPSV. *Rekvalifikace*. [online]. © 27. 06. 2011 [cit. 2012-12-07].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace>

MŠMT. *Akreditační komise*. [online]. © 2006-2012 [cit. 2012-12-07].

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/clenove-akreditaci-komise>

MŠMT. *Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů*. [online]. © 2006-2012

[cit. 2012-12-07]. Dostupné z: <http://msmt.cz/vzdelavani/infromace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

OAZLIN. *Ontogenetický vývin člověka – ontogeneze*. [online]. [cit. 2012-11-23].

Dostupné z: <http://www.oazlin.cz/proj-06/lekce4/hyp3.html>

PALÁN, Z. *Formy vzdělávání (výuky) dospělých*. [online]. [cit. 2012-11-23]. Dostupné

z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/formy-vzdelavani-vyuky-dospelych>

PALÁN, Z. *Komise pro akreditaci*. [online]. [cit. 2012-12-07].

Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/komise-pro-akreditaci>

REKVALIFIKACE. *Nabídka rekvalifikačních kurzů v ČR – Praha*. [online]. © 2001 [cit. 2012-12-07]. Dostupné z: <http://www.rekvalifikace.com/krajkurzy.php?kraj=1>

STRUKTURÁLNÍ-FONDY. *Fondy Evropské Unie: 26,7 miliard € pro Českou republiku*. [online]. [cit. 2012-12-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU.aspx>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

<b>Příloha A – Osvědčení o rekvalifikaci .....</b>	<b>I</b>
<b>Příloha B – Dohoda o rekvalifikaci prostřednictvím zaměstnavatele .....</b>	<b>II</b>
<b>Příloha C – Dohoda o rekvalifikaci prostřednictvím úřadu práce .....</b>	<b>V</b>
<b>Příloha D – Nabídka rekvalifikace .....</b>	<b>IX</b>



**Dohoda o rekvalifikaci**

---

uzavřená mezi

**Firma s. r. o.**  
**K Vahám 871**  
**360 52 Karlovy Vary**  
**(dále jen “Zaměstnavatel“) na jedné straně**

a

**Jana Vzorová**  
**Seifertova 1153**  
**500 02 Hradec Králové**  
**Narozena 19. února 1989**

**(dále jen “Účastník rekvalifikace“) na druhé straně**

**Článek I**

**Účel dohody**

Účelem dohody o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců je úprava vzájemného vztahu mezi zaměstnavatelem a účastníkem rekvalifikace.

**Článek II**

**Předmět dohody**

Předmětem dohody je zabezpečení rekvalifikace na funkci osobního úvěrového poradce.

Rekvalifikace se uskuteční v rekvalifikačním středisku: Školící firmy v. o. s., Přímá 1, 348 02 Bor u Tachova.

Celkový rozsah rekvalifikace		300 hodin
Z toho	- teoretická příprava	120 hodin
	- praktická příprava	180 hodin

### **Doba rekvalifikace**

- třídní turnusy, tj. v pracovní i mimopracovní době

### **Způsob ověření získaných znalostí a dovedností**

- závěrečná zkouška teoretická a praktická

### **Článek III**

#### **Účastník rekvalifikace se zavazuje**

- Nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci dne 1. května 2010
- Plnit studijní a výcvikové povinnosti stanovenou rekvalifikačním zařízením.
- Dodržovat předpisy a řády rekvalifikačního zařízení při výuce a všech akcích, prováděných v rámci rekvalifikace.
- Neprodleně nejpozději do 8 kalendářních dnů oznámit rekvalifikačnímu zařízení důvody, které mu brání v účasti na rekvalifikaci
- Podrobit se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností.
- Uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Jedná se o náklady rekvalifikace skutečně uhrazené rekvalifikačnímu zařízení až do výše 6 000 Kč.

### **Článek IV**

#### **Firma, s. r. o. se zavazuje**

- Zabezpečit rekvalifikaci účastníkovi rekvalifikace podle článku II. Dohody a uhradit náklady rekvalifikace do výše Kč 6000,--

### **Článek V**

#### **Všeobecná ustanovení**

- Účastník rekvalifikace souhlasí s tím, že Firma s. r. o. poskytne rekvalifikačnímu zařízení jeho osobní údaje v rozsahu jméno, příjmení, případně ekonomický titul, datum narození, adresa, bydliště, k účelu zabezpečení rekvalifikace. Tento souhlas se poskytuje na dobu rekvalifikace. Zaměstnavatel a účastník

rekvalifikace se výslovně dohodli, že účastník rekvalifikace tento svůj souhlas v průběhu rekvalifikace neodvolá.

- Zaměstnavatel i účastník rekvalifikace může vypovědět dohodu o rekvalifikaci v případě, že účastník rekvalifikace z vážných důvodů nenastoupí na rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností.
- Zaměstnavatel vypoví dohodu na návrh rekvalifikačního zařízení, jestliže účastník rekvalifikace bude porušovat předpisy a řády rekvalifikačního zařízení.
- Zaměstnavatel i účastník rekvalifikace mohou vypovědět dohodu o rekvalifikaci v případě, že účastník rekvalifikace bez vážných důvodů nenastoupí na rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní požadavky a dovednosti.
- Zaměstnavatel může vypovědět dohodu z vážných důvodů, pokud na straně rekvalifikačního zařízení vzniknou překážky, které znemožní pokračování rekvalifikace.
- Ve všech případech vypovězení dohody bude doba rekvalifikace účastníka rekvalifikace zkrácena do 20 dne, předcházejícího dni vzniku důvodu vypovězení dohody.
- Tato dohody nabývá platnosti podpisem obou smluvních stran. Je sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží účastník rekvalifikace a dvě zaměstnavatel.

Karlovy Vary 10. března 2010

uchazeč o zaměstnání

*(vlastnoruční podpis)*

ředitel

*(vlastnoruční podpis + razítko)*

## Příloha C – Dohoda o rekvalifikaci prostřednictvím úřadu práce

---

### DOHODA o provedení rekvalifikace č. REK /2007

---

uzavřená mezi

Českou republikou, zastoupenou

úřadem práce: Úřad práce hl. m. Prahy  
sídlo: Domažlická 1139/11, Žižkov, 130 00 Praha 3  
zastupující osoba: Ing. Ivan Chomát, ředitel úřadu práce  
identifikační číslo: 00564222  
číslo účtu: 35-18420011/0710  
(dále jen „úřad práce“) na straně jedné

a

rekvalifikačním zařízením:

sídlo:  
zastupující osoba:  
identifikační číslo:  
číslo účtu:  
(dále jen „rekvalifikační zařízení“) na straně druhé.

#### Článek I Účel dohody

Účelem dohody uzavírané podle §108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a podle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců je úprava vzájemného vztahu mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením, provádějícím rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání (dále jen „účastníci rekvalifikace“)

#### Článek II Předmět dohody

- II.1 Předmětem dohody je zabezpečení rekvalifikace na pracovní činnost:  
**Podle akreditace**
- II.2 Rekvalifikace se uskuteční ve vzdělávacím programu:  
**Název programu**
- II.3 Základní kvalifikační předpoklady, potřebné pro zařazení do rekvalifikace, tj. minimální stupeň vzdělání, popřípadě další požadavky:

- |      |  |                                  |
|------|--|----------------------------------|
| II.4 | Celkový rozsah rekvalifikace:<br>z toho: - teoretická příprava:<br>- praktická příprava:<br>- ověření získaných znalostí a dovedností:<br>Forma konání přípravy:                                       | hodin<br>hodin<br>hodin<br>hodin |
| II.5 | Místo konání:<br>případně další místa určená rekvalifikačním zařízením.  |                                  |
| II.6 | Doba rekvalifikace: Rekvalifikace proběhne v období čtyř let ode dne nabytí platnosti této dohody s tím, že doba zahájení a ukončení rekvalifikace bude upřesněna 14 dní před zahájením rekvalifikace. |                                  |
| II.7 | Způsob ověření získaných znalostí a dovedností:<br><br>Výstupní doklad:  |                                  |
| II.8 | Účastníci rekvalifikace:<br>bude upřesněno nejpozději den před zahájením rekvalifikace.  |                                  |
| II.9 | Náklady rekvalifikace na jednoho účastníka rekvalifikace:<br>do výše                      Kč      (slovy korun českých)  |                                  |

### **Článek III**

#### **Rekvalifikační zařízení se zavazuje**

- III.1 Provést rekvalifikaci v plném rozsahu podle článku II. dohody.
- III.2 Stanovit účastníkům rekvalifikace studijní a výcvikové povinnosti. Prokazatelně je seznámit s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a předpisy o požární ochraně mající vztah k rekvalifikaci. Zajistit jejich bezpečnost a ochranu zdraví během celé rekvalifikace. Vybavit účastníky rekvalifikace nezbytnými ochrannými pracovními prostředky, pokud to charakter praktické přípravy vyžaduje.
- III.3 Uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci.
- III.4 V průběhu rekvalifikace zajistit prokazatelnou denní evidenci:
- docházky účastníků rekvalifikace,
  - prováděné rekvalifikace minimálně v rozsahu: datum, téma, hodina začátku a konce, počet hodin, jméno osoby provádějící přípravu či ověření získaných znalostí a dovedností.
- III.5 Neprodleně, písemně nejpozději do 8 kalendářních dnů informovat příslušnou pobočku úřadu práce, která účastníka rekvalifikace do rekvalifikace vyslala (dále jen „pobočka úřadu práce“) pokud:
- účastník rekvalifikace nenastoupí na rekvalifikaci,

- účastník rekvalifikace neplní stanovené studijní a výcvikové povinnosti,
  - účastník rekvalifikace porušuje předpisy či řády rekvalifikačního zařízení,
  - nastanou další závažné skutečnosti, zejména překážky v rekvalifikaci,
  - se účastník nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností.
- Poslední pracovní den kalendářního měsíce, pokud rekvalifikace probíhá, informovat pobočku úřadu práce o přítomnosti účastníků.

- III.6 Neprodleně, písemně nejpozději do 8 kalendářních dnů, informovat pobočku úřadu práce, pokud vzniknou překážky, které znemožní pokračování rekvalifikace.
- III.7 Předložit pobočce úřadu práce písemný návrh na vypovězení dohody o rekvalifikaci s účastníkem rekvalifikace, který neplní studijní a výcvikové povinnosti nebo porušuje předpisy a řády rekvalifikačního zařízení.
- III.8 Po ukončení rekvalifikace zaslat úřadu práce závěrečný protokol, který bude minimálně obsahovat:
- seznam účastníků rekvalifikace, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci, včetně čísel vydaných dokladů o jejím absolvování a vzor dokladu,
  - informaci o absolvované části rekvalifikace účastníky, kteří rekvalifikaci nedokončili nebo ukončili neúspěšně.
- III.9 V souladu s body II.8 a II.9 dohody fakturovat úřadu práce náklady na rekvalifikaci účastníků rekvalifikace, kteří do kurzu skutečně nastoupí. V případě, že účastník rekvalifikace nedokončí rekvalifikaci, fakturovat úřadu práce odpovídající část dohodnutých nákladů.  
Fakturaci provést do 14 dnů po ukončení rekvalifikace a zaslat Úřadu práce hl.m. Prahy,  
Domažlická 11, 130 11 Praha 3.  
Lhůta splatnosti faktur bude stanovena minimálně 21 kalendářních dnů.
- III.10 Vrátit poskytnuté finanční prostředky, nebo jejich část pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce než náležely [§108 odst. 4 písm. i) zák. č.435/2004 Sb.]. Vrácení bude provedeno ve lhůtě a způsobem stanoveným ve výzvě úřadu práce.
- III.11 Umožnit zaměstnancům úřadu práce kontrolu dodržování sjednaných podmínek pro rekvalifikaci, včetně účasti na ověření získaných znalostí a dovedností.
- III.12 Používat údaje o účastnících rekvalifikace poskytnuté úřadem práce v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

#### **Článek IV**

##### **Úřad práce se zavazuje**

- IV.1 Provést výběr účastníků rekvalifikace v souladu se základními kvalifikačními předpoklady podle bodu II.3 dohody.

- IV.2 Uhradit na základě předložených faktur náklady rekvalifikace ve výši a způsobem dohodnutým v bodě III.9 dohody. Konečnou fakturu uhradit po předložení závěrečného protokolu podle bodu III.8 dohody. Úhradu provést na účet rekvalifikačního zařízení.

## **Článek V** **Všeobecná ustanovení**

- V.1 Rekvalifikační zařízení zařadí do rekvalifikace pouze uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání na základě potvrzení přijetí přihlášky (příloha č. 1)
- V.2 Změny této dohody budou učiněny jen se souhlasem obou smluvních stran písemným dodatkem k dohodě.
- V.3 Dohoda se uzavírá na dobu neurčitou s jednoměsíční výpovědní lhůtou, která počíná běžet prvním kalendářním dnem měsíce následujícího po převzetí výpovědi druhou stranou.
- V.4 V případě zániku některé ze smluvních stran přechází její práva a povinnosti vyplývající z dohody na jejího právního nástupce.
- V.5 Smluvní strany si vyhrazují právo okamžitě vypovědět dohodu v případě vzniku překážky, která znemožňuje dokončení rekvalifikace. Součástí výpovědi bude návrh na vyrovnání finančních závazků.
- V.6 Dohoda nabývá platnosti podpisem obou smluvních stran. Je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nich jedno obdrží rekvalifikační zařízení a jedno úřad práce.

Přílohy:

Úřad práce hl. m. Prahy dne

-----  
zástupce rekvalifikačního zařízení

-----  
ředitel úřadu práce

Vyřizuje:

### MULTIMEDIÁLNÍ TECHNIK

Absolvent kurzu je expertem v multimediální prezentaci projektů a výrobků. Ovládá program Microsoft PowerPoint, do kterého se implementují multimediální prvky, tj. upravené obrázky, videa a zvuky, které je absolvent schopen tvořit, následně přetvářet a transformovat prostřednictvím periferních zařízení připojených k PC. Jako informačního a přenosného media je schopen využít i internetu.

#### Učební osnovy

- **Úvod**  
seznámení s problematikou multimediálních prezentací, jejich využití a návrh
- **Ovládání programu Microsoft PowerPoint**  
základní příkazy, vkládání textů/obrázků, multimediální prvky, export finální prezentace, komplexní zvládnutí obsluhy programu
- **Digitální fotografie**  
focení, úprava, skladba (práce s digitálním fotoaparátem)
- **Scanování obrázků**  
úprava, retušování, skladba (práce se scannerem)
- **Zpracování zvuku**  
nahrávání, úprava, skladba (práce nahrávacím zařízením)
- **Zpracování videa**  
nahrávání, střih, úprava (práce s kamerou, střihový program)
- **Využití získaných materiálů**  
vytvoření konečných prezentací s použitím všech získaných materiálů, vyvážení multimediálních prvků pro potřeby výsledné prezentace, zakomponování do jednoho celku
- **Prezentace projektů**  
předání výsledného produktu zákazníkovi, výstupní kontrola funkčnosti prezentace optimalizace výsledné prezentace pro potřeby internetového prostředí základy mluveného projevu pro potřeby prezentace produktu před zákazníkem (práce s LSC projektorem)

#### Podmínky pro přijetí

Kurz je určen osobám s ukončeným středoškolským vzděláním (maturitou), kteří mají základní znalosti o práci s PC a kreativní myšlení. Celkový počet účastníků bude 10 -12 osob á 1 kurz.

#### Způsoby a formy ověření získaných znalostí a dovedností.

Kvalita získaných znalostí a dovedností bude ověřována formou průběžných testů, hodnocením vypracovaných cvičení. Kurz bude zakončen závěrečnou praktickou

zkouškou, formou vlastní multimediální prezentace. Absolventi kurzu obdrží osvědčení o absolvování kurzu.

### **Místo konání**

REPRE  
nám. VMS 4, Most

Businnes Centre Litvínov, s.r.o.  
Jiráskova 413, Litvínov

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Klára Plačková**

**Obor: vzdělávání dospělých**

**Forma studia: prezenční**

**Název práce: Rekvalifikace jako možnost vzdělávání dospělých**

**Rok: 2012/2013**

**Počet stran textu bez příloh: 48**

**Celkový počet stran příloh: 10**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 12**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 15**

**Počet ostatních zdrojů: 5**

**Vedoucí práce: PhDr. Alice Bosáková**