

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Katedra sociologie a andragogiky

Evaluace rekvalifikačních kurzů

Evaluation of retraining courses

Bakalářská diplomová práce

Jana Vaculínová

Vedoucí bakalářské diplomové práce: [Prof. PhDr.](#) Dušan Šimek.

Olomouc 2012

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

V Olomouci dne 28. Března 2012

Poděkování

Děkuji panu Prof. PhDr. Dušanovi Šimkovi za podnětné připomínky při konzultacích a ochotu při zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji paní Mgr. Pavlíně Valouchové za objasnění problematiky evaluace a také děkuji panu Eduardovi Pavlicovi vedoucímu Svářečské školy Integrované střední školy s právem státní jazykové zkoušky Valašské Meziříčí za objasnění problematiky svařování.

Obsah

1. Úvod	6
2. Trh práce	7
3. Nezaměstnanost	9
3.1 Definice nezaměstnanosti	10
3.2 Jednotlivé druhy a důsledky nezaměstnanosti	11
3.2.1 Frikční nezaměstnanost	14
3.2.2 Strukturální nezaměstnanost	14
3.2.3 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost	14
3.2.4 Sezónní nezaměstnanost	15
3.2.5 Neúplná nezaměstnanost	15
3.2.6 Nepravá zaměstnanost	15
3.2.7 Job stagnation	15
4. Politika zaměstnanosti	15
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	16
4.2 Význam aktivní politiky zaměstnanosti	17
4.3 Pasivní politika zaměstnanosti	18
5. Rekvalifikace	18
5.1 Definice rekvalifikace	18
5.2 Proces rekvalifikace	20
5.3 Formy rekvalifikace	22
5.4 Typy rekvalifikací	23
5.5 Účastníci rekvalifikace	24
5.6 Důvody pro rekvalifikaci	25
5.7 Bariéry rekvalifikace	26
5.8 Podpora po celou dobu rekvalifikace	27
5.9 Odmítnutí rekvalifikace	27
5.10 Nedokončení rekvalifikace	28
5.11 Možnosti dokončení rekvalifikace	29
6. Evaluace	29
6.1 Definice evaluace	29
6.2 Evaluace a evaluační výzkum	30
6.3 Definice programové evaluace	31
6.4 Programová evaluace versus single systém	31

6.5 Úkoly programové evaluace	32
6.6 Typy evaluace	32
6.7 Fáze evaluace	34
6.8 Systém evaluace	35
6.9 Evaluační zpráva	36
7. Praxe na úřadu práce	36
7.1 Postup na úřadě práce	37
7.2 Integrovaná střední škola – Centrum odborné přípravy a Jazyková škola s právem SJZ Valašské Meziříčí	37
7.3 Zapojení školy v rámci celoživotního učení	38
7.4 Svářečská škola	39
7.5 Kvalifikační stupně ve svařování	40
7.6 Rekvalifikační kurz	42
8. Praktická část	43
8.1 Výzkumný cíl	43
8.2 Výzkumný vzorek	43
8.3 Výzkumná metoda	44
8.4 Výzkumná technika	44
8.5 Motivace účastníků rekvalifikačního kurzu	44
8.6 Popis průběhu rekvalifikačního kurzu	45
8.7 Zpracování dat	45
9. Evaluační výzkum	46
9.1 Vyhodnocení a doporučení	64
10. Závěr	66
11. Anotace	68
12. Seznam literatury	70
13. Seznam internetových zdrojů	72
14. Seznam tabulek	74
15. Seznam grafů	75
16. Seznam příloh	76
16.1 Příloha č. 1.	77

1. Úvod

Má bakalářská práce se zabývá evaluací rekvalifikačních kurzů a problematikou rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Ztráta zaměstnání a hledání nového pracovního místa může způsobit nemilou a hlavně psychicky obtížnou situaci, a proto lidé zaujímají aktivní postoj při řešení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je ovlivněna finanční a ekonomickou krizí. Rekvalifikace je nejvíce využívána, co se týče nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dostupnost rekvalifikace a aktivní přístup lidí zaručuje snížení nezaměstnanosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že rekvalifikace je obrovská příležitost pro lidi, kteří bojují s nezaměstnaností. Ať už se týká nabídky či poptávky, tak rekvalifikace je velmi využívána pro zlepšení životního stylu. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní, a jejich vzdělání nestačí požadavkům trhu práce, se rekvalifikují na úřadě práce. Také zaměstnanci se mohou rekvalifikovat a zdokonalovat, či prohlubovat své vzdělání, protože se neustále zvyšují požadavky trhu práce.

Toto téma jsem si vybrala, protože jsem svou praxi v rámci školy absolvovala na Úřadě práce v Rožnově pod Radhoštěm a měla jsem tak možnost nahlédnout do systému pro správu databáze nezaměstnaných lidí, vyplácení podpory v nezaměstnanosti a snaze o opětovné uvedení nezaměstnaných do pracovního procesu. Úřad práce v Rožnově pod Radhoštěm má také zkušenosti s rekvalifikačními kurzy a můj zájem je zjistit, zda rekvalifikační kurzy jsou využívány a lidé po rekvalifikačním kurzu nastupují na nové pracovní místo, anebo jsou pouze realizované, ale účastníci kurzů jsou nadále vedeni v databázi úřadu práce.

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, zda jsou rekvalifikační kurzy efektivní nebo jsou pouze realizované. Popřípadě vytvořit optimalizaci rekvalifikačních kurzů na základě evaluačního výzkumu.

Také se zajímám, zda respondenti jsou spokojeni v rekvalifikačním kurzu, jak s výukou, tak s organizací.

V teoretické části se zabývám nezaměstnaností a srovnávám ji v různém časovém období. Stěžejním bodem v teoretické části je rekvalifikace, kdy se zaměřuji na její legislativu, formu, proces, účastníky rekvalifikace, podporu a další problematikou, která s rekvalifikací úzce souvisí.

V praktické části se zaměřuji na evaluaci, na její fáze a také na evaluační výzkum, kde budu zhodnocovat rekvalifikační kurzy pomocí výzkumu. Rozdám respondentům dotazník a z jejich odpovědí vyvodím výsledky, které mi pomohou při zpracování závěrečné zprávy. Pokládat budu následující otázky – jestli byli spokojeni se stylem výuky a kvalitou rekvalifikačního kurzu, zda jim vyhovuje lektor kurzu, co by zlepšili na kurzu apod.

V závěru mé práce shrnu veškeré informace, které jsem se dozvěděla, do krátké úvahy o přínosu, jak evaluace může zlepšit rekvalifikační kurzy a jak může pomoci účastníkům rekvalifikačních kurzů. Napíši evaluační zprávu, která bude popisovat pozitiva a negativa rekvalifikačního kurzu a navrhu řešení pro změnu rekvalifikačních kurzů.

2. Trh práce

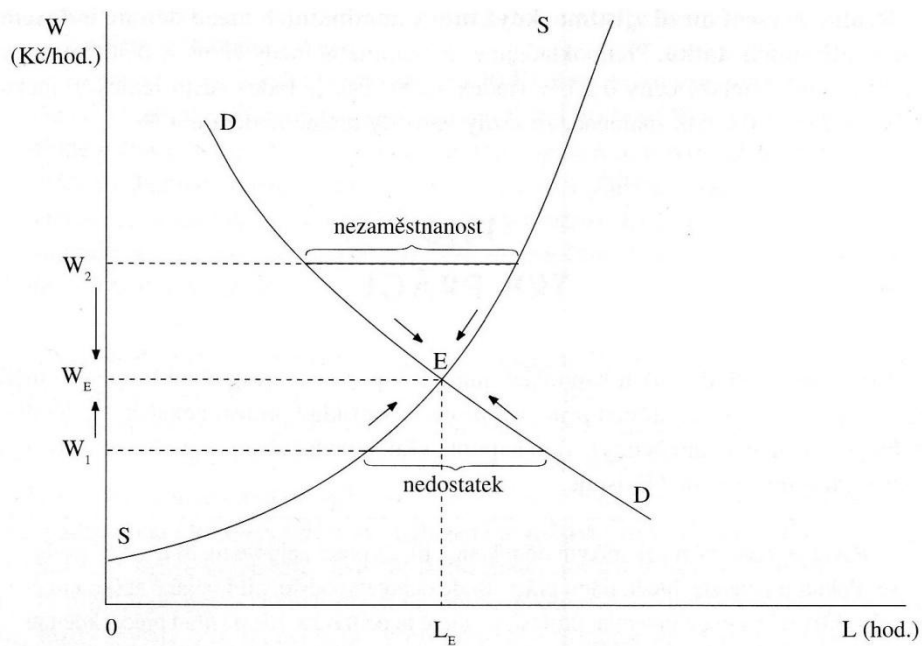
Trhu práce rozumíme stejně, jako jakémukoliv jinému trhu, kde jsou dva subjekty ve vztahu. Jeden subjekt je charakteristický tím, že něco nabízí a druhý subjekt je ten, který má o nabídku zájem. Nabízející chce své zboží prodat, za co největší cenu a na druhé straně kupující chce, aby zboží koupil za co nejnižší cenu a zároveň, aby kupované zboží bylo

co nejkvalitnější.¹

¹ srov. Kuchař P. Trh práce: *sociologická analýza*. 2007, s. 11.

Trh práce není klasickým trhem se zbožím, ale je určitým způsobem regulovaný. To znamená, že na trhu práce nejsou jen poptávající a nabízející, ale je tam taky někdo třetí, kterému říkáme stát. Stát má za úkol hlídat a kontrolovat dodržování pravidel a také může vstupovat do rozporů mezi nabídkou a poptávkou.²

Nabídka práce a trh práce



Obr. 11 – 5 Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě W_E . Při nižší mzdě by byl nedostatek práce a při vyšší mzdě by byl přebytek práce, čili nezaměstnanost.

Graf č. 1. Trh práce. Holman, Robert 2002, s. 276.

Graf nám zobrazuje trh práce. Vodorovná osa x (L) zobrazuje množství práce v hodinách a osa y (W) zobrazuje reálnou hodinovou mzdu. Bod E zobrazuje rovnovážný stav nabídky a poptávky na trhu práce. S tímto bodem koresponduje rovnovážná mzda W_E . Nerovnovážná stav (přebytek – nezaměstnanost, nedostatek) na trhu práce je díky pohybu reálné mzdy dočasným jevem a do rovnovážného stavu se opět vrací ve

² srov. Kuchař, P. Trh práce: *sociologická analýza*. 2007, s. 11.

stavu, kdy se poptávané množství práce bude rovnat množství práce nabízenému.³

3. Nezaměstnanost

„Za nezaměstnané jsou podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce)⁴ považovány osoby, jež v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.“⁵

*Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry nezaměstnanosti:*⁶

$$u = \frac{U}{L + U}$$

u = míra nezaměstnanosti (%)

U= počet nezaměstnaných

L= počet zaměstnaných

Nezaměstnaný člověk je ten, který hledá aktivně práci. Naopak člověk, který práci nehledá, nemůže být nazván nezaměstnaný. Abychom mohli zjistit, kolik lidí je nezaměstnaných, musí se nezaměstnaní hlásit na úřad práce, kde se zjišťuje registrovaná nezaměstnanost. Úřad práce informuje nezaměstnané o volných místech a popřípadě s nimi konzultuje další možnosti rekvalifikace. Nezaměstnaní jsou registrováni na úřadu práce,

³ srov. Holman R. *Ekonomie*, 2002, s. 287.

⁴ Mezinárodní organizace práce má svůj cíl, podporuje sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.

⁵ Dostupný z WWW: http://fzp.ujep.cz/~vosatka/Prednasky_EKON/11.prednaska2010-Nezamestnanost.ppt.

⁶ Holman, Robert, *Ekonomie*, 2002, s. 287.

protože dostávají podporu v nezaměstnanosti. Jsou i takoví nezaměstnaní, kteří nejsou nahlášeni na úřadu práce, protože jsou zaměstnání krátkodobě - odejdou z jedné práce a nastoupí do druhé. Naopak jsou lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nemají už nárok na podporu a tito lidé už nevěří, že jim úřad jakoukoliv práci zprostředkuje. Z tohoto důvodu je skutečná nezaměstnanost vždy vyšší než registrovaná nezaměstnanost.⁷

3.1 Definice nezaměstnanosti

Definici nezaměstnanosti formulujeme jako výskyt osob bez placeného zaměstnání, které ho chtějí, aktivně ho hledají a jsou na něj odkázány. Naopak zaměstnanost se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Díky této formulaci zaměstnanosti si můžeme dovolit z pojmu nezaměstnanost eliminovat práce vykonávané pro neekonomické účely jako např. práce v domácnosti nebo dobročinná činnost. Být nezaměstnaný tedy neznamená nemít práci, ale nemít placené zaměstnání.⁸

„Ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.“⁹

„Definice podle doporučení ILO (Mezinárodní organizace práce¹⁰) z roku 1982 v podmínkách trhu práce České republiky zní: Nezaměstnaní jsou všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňují tyto podmínky:

⁷ srov. Holman, Robert, *Ekonomie*, 2002, s. 287.

⁸ srov. Mareš Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 16.

⁹ Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 16.

¹⁰ Mezinárodní organizace práce má svůj cíl, podporuje sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.

- jsou bez práce, to znamená, že nejsou ani v placeném zaměstnání ani nejsou sebezaměstnání,
- hledají aktivně práci (formou aktivního hledání práce se rozumí registrace na úřadu práce nebo u soukromého zprostředkovatele práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádostí o pracovní povolení nebo licence či hledání zaměstnání jiným způsobem),
- jsou připraveny k nástupu do práce, tj. jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.¹¹¹²

Podle Mareše se o osoby nezaměstnané jedná tehdy, když jsou schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), chtějí zaměstnání (nyní, aktuálně), ale přes snahu hledat ho jsou v daném okamžiku bez zaměstnání. V zemích Evropského společenství jsou podle obecné definice považovány za nezaměstnané osoby, které nemají placené zaměstnání, jsou registrované na úřadech práce, hledají práci a jsou schopné a ochotné do ní hned nastoupit¹³.

3.2 Jednotlivé druhy a důsledky nezaměstnanosti

Podle délky nezaměstnanosti můžeme rozlišovat nezaměstnanost krátkodobou (do 3 měsíců), střednědobou (do 6 měsíců) a dlouhodobou, v níž se podle nového pojetí zohledňuje i věk nezaměstnaného - u osob do 25 let je to nad 6 měsíců a u osob nad 25 let potom nad 12 měsíců.

Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší je naděje, že znovu naleznou práci. S délkou nezaměstnanosti tedy klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání. Nezaměstnanost má pro jedince důsledky, které

¹¹ Nutno dodat, že tyto osoby musí být schopné pracovat (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací) a musí chtít být zaměstnané.

¹² Šimek, Milan, *Ekonomie trhu práce*, 2007. str. 29.

¹³ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 18.

ovlivňují jeho další šance na zařazení se do pracovního procesu. Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců narušuje pracovní etiku a demotivuje hledání pracovního místa, devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, který neobnovuje dále své dovednosti a kvalifikace, stigmatizuje nezaměstnaného a představuje krizi identity člověka, protože postavení a význam jedince se v naší společnosti odvozuje také od placeného zaměstnání.¹⁴

„Status člověka nezaměstnaného se mění na status závislého klienta sociálního státu.“¹⁵ Při dlouhodobé nezaměstnanosti nastává fáze adaptace na nový způsob života. Člověk ztrácí naději a má větší obavy z budoucnosti. Životní strategie dlouhodobě nezaměstnaných popisuje Mareš jako zdržování se spotřeby, které může vést až k frustraci z neuspokojení potřeb, postupnou adaptaci na situaci zřeknutím se původního rozsahu potřeb, hledání východiska pomocí konformních i nekonformních způsobů, legálními, pololegálními či nelegálními prostředky, setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu, ať úspěšně či pouze jako rituál, nebo upadání do sociální izolace, apatie s rozkladem tradičních institucí jako je manželství nebo rodina.¹⁶

Na vysvětlení prodlužování doby nezaměstnanosti existují dva protikladné názory. Podle prvního roste s počtem nezaměstnaných obtížnost jejich návratu do placeného zaměstnání kvůli jejich větší konkurenci v boji o dostupná pracovní místa. Druhé vysvětlení považuje dlouhodobou nezaměstnanost za nahromadění nezaměstnaných z předchozích období, kteří kvůli nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky po kvalifikované síle, nebo i díky výši podpore v nezaměstnanosti a sociálním dávkám nemají zájem svoji situaci měnit.¹⁷ Naopak vliv silného sociálního státu, který

¹⁴ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 75.

¹⁵ Mareš, P. Sirovátka, T. Vyhlídal, J. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. 2003. s. 37.

¹⁶ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 104.

¹⁷ srov. Mareš, P. Sirovátka, T. Vyhlídal, J. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. 2003, s. 40.

poskytuje štědré podpory v nezaměstnanosti a vysoké životní minimum, má spíše demotivující účinek na hledání práce.

Rozlišení forem a druhů nezaměstnanosti má svoje praktické, metodologické opodstatnění pro projektování rekvalifikačních modelů. Různé druhy a různé formy nezaměstnanosti ovlivňují, jak geograficky rozsah rekvalifikačních projektů, tak rozsah v průřezu profesních polí, ale i obecnou potřebu rekvalifikačních projektů vůbec.

Abychom mohli jednoznačně diferencovat mezi formou, druhem či typem nezaměstnanosti, je třeba stanovit operační kategorie, kterými bude možno označovat jak dílčí parametry, udávající podobu nezaměstnanosti v dané sociálně ekonomické souvislosti, tak i rozlišovat mezi těmito podobami na základě vytvořených komplexních parametrů.

Hlavním parametrem, ovlivňujícím podobu nezaměstnanosti, je makroekonomická situace společnosti, která vyvolává napětí na trhu pracovních sil. V této souvislosti je možno rozlišit následující základní dvě formy nezaměstnanosti:¹⁸

1. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří než aby přistoupili na z jejich pohledu nízkou mzdu nabízenou trhem, raději vyvíjejí mimopracovní aktivity jako například studium, péče o rodinu apod. dokud nenaleznou zaměstnání pro ně vhodné s finančním ohodnocením.
2. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří přestože aktivně práci hledají, jsou neschopni ji najít z několika možných důvodů např. nízká kvalifikace, zdravotní potíže, vysoký věk, těhotné ženy atd.

V rámci uvedených hlavních forem nezaměstnanosti jsou uváděny zpravidla čtyři základní druhy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklická.¹⁹

¹⁸ srov. Šimek, Dušan, *Otevřená práce*, 1996, s. 39.

¹⁹ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 19.

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Označujeme jako „normální“ (1 - 2 %). Je založena na životním cyklu obyvatelstva a vzniká tím, že se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa např. kvůli místu s lepšími pracovními podmínkami. Frikční nezaměstnanost je podmínkou umístování pracovních sil a v ekonomice je spíše prospěšná.²⁰

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

V důsledku strukturální nezaměstnanosti přijdou lidé o své zaměstnání a ti se vyjadřují určitými prvky: věkem, dovednostmi, kvalifikací, bydlištěm, pohlavím. Charakteristické je, že nabídka práce je pak vyšší než poptávka po lidech s těmito vlastnostmi. Spíše se požadují nové profese, kvalifikace a dovednosti a mění se struktura poptávky po práci. V nesouladu struktury práce ze strany nabídky a poptávky vzniká strukturální nezaměstnanost jasným příkladem je okres Vsetín, kde vzniká tato strukturální nezaměstnanost s vysokým počtem nezaměstnaných, kteří nebyli kvalifikováni na nové pracovní příležitosti. Také můžeme objevit technologickou nezaměstnanost, kdy je živá práce nahrazena technikou. Nejvíce negativních dopadů na ekonomiku se týká především žen s dětmi, rodičů s více dětmi, starších osob s nízkou kvalifikací a osob zdravotně handicapovaných.²¹

3.2.3 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost

Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Může vzniknout důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti poptávky po zboží a službách.²²

²⁰ srov. Šimek, Milan, *Ekonomie trhu práce*, 2007.

²¹ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 19.

²² srov. Knoll, Oto, *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, 1993, str. 13.

3.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Je pravidelná a závisí na cyklech ročních období a počasí. Postihuje hlavně odvětví stavebnictví a zemědělství, lesnictví atd.

3.2.5 Neúplná nezaměstnanost

Týká se pracovníků, kteří musí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Především jde o zkrácenou dobu nebo zkrácení na čtyřdenní pracovní týden.²³

Je to výhodné pro zaměstnavatele z důvodu snížení mzdových nákladů a větší flexibility, kdy může zaměstnavatel propouštět a najímat více pracovníků.²⁴

3.2.6 Nepravá zaměstnanost

Týká se osob, které jsou nezaměstnané, práci nehledají a někdy ji i odmítají. Patří zde osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale pracují zároveň nelegálně. Těchto případů je v ČR velmi mnoho.²⁵

3.2.7 Job stagnation

Nespokojení lidé se svým zaměstnáním na trhu práce v období vysoké nezaměstnanosti se bojí o své zaměstnání, a proto setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.²⁶

4. Politika zaměstnanosti

Je součástí sociální politiky a snaží se o co největší snížení stavů nezaměstnaných. Rozděluje finanční prostředky mezi aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, přičemž politika aktivní je financována pouze

²³ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

²⁴ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

²⁵ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

²⁶ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, s. 21.

ze zbytků financí politiky pasivní. Jejím dalším cílem je taktéž dohlížet na zákaz diskriminace na pracovišti, organizovat a koordinovat zaměstnanost.²⁷

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.). Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí nová pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.“²⁸

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

- 1) Rekvalifikace - řeší nedostatek pracovníků v konkrétním oboru na trhu práce.
- 2) Investiční pobídky – zvýhodnění velkých zaměstnavatelů a firem (například snížením daní, bydlením pro zaměstnance apod.) výměnou za školení a rekvalifikaci nových zaměstnanců. Platí pouze pro oblasti s minimálně průměrnou nezaměstnaností.
- 3) Veřejné prospěšné práce – jedná se o krátkodobé obvykle úklidové práce veřejných prostor a budov na maximální dobu 12 měsíců, které se mohou pravidelně opakovat. Čerpají prostředky z dotací úřadů práce.
- 4) Společensky účelná pracovní místa – zřizuje zaměstnavatel po dohodě a příspěvku od úřadu práce. Registrovaný uchazeč

²⁷ srov. Macáková, Libuše, *Mikroekonomie – základní kurz*, 2005, s. 12.

²⁸ Dostupný z WWW:
http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010.

o práce má povinnost toto zaměstnání přijmout. Sankcí za nepřijetí je vyřazení z evidence a konec podpory v nezaměstnanosti.

- 5) Příspěvek na zapracování – je po dohodě přidělen zaměstnavatelům uchazečů ve zvláštní péči úřadu práce.
- 6) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – v případě přechodu zaměstnavatele na novou technologii výroby nebo při strukturálních změnách vzniká dočasný nedostatek práce a část zaměstnanců proto pracuje jen na poloviční úvazek nebo nepracuje vůbec. Finanční rozdíl k původní celé plné mzdě poté dočasně doplácí úřad práce v zájmu zachování pracovních míst přebytečných zaměstnanců.²⁹

4.2 Význam aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace jakožto součást aktivní politiky zaměstnanosti je v poslední době jedním z nejdůležitějších a často používaných nástrojů. Kvalita a obsah rekvalifikačních kurzů stále rostou, což vede ke zvýšení zájmu nezaměstnaných o rekvalifikaci, jejich motivaci a také o další rozvoj ze strany politických tvůrců zákonů o zaměstnanosti. Důležitým milníkem se stává rok 2004 a vstup ČR mezi státy Evropské unie, který následně umožňuje čerpat finanční prostředky a dotace z fondu Evropské unie. Na základě těchto dotací je posléze kladen důraz ze strany EU na aktivní opatření a rozvoj rekvalifikace v ČR.³⁰

Rekvalifikace má význam nejen jako nástroj pro potlačování nezaměstnanosti, ale rovněž psychologický efekt pro uchazeče o práci, ze kterých se následně stávají účastníci těchto programů. Rekvalifikace je pozitivně ovlivňuje v oblasti motivace a hledání lepších pracovních míst, která povedou ke zvýšení jejich osobního ohodnocení, sebevědomí,

²⁹ Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/7226/s.155/10202?docid=1010>.

³⁰ srov. Sirovátka T. Rákoczyová, *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků*, 2007, s. 6.

samostatnosti a nezávislosti na finančních prostředcích státu. Díky rekvalifikacím vznikají nové menší nebo větší sociální skupiny, které sjednocují lidi s podobnými potřebami, zájmy a problémy.

Z mého pohledu je rekvalifikace velice důležitým nástrojem pro udržení kroku se současně rychle rostoucí potřebou přechodu na nové technologie, širších strukturálních změn ve společnostech, nebo růst osobních potřeb a zájmů o sebevzdělání nezaměstnaných jedinců na trhu práce. Díky rekvalifikaci máme v dnešní době možnost částečně snižovat stavy nezaměstnaných a pomoci tak ekonomice ke zpětnému oživení v době globální krize.

4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

„Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů.“³¹

Čím větší je nezaměstnanost, tím je to pro stát dražší. Přitom ale na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.

5. Rekvalifikace

5.1 Definice rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro

³¹Dostupný z WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf.

pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“³²

Rekvalifikace umožňuje rychle přizpůsobovat profesní strukturu a kvalifikační potenciál lidí nově se utvářejícím potřebám ekonomiky. Je proto jedním z rozhodujících faktorů působících k dosažení potřebné pružnosti na straně nabídky práce. Půjde přitom nejen o rekvalifikaci pracovníků v pracovním poměru, při zavádění nové techniky a technologie a při uskutečňování různých organizačních změn. Půjde i o rekvalifikaci občanů evidovaných úřadem práce jako uchazeči o zaměstnání, kteří nenacházejí uplatnění pro svoji dosavadní kvalifikaci na trhu práce. Těm by odpovídající rekvalifikaci měla umožnit nové uplatnění, především v perspektivních odvětvích výroby a termálním sektoru (služby). To znamená, že rekvalifikace se stane jedním z rozhodujících opatření aktivní politiky zaměstnanosti.³³

„Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a současně umožňuje úřadům práce zabezpečit rekvalifikaci i pro zájemce o zaměstnání, pokud jsou např. ohroženi ztrátou zaměstnání, aniž by byli vedeni v evidenci úřadu práce. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, pak stanoví, jakými formami vzdělávání se rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání uskutečňuje a jaké náklady spojené s rekvalifikací a v jakém rozsahu může úřad práce uhradit uchazeči o zaměstnání, který jím byl vyslán na rekvalifikaci.“³⁴

³² Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz>.

³³ Beneš, Stanislav, Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace..., 1991, s 39.

³⁴ Dostupné z WWW. <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

5.2 Proces rekvalifikace

Rekvalifikace by měla mít podobu systému, který je propracovaný z hlediska sociálního, psychologického, pedagogického/andragogického, organizačního, ekonomického i legislativního.³⁵

Do procesu rekvalifikace vstupují a vymezené činnosti v rámci rekvalifikací vykonávají tyto organizace:

- nynější a nový zaměstnavatel – umožnění a zajištění rekvalifikace,
- úřady práce – poradenství, zprostředkování, ekonomické a hmotné zabezpečení,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – legislativní úprava, finance,
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR – akreditace rekvalifikačního vzdělání,
- vzdělávací zařízení nejrůznějšího typu, např. státní a soukromé školy, vzdělávací zařízení podniků a organizací, soukromé vzdělávací firmy.³⁶

Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- místo a způsob provedení rekvalifikace,

³⁵ Malach, J., Zapletal, B. Vybrané problémy andragogiky. 2005.

³⁶ Malach, J., Zapletal, B. Vybrané problémy andragogiky. 2005.

- doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- závazek akreditovaného zařízení 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, a lhůta a podmínky jejich vrácení, ujednání o vypovězení dohody.³⁷

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

ÚP posuzuje žádost o rekvalifikaci a může zabezpečit rekvalifikaci v případě, že je:

1) Nezbytná, tzn. že uchazeč/zájemce o zaměstnání má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa, a dosavadní zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné. ÚP se snaží pro zájemce/uchazeče o zaměstnání nejprve nalézt uplatnění bez rekvalifikace, probíhá aktivní hledání zaměstnání a spolupráce s poradcem pro zprostředkování. Díky této praxi se může nezbytnost rekvalifikace prokázat až po určité době.³⁸

2) Účelná, tzn. že uchazeč/zájemce o zaměstnání: se rozhodne pro kvalifikaci, pro kterou je dostatek volných míst nebo opodstatněná prognóza vzniku míst, nebo má závazný příslib zaměstnavatele o přijetí po rekvalifikaci do pracovního poměru, nebo se zaváže, že po skončení

³⁷ Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Rekvalifikace, s. 7.

³⁸ Dostupné z WWW http://www.mpsv.cz/files/clanky/8833/31052010_2.pdf.

rekvalifikace zahájíte samostatně výdělečnou činnost, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn.³⁹

Při zařazování zájemce/uchazeče o zaměstnání do rekvalifikace upřednostňují ÚP skupiny uchazečů, které jsou obtížně umístitelné na trhu práce. Tj. uchazeči o zaměstnání spadající do některé z kategorií uvedených v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (např. zdravotně postižení, lidé starší 50 let, absolventi škol, uchazeči o zaměstnání, kteří přišli o práci v důsledku ekonomické krize). ÚP zohledňuje také dosavadní kvalifikaci (vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz), dále to mohou být předpoklady zdravotní způsobilosti, psychické způsobilosti, trestní bezúhonnosti apod.⁴⁰⁴¹

5.3 Formy rekvalifikace

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje formou vzdělávání a to:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání a v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.⁴²

³⁹ Dostupné z WWW. http://www.mpsv.cz/files/clanky/8833/31052010_2.pdf.

⁴⁰ Dostupné z WWW. http://mpsv.cz/sz/local/vs_info/rekval.

⁴¹ Dostupné z WWW. <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

⁴² Dostupné z WWW. <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

Tyto vzdělávací programy a aktivity lze vzájemně kombinovat.

K nim patří:

- profesní rekvalifikace: připravuje účastníky kurzu na nové zaměstnání,
- nspecifická rekvalifikace: je využívána v řadě povolání, může být uplatněná pro středoškoláky a vysokoškoláky, úkolem této rekvalifikace je připravit účastníky kurzu do praxe,
- cílená (specifická) rekvalifikace: účastník kurzu se rekvalifikuje pro konkrétní pracovní místo,
- doplňková rekvalifikace: tento kurz doplňuje a prohlubuje kvalifikaci například získání řidičského průkazu,
- obnovovací kurz: tento kurz je zaměřen na obnovení původních znalostí,
- rekvalifikace do zásoby: dotýčný se rekvalifikuje pro nové zaměstnání, kde by se mohl případně uplatnit,
- specializační kurzy: jsou zaměřené na různorodé kurzy.⁴³

5.4 Typy rekvalifikací

„Profesní rekvalifikace poskytuje kvalifikaci pro novou profesi, například zedník, tesař, zámečnick, instalatér, prodavač, ošetřovatelka, účetní, sekretářka, správce výpočetní sítě, programátor. V dělnických profesích poskytují kurzy obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení. Doplňková rekvalifikace doplňuje, rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. Například svářečský průkaz pro uchazeče kvalifikované v kovoprofesi, odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb. pro uchazeče kvalifikované v elektroprofesi, vazačský průkaz, lešenářský průkaz jako doplněk stavebních profesí, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých

⁴³ Malach, J., Zapletal, B. Vybrané problémy andragogiky. 2005.

zaměstnání, znalost obsluhy osobního počítače pro technickohospodářské profese.⁴⁴⁴⁵

5.5 Účastníci rekvalifikace

Účastníky rekvalifikace jsou především:

- Pracovníci, kteří díky přechodu na nové technologie, popřípadě strukturálních změnám mají potřebu se rekvalifikovat, aby tak neztratili své dosavadní zaměstnání
 - Absolventi a lidé evidováni na úřadech práce, kteří dosud nenalezli vhodné uplatnění pro svou kvalifikaci
 - Pracovníci s trvalou újmou na zdraví, kteří již nejsou schopni vykonávat své původní povolání
- Přístup k rekvalifikaci mají všechny kategorie pracovníků včetně těch, kterým hrozí ztráta zaměstnání. Úřady práce jsou schopny po dohodě zorganizovat bezplatné rekvalifikování těm, kteří projeví zájem o konkrétní profesi, pro kterou mají předpoklady a která jim může pomoci se uplatnit na trhu práce. Toto rovněž platí ve vztahu pracovník – zaměstnavatel. Pokud se pracovník s úřadem práce nebo se svým zaměstnavatelem nedohodnou na vyhovujících podmínkách pro obě strany má pracovník povinnost hradit si náklady na rekvalifikaci sám.⁴⁶

⁴⁴Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/rekvalifikace.

⁴⁵Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2009, s. 156.

⁴⁶ srov. Beneš, Stanislav, *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace...*, 1991, s 41.

5.6 Důvody pro rekvalifikaci

1. Touha po zlepšení pracovních podmínek nebo změně pracovního místa
 - zahrnuje základní přípravu na povolání, jednak na doškolení a jednak na prohlubování kvalifikace
 - většinou způsobeno nespokojeností ve stávajícím zaměstnání ať už po stránce finanční, nebo po stránce pracovního vytížení
 - hledání vhodných rekvalifikačních kurzů k osvojení dalších dovedností například cizího jazyka nebo právních norem atd.

2. Technologický pokrok a vývoj
 - Nutnost flexibility a rychlé reakce na změny technologického prostředí
 - Osvojení si nových výrobních nebo pracovních metod spojených s příchodem nové technologie na trh
 - Neustálá nutnost doplňování svých znalostí a dovedností uzavírá pravidelný cyklus potřeby sebevzdělání v závislosti na technologickém a vědeckém pokroku v technologii na konkrétním trhu

3. Touha po sebevzdělávání
 - Vlastní iniciativa o rozšíření svých znalostí a dovedností
 - Vzdělávání skrze školení a rekvalifikační kurzy
 - Snaha získat širší rozhled v paletě znalostí a dovedností, než jsou nutné pro zaměstnání
 - formují se pracovní schopnosti, sociální vlastnosti a osobnost jedince

5.7 Bariéry rekvalifikace

Vznikly v důsledku nízkého ekonomického tlaku.

Pět hlavních skupin problémů rekvalifikace:

Prvním problémem je kategorie lidí, kterým je nabídnuta rekvalifikace, ale oni ji odmítají, protože si myslí, že jim bude poskytnuté podobné pracovní místo anebo, že se o ně nějak postará stát.

Druhým problémem se týká nedostatečného pochopení programů, technologie výroby a s ním související nepochopení budoucích požadavků na konkrétní obory, které se vážou na všechny ať už regionální nebo místní úrovni. Každý stát samostatně pracuje s představou o optimálním rozvoji ekonomiky a na jejím základě rozhoduje o rozvoji regionálních programů, kterými pomáhá bojovat proto nezaměstnanosti například rekvalifikací.

Třetím problémem je příprava budoucích zaměstnanců na nové metody a jejich následná výuka. Přeměna školského systému je velmi pomalá, z čehož vyplývá, že se v tržním hospodářství absolventi středních a vysokých škol kvůli své nepřipravenosti hůře uplatňují.

Čtvrtým problémem se zabývá § 22 odstavec 2 živnostenského zákona č. 445/91 Sb., který nejasně vysvětluje, jakým způsobem má konkrétní správní orgán vytvořit obsah a způsob, s kterým jsou prováděny zkoušky dle § 22 odst. 1 d), *jejichž úspěšné absolvování umožňuje vykonávat živnostenskou činnost těm zájemcům o samostatné podnikání, kteří nesplňují požadovanou odbornou způsobilost a praxi*. Úřad práce vylučuje posléze ty, kterým zprostředkoval možnost rekvalifikace po dohodě o započetí živnostenské činnosti na základě jejího úspěšného ukončení.

Pátým problémem je neustálá obměna významů mnoha paragrafů způsobená častou tvorbou zákonů a doplňujících vyhlášek o zaměstnanosti. Rovněž mnohdy chybějící konzultace ohledně vyhlášek ostatních

ministerstev, které často mají at' už menší, či větší vztah k rekvalifikaci a přípravě na profesi.⁴⁷

5.8 Podpora po celou dobu rekvalifikace

Nárok na podporu při rekvalifikaci má každý uchazeč o zaměstnání (nikoli zájemce o zaměstnání), který se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Uchazeči o zaměstnání, který před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění, se od 1. ledna 2009 podpora při rekvalifikaci stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, a od roku 2011 představuje částku 15 161 Kč.⁴⁸

5.9 Odmítnutí rekvalifikace

- Pokud uchazeč o zaměstnání odmítne rekvalifikaci je sankciován vyřazením z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců.
- Pokud uchazeč o zaměstnání odmítne rekvalifikaci a je veden v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, bude vyřazen z evidence a nebude dostávat podporu v nezaměstnanosti.

⁴⁷srov. Šimek, Dušan, *Otevřená práce*, 1996, str. 45.

⁴⁸ Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

- Pokud uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, je povinen uhradit náklady na rekvalifikaci.⁴⁹

Toto nové legislativní opatření postihne uchazeče o zaměstnání, kteří bezdůvodně odmítají se účastnit rekvalifikace a raději pobírají podporu v nezaměstnanosti.⁵⁰

5.10 Nedokončení rekvalifikace

Vážné důvody pro nedokončení rekvalifikace jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti a jsou to zejména tyto:

- nezbytná osobní péče o dítě do věku 4 let,
- nezbytná osobní péče o dlouhodobě postižené dítě ve věku do 18 let,
- nezbytná osobní péče o převážně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let,
- zdravotní a jiné vážné důvody
- nástup do pracovního poměru nebo služebního poměru
- zahájení soustavné přípravy n budoucí povolání
- nástup k výkonu trestu odnětí svobody nebo nástup k výkonu ochranného opatření zabezpečovací detenci
- přiznání plné invalidity
- nástup do vazby
- popřípadě jiné zvlášť zřetele hodné osobní důvody, které úřad práce v rámci individuálního posouzení shledá vážnými

Účastník rekvalifikace musí úřadu práce vážné důvody, které vedou k nedokončení rekvalifikace prokazatelně doložit. V případě, že účastník

⁴⁹ Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

⁵⁰ Dostupný z WWW: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=106727>.

rekvalifikace nedokončí rekvalifikaci z výše uvedených vážných důvodů, není povinen úřadu práce uhradit náklady rekvalifikace (§ 2 vyhlášky č. 519/2004 Sb.) ani poskytnuté náklady spojené s rekvalifikací (§ 3 vyhlášky č. 519/2004 Sb.).⁵¹

Pokud účastník rekvalifikace neudá závažné důvody, proč nedokončí rekvalifikační kurz a bude mít uzavřenou dohodu o rekvalifikaci je povinen uhradit náklady rekvalifikace, které za něho byly uhrazeny úřadem práce a také náklady spojené s rekvalifikací. Účastník, který bez závažných důvodů nedokončí rekvalifikaci, se dopouští porušení kázně a porušení podmínek poskytnutí příspěvku. Poté postoupí tato věc k finančnímu úřadu a dalšímu šetření. Účastník rekvalifikace je povinen vrátit úřadu práce příspěvek, který mu byl poskytnut na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací.⁵²

5.11 Možnosti dokončení rekvalifikace

Pokud účastník rekvalifikace nedokončí rekvalifikaci, úřad práce s ním projednává určité varianty dokončení daného kurzu.

- dokončení rekvalifikace jako zájemce o zaměstnání
- dokončení rekvalifikace jako zaměstnanec zaměstnavatele
- dokončení rekvalifikace v jiném rekvalifikačním kurzu⁵³

6. Evaluace

6.1 Definice evaluace

„Jak uvádí Průcha, výraz evaluace je v češtině poměrně nový, resp. nový je jeho současný význam v odborném vyjadřování. Původ termínu je v latině

⁵¹ Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

⁵² Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

⁵³ Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

(sloveso valere = být silný, mít platnost, závažnost). Z latiny se slovo přeneslo do francouzštiny (évaluer = hodnotit, oceňovat) a odtud bylo převzato do angličtiny a rozšířilo se do mezinárodního užívání. Současný anglický výraz pro evaluaci je evaluation a znamená obecně určení hodnoty, ocenění.⁵⁴

Evaluace má stanovené pravidla. Měla by mít jasně uspořádanou stavbu. Její příprava je velmi důležitá. Její plány jsou předem dány. Její výstup je rozhodovat, udělat nové plánování nebo také nový pracovní postup. Její charakter by měl představovat spirálu, která postupuje vzestupně.⁵⁵ „Evaluaci chápeme jako řízené vyhodnocování podle předem daných pravidel. Jejím výsledkem by mělo být zvyšování kvality.“⁵⁶

6.2 Evaluace a evaluační výzkum

Jak jsme si vysvětlili, evaluaci můžeme chápat jako hodnoty, ocenění, ale podle mého názoru také i hodnocení něčeho či někoho. Evaluaci vysvětlujeme jako hodnocení. Evaluace hodnotí krom programů také aktivity v sociální práci a v sociální politice.⁵⁷ Evaluační výzkum není jiný než ostatní výzkumy, ani se neliší od metod a technik sociálního výzkumu, ale liší se svým smyslem. Jeho podstatou je aktivita, kdy se snaží zlepšit kvalitu práce pracovníků, tak i organizace. Je zaměřen určovat hodnotu a dopad politiky, programu, praxe, intervence nebo služby, kdy vytváří buď doporučení, nebo změny.⁵⁸

⁵⁴ Průcha, J. Pedagogická evaluace, 1996, s. 9

⁵⁵ srov. Pešková O., Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy, 2009, s. 9.

⁵⁶ Pešková O., Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy, 2009, s. 9.

⁵⁷ srov. Janebová Radka, Manažer v sociálních službách, 2007, s. 13.

⁵⁸ srov. Smutek, Martin, Evaluace sociálních programů, 2005, s. 9.

6.3 Definice programové evaluace

Programová evaluace má mnoho definic, které pochází především z USA. Hlavním cílem programové evaluace je hodnotit programy. Hlavním úkolem je, aby rozhodovala o budoucích programech. Ať už mluvíme o evaluaci, výzkumu či programové evaluaci. Shodneme se, že se výzkum evaluace liší od konkrétního výzkumu, nehledáme něco nového, ale snažíme se najít změnu, která by pomohla ke zlepšení. Z toho plyne, že evaluační výzkum se liší spíše záměrem, nikoliv metodami.⁵⁹

6.4 Programová evaluace versus single systém

Hlavním aspektem pro programovou evaluaci je hodnocení sociálních programů a organizací. Zasahuje také do fáze plánování a navrhování programů. „Objevuje se ve fázích plánování a navrhování programů, ve fázi implementace či hodnocení efektivit již zavedených programů. Jejím cílem je podle Royseho hledat odpovědi například na následující otázky:

Pomáhá opravdu program klientům?

Jak jsou klienti spokojeni se službami?

Mění program situaci klientů a jejich život?

Je zapotřebí poskytovat na program tolik peněz, kolik se poskytuje?

Je možné určitý program zlepšit?

Jsou pracovníci zaměstnaní v programu dobře využiti?⁶⁰

Evaluace intervence v případě (single systém evaluation) jejím cílem je zjistit, zda je efektivní určitý postup, který vede sociální pracovník či sociální pracovnice při práci ke konkrétnímu klientu či klientce.⁶¹

⁵⁹ srov. Smutek, Martin, *Evaluace sociálních programů*, 2005, s. 10.

⁶⁰ Janebová Radka, *Manažer v sociálních službách*, 2007, s. 13.

⁶¹ srov. Janebová Radka, *Manažer v sociálních službách*, 2007, s. 13.

6.5 Úkoly programové evaluace

Hlavním úkolem programové evaluace je hodnotit a na základě hodnocení, vytvořit zlepšení. Evaluace nám pomáhá například zkoumat určité zaběhnuté programy, kdy definujeme hodnotu programu a hledáme nástroje pro zlepšení daného programu.⁶² Další důsledek evaluace je: „zvýšit efektivitu programového managementu a administrace a vyhovět požadavkům na odpovědnost programových sponzorů. Evaluace rovněž mohou přispívat k reálným a zároveň i metodologickým znalostem sociálních věd.“⁶³ Při plánování evaluace si zjišťujeme, jaký je problém v daném programu. Zajímáme se i o design programů. Při evaluaci je nejdůležitější najít problém v programu a ten pak nahradit, co nejefektivnějším způsobem, aby se daný program zlepšil. Proto je důležité vytvářet evaluační výzkumy, které zkoumají, zda vše funguje, jak má, anebo, proč daný program není efektivní tak, jak jsme si naplánovali. Například název jednoho evaluačního výzkumu, může být: „Pomohly jednotlivé programy politiky zaměstnanosti vytvořit v regionu nová pracovní místa a snížit tak nezaměstnanost?“ Při evaluaci bych se chtěla právě zaměřit na hodnocení rekvalifikačních kurzů a zjistit, zda by kurzy mohly být efektivnější, než jsou, a jaké mají nedostatky, a ty odstranit.

6.6 Typy evaluace

Vnitřní evaluace

Vnitřní evaluace dělají zaměstnanci organizace, aby na jednu stranu zlepšili daný proces a také zkontrolovali, zda vše funguje, jak má. Mohou také vynalézt nové postupy pro lepší fungování organizace.

Vnější evaluace

⁶² srov. Smutek, Martin, *Evaluace sociálních programů*, 2005, s. 12.

⁶³ srov. Smutek, Martin, *Evaluace sociálních programů*, 2005, s. 13.

Dalším typem je vnější evaluace, daný proces hodnotí lidé zvenku, kteří si všímají určitých nedostatků, které jsou důležité pro danou organizaci, aby věděla, na čem má pracovat. Tyto informace, které poskytují lidé zvenčí, jsou velmi užitečným faktorem pro rozvoj daného procesu.

Formativní evaluace

Formativní evaluace, která dává lidem zpětnou vazbu, kteří usilují o zlepšení. Evaluátor spolupracuje s celou organizací a kdykoliv je třeba vstupuje a ukazuje chybný postup práce. Hlavním záměrem je najít cestu, kterým by se mohl program zlepšovat. Po celou dobu evaluátor udržuje trvalý vztah s programem, shromažďuje data a informuje všechny, co by mohli dané poznatky použít. Orientuje se především na akci.⁶⁴

Sumativní evaluace

Sumativní evaluace, která se zaměřuje na efektivitu nebo dopad programu. V této fázi se rozhoduje, zda tento program je dobrý či ne. Je pro ni specifické se orientovat na závěr.⁶⁵ „Takové evaluace jsou obvykle objednány tvůrci politik a financovateli, aby jim evaluace pomohla při rozhodování o budoucnosti určitého programu.“⁶⁶

⁶⁴ srov. Smutek, Martin, *Evaluace sociálních programů*, 2005, s. 30.

⁶⁵ srov. Smutek, Martin, *Evaluace sociálních programů*, 2005, s. 30.

⁶⁶ Smutek, Martin, *Evaluace sociálních programů*, 2005, s. 30.

Tabulka č. 1. Formativní a sumativní evaluace – srovnání

	Formativní	Sumativní
Cíloví příjemci informací	programoví manageři/praktici	tvůrci politiky (policy-makers), financovatelé (funders), veřejnost
Zaměření sběru dat	vyjasnění cílů, podstata implementace, identifikace výsledků	implementace, měření výsledků
Role evaluátora	Interaktivní	Nezávislá
Metodologie	kvantitativní a kvalitativní (důraz na druhou z nich)	důraz na kvantitativní
Četnost procesu sběru dat	kontinuální monitoring	Omezená
Procedury podání	neformální, pomocí diskusních skupin a meetingů	formální zprávy
Četnost podávání zpráv	během fáze pozorování/studie	po dokončení evaluace

Zdroj: Smutek Martin, 2005, s. 28.⁶⁷

6.7 Fáze evaluace

Motivační

Stanovit si evaluátora, který danou evaluaci bude provádět a ujasnit si cíle evaluace, které musí být souladu s organizací. Dané cíle musí být realizovatelné.

⁶⁷ Smutek, Martin, Evaluace sociálních programů, 2005, s. 28.

Přípravná

V této fázi si vytváříme prostředky evaluace (jako je například dotazník), abychom získali jen pravdivá data, a vytvoříme jen takové otázky, které souvisí s daným cílem.

Realizační

V této fázi hromadíme a hledáme data a informace, pomocí určitých metod.

Evaluační

Informace, které jsme získali, vyhodnocujeme a vytváříme konečnou zprávu, která by měla sloužit pro zlepšení dané organizace. Nejdůležitější je zvýšit kvalitu a najít nedostatky, které pomocí nových informací odstraníme.

Korektivní

Konečná zpráva z evaluace se realizuje do praxe. Stejně jako evaluace tak i vzdělávání jsou nekončící se procesy, není to hodnocení, ale závěry se vždy znova přetvářejí a vytvářejí se nové inovace, kdy se znovu vracíme k metodám, struktuře, cílům apod.⁶⁸

6.8 Systém evaluace

Aby mohla evaluace fungovat, musíme zjistit veškeré informace o tom, co chceme hodnotit a mít v tom systém. Z toho důvodu si utváříme osnovu, která má:

- oblasti evaluace - musíme si stanovit oblast, kde bude probíhat evaluace,
- cíle evaluace - stanovit si, co budeme sledovat a co chceme zlepšit,
- kritéria – úzce souvisí s cílem a záleží na organizaci, kde bude evaluace prováděna,

⁶⁸ srov. Pešková O., Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy, 2009, s. 11

- metody - nástroje, které nám zjistí potřebné informace,
- časový plán – naplánujeme si data, kdy evaluace bude probíhat,
- evaluátor - je ten, kdo bude evaluaci provádět.⁶⁹

6.9 Evaluační zpráva

Záznamy, které zjistíme z daných informací pomocí například dotazníku, zapisujeme do závěrečné evaluační zprávy. Tyto dokumenty by měly zlepšit nedostatky, které se vyskytují v dané oblasti.⁷⁰

„Obsahuje:

- cíl evaluace
- použité metody a zdroje informací,
- shrnutí získaných informací
- formulace cílů a úkolů k odstranění zjištěných nedostatků,
- organizační zajištění úkolů,
- kdy bude na tomto úseku provedena další evaluace ke zjištění posunu v kvalitě.“⁷¹

7. Praxe na úřadu práce

V době od 10. ledna do 17. ledna 2012 jsem se účastnila praxe na úřadě práce v Rožnově pod Radhoštěm. Vzhledem ke vstřícnému přístupu zaměstnanců jsem se poměrně rychle seznámila s metodami a náplní práce. Denně jsem absolvovala systematické zaškolení a získala jsem tak širší rozhled a podklady pro vypracování mé bakalářské práce.

⁶⁹ srov. Pešková O., *Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy*, 2009, s. 12.

⁷⁰ srov. Pešková O., *Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy*, 2009, s. 13.

⁷¹ Pešková O., *Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy*, 2009, s. 13.

Díky dostupným informacím personálu jsem nasbírala dostatek dat, která jsem posléze zpracovala ve svém výzkumu o rekvalifikaci.

7.1 Postup na úřadě práce

Pokud se člověk dostane do situace, kdy ztratí pracovní místo, je povinen jít na úřad práce a zaregistrovat se. Úřad práce se bude snažit Vám zprostředkovat nové zaměstnání. Od vás je požadováno, abyste jste přišli osobně na úřad práce nebo poslali poštou žádost o zprostředkování zaměstnání. Po této žádosti budete zaevidováni na úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání. Tato žádost o zprostředkování zaměstnání musí být podána nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání. Pokud splňujete zákonem stanovené podmínky, tak Vás úřad práce zařadí do evidence o uchazeče o zaměstnání, pokud nespĺňujete podmínky stanovené zákonem, podá o tom úřad práce rozhodnutí. Výhody registrace na úřadě práce jsou požádání o podpory a nemusíte platit povinné zdravotní pojištění.⁷²

7.2 Integrovaná střední škola – Centrum odborné přípravy a Jazyková škola s právem SJZ Valašské Meziříčí

Integrovaná střední škola - Centrum odborné přípravy a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Valašské Meziříčí vznikla sloučením několika právních subjektů. V roce 1994 vznikla ze Středního odborného učiliště elektrotechnického, Středního odborného učiliště chemického a Státní jazykové školy. V roce 2006 došlo ke sloučení se Středním odborným učilištěm potravinářským Valašské Meziříčí. Vznikl tak vzdělávací subjekt s pestrou nabídkou čtyřletých, tříletých a nástavbových oborů, kterou ve školním roce 2011 - 2012 využívá 801 žáků.⁷³

⁷² Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

⁷³ Dostupné z WWW: <http://www.isscopvm.cz/skola/vse-o-skole/charakteristika-skoly/>.

Integrovaná střední škola je mimo jiné regionální instituce, která má silný vztah se sociálními partnery jako jsou Úřady práce, Městské úřady, Krajské úřady Zlínského kraje. Jejím velkým zájmem jsou potřeby trhu práce, které se snaží sledovat a reagovat na ně.

UNIV - Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v síti škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé.⁷⁴

7.3 Zapojení školy v rámci celoživotního učení

Střední integrovaná škola nepřipravuje jenom studenty k profesi, ale uskutečňuje i rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání jako další vzdělávání.

1. Jazykové vzdělávání v Jazykové škole s právem SJZ Valašské Meziříčí

Odpolední jazykové kurzy ve školním roce 2011/2012 probíhalo:

- 24 docházkových odpoledních jazykových kurzů v prostorách ISS – COP,
- Dva kurzy pak probíhaly ve Městě Zubří.
- Do odpoledních jazykových kurzů byli přijímáni posluchači v průběhu celého školního roku. Ke konci školního roku bylo zapsáno do docházkových odpoledních jazykových kurzů 245 posluchačů.

Pomaturitní studium

Byly realizovány 2 třídy jednoletého pomaturitního studia s denní výukou:

- 1 třída AJ pro mírně pokročilé
- 1 třída AJ pro pokročilé

Ke studiu nastoupilo postupně 36 studentů anglického jazyka.

⁷⁴Dostupné z WWW <http://www.isscopvm.cz/skola/studijni-obory/dalsi-vzdelavani/>.

Čeština pro cizince

Od července 2009 do června 2010 složilo zkoušku z češtiny pro cizince celkem 10 cizinců. Od dubna 2010 jsou v prostorách školy realizovány jednotlivé cykly kurzů ČJ pro cizince (1 kurz = 40 hodin) organizované Centrem na podporu integrace cizinců.

2. Svářečské kurzy

Ve školním roce 2011/2012 jsme vyškolili:

- žáci naší školy 25
- žáci jiných škol 32
- rekvalifikace ÚP 115
- dospělí z firem 151
- zaškolený pracovník 4

3. Školení vyhlášky č. 50/1978 Sb., § 5, 6

Vyškoleny bylo 34 zájemců.⁷⁵

7.4 Svářečská škola

Svářečská škola začala trvale vydávat osvědčení o způsobilosti až v říjnu 1990, do té doby neměli lidé strojírenských oborů žádný dokument o absolvování, nemohli své vědomosti a zkušenosti uplatnit v praxi. Z tohoto důvodu se začalo realizovat zařízení se statusem svářečské školy, která by uskutečňovala spolupráci s českou svářečskou společností a školila zájemce a následně vydávala doklady (svářečské průkazy). Nyní svářečská škola nabízí obor svařování pro žáky vlastní školy, pro žáky jiných škol, pro firmy a také pro nezaměstnané osoby. Svařování chápeme jako doplněk

⁷⁵Dostupné z WWW <http://www.isscopvm.cz/archiv/stazeni/ISSCOPVM-11279-vz-2010.pdf>.

ke strojírenským oborům. Měli bychom podotknout, že svařování obsahuje vlastní kvalifikační stupně.⁷⁶

7.5 Kvalifikační stupně ve svařování

Zaškolení pracovníka:

- nejnižší kvalifikační stupeň,
- délka trvání 5 dnů,
- cena 4 000 Kč - 8 000Kč.

Absolventi získávají Osvědčení o zaškolení svářečského pracovníka a Průkaz svářečského pracovníka, provádí se dle ČSN 05 0705. Zaškolení pracovníka se požaduje při provádění jednoduchých svářečských prací, např. stehování plamenem, řezání a drážkování kyslíkem, řezání plazmou, svařování a navařování na jednoúčelových zařízeních.⁷⁷

Základní kurz:

- základní kvalifikační stupeň,
- délka trvání cca 1 měsíc,
- cena 12 000Kč až 15 000Kč.

Absolventi získávají Osvědčení o základním kurzu a Průkaz odborné kvalifikace svářeče („svářečský průkaz“), provádí se dle ČSN 05 0705. Základní kurz se požaduje tam, kde výsledný tvar a funkce svařovaných výrobků nevyžadují zvýšenou kontrolu jakosti výrobků a ani zvýšenou přesnost ve smontovaném stavu, to jsou například zábradlí, kryty strojů, regály, zárubně, ohrazení, oplocení, doplňkové konstrukce a části staveb i strojních zařízení.⁷⁸

⁷⁶ Dostupné z WWW <http://www.isscopvm.cz/skola/studijni-obory/dalsi-vzdelavani/>.

⁷⁷ Minarčík V. *Obloukové svařování*. 2007, s. 30.

⁷⁸ Balej, Z., Kudělka, V., Opletal, J. *Obloukové svařování wolframovou elektrodou v inertním plynu: metodou 141 (TIG) vysokolegovaných autentických ocelí*. 2004, s. 32.

Základní kurzy svařování:

- Svařování v ochranné atmosféře kyslíčnickem uhličitým
- Svařování v ochranné atmosféře netavící se elektrodou (hliník)
- Svařování v ochranné atmosféře netavící se elektrodou (nerez)
- Svařování plamenem
- Svařování elektrickým obloukem⁷⁹

Úřední zkouška:

- vyšší kvalifikační stupeň,
- délka trvání jeden měsíc,
- cena 4 200Kč až 21 000Kč,

Navazuje na absolvování základního kurzu, na základě protokolu o zkoušce absolventi získávají „Osvědčení o zkoušce svářeče“, provádí se dle ČSN 287.1; ČSN EN 1418; ČSN EN 13 133.

Úřední zkouška se požaduje tam, kde výsledný tvar a funkce svařovaných výrobků vyžaduje zvýšenou kontrolu jakosti výrobků a přesnost ve smontovaném stavu, tj. nosné konstrukce a technická a technologická zařízení, které jsou namáhané dynamicky, teplotně, korozně. Například svařované technologické konstrukce pecí, zemědělských a lesních strojů, železničních vozidel, svařovaná technická plynová zařízení, prostředky závěsné a pracovní k jeřábům a další.

Uchazeč o kurzy v integrované střední škole může získat kvalifikaci ve všech stupních dle evropské normy. Tyto doklady také obsahují mezinárodní platnost.⁸⁰

⁷⁹ Dostupné z WWW <http://www.isscopvm.cz/skola/studijni-obory/poskytovani-dalsiho-vzdelavani-ve-skolnim-roce-2010x2011-10237/>.

⁸⁰ Balej, Z., Kudělka, V., Opletal, J. Obloukové svařování wolframovou elektrodou v inertním plynu: metodou 141 (TIG) vysokolegovaných autentických ocelí. 2004, s. 33.

7.6 Rekvalifikační kurz

Rekvalifikační kurz „Základní kurz svařování“ určený pro uchazeče o zaměstnání z Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm. Jejím cílem je získat odbornou způsobilost ke svařování pomocí různých metod. Kurz bude probíhat ve Valašském Meziříčí v Integrované střední škole. Celkový rozsah kurzu obsahuje 160 hodin, to činí zhruba 20 dnů. Výuka probíhá intenzivně většinou v dopoledních hodinách maximálně 8 hodin denně.

Teoretická výuka bude probíhat v první části rekvalifikačního kurzu, v rozsahu 40 hodin v učebně, která je vybavena videotechnikou a výpočetní technikou.

Praktická výuka bude probíhat v druhé části rekvalifikačního kurzu, v rozsahu 112 hodin, bude probíhat na svářečských pracovištích a je zaměřena na výuku a procvičování manuální zručnosti při vytváření jednotlivých svárů v předepsaných polohách. Důležité je, aby se uchazeči rekvalifikačního kurzu naučili se svařovacím zařízením.

Závěrečná zkouška – kurz bude zakončena písemnou zkouškou z teoretické části a praktickou zkouškou z praktické části pod dozorem komisaře. Délka závěrečné zkoušky bude cca 8 hodin.

Teoretická část se skládá z 25 otázek z bezpečnosti a zdraví při práci a z 25 otázek z technologie svařování. Praktická část obsahuje ústní zkoušku pod vedením komisaře. V praktické části musí uchazeč zvládnout svařování čtyř zkušebních kusů v předepsaných polohách.

Uchazeči po absolvování kurzu dostanou Osvědčení o základním kurzu a budou vlastnit Průkaz odborné kvalifikace svářeče. Tento dokument vyhotoví Česká svářečská společnost a může se činit mezinárodní hodnotou.

Po ukončení kurzu mají absolventi oprávnění svařovat bez zvýšené kontroly.

Předpoklad uchazeče o rekvalifikační kurz je zdravotní způsobilost potvrzená lékařem.

8. Praktická část

V praktické části se zabývám uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadě práce v Rožnově pod Radhoštěm a rekvalifikují se v Základním kurzu svařování. Rekvalifikační kurz probíhá ve Valašském Meziříčí v roce 2012. Při svém výzkumu jsem spolupracovala především s Integrovanou střední školou-Centrem odborné přípravy a Jazykovou školou s právem státní jazykové zkoušky Valašské Meziříčí a Úřadem práce v Rožnově pod Radhoštěm.

8.1 Výzkumný cíl

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, zda jsou rekvalifikační kurzy efektivní nebo jsou pouze realizované. Zda respondenti jsou spokojeni s rekvalifikačním kurzem, jak s výukou, tak s organizací. Mé otázky v dotazníku se zaměřují především na výuku, na její srozumitelnost, na lektora a jeho hodnocení, z toho důvodu, abych mohla zjistit, kde je problém a na základě něho vytvořit inovaci rekvalifikačního kurzu nebo změnu, která povede k efektivnějšímu rekvalifikačnímu kurzu.

8.2 Výzkumný vzorek

Rekvalifikační kurz, který jsem zkoumala, se účastnilo v roce 2012 60 lidí, kteří absolvovali „Základní kurz svařování“. Pro získání více respondentů jsem pracovala s dvěma rekvalifikačními kurzy, které probíhaly ve dnech, jak ukazuje tabulka. Účastníci v rekvalifikačním kurzu byli všichni muži, to se dalo předpokládat na základě charakteru kurzu.

Termíny kurzů	Počet respondentů
27. 2. 2012 – 23. 3. 2012	24
5. 3. 2012 – 6. 4. 2012	26

Tabulka č 2. Termíny základních kurzů svařování. (vlastní zpracování)

8.3 Výzkumná metoda

Jako nejvhodnější metodu jsem zvolila sumativní evaluaci, jejím cílem je zjistit hodnocení rekvalifikačního kurzu, zda je efektivní či nikoliv.

8.4 Výzkumná technika

Jako výzkumnou techniku jsem zvolila dotazník, jelikož nejlépe odpovídá potřebám výzkumu – umožňuje získání dat od mnoha respondentů v poměrně krátkém časovém úseku a respondentům je rovněž zaručena anonymita. Nevýhodou dotazníku je nedostačující pochopitelnost otázek.

Dotazník obsahuje 18 otázek a skládá se ze tří otevřených otázek, dvou polootevřených otázek, dvou uzavřených otázek a jedenácti škálových otázek. Uchazeči, kteří vyplňovali dotazník, vybírali vždy jednu odpověď, která nejlépe vystihovala jejich situaci. Uchazeči, kteří vyplňovali dotazník, nedosáhli ve svém životě vysokého vzdělání. Většinou jsou vyučeni nebo mají pouze základní vzdělání, proto obsah dotazníku nabízí odpovědi, které dle mého názoru nejsou složité.

8.5 Motivace účastníků rekvalifikačního kurzu

Na úřadě práce v Rožnově pod Radhoštěm jsem se dohodla s paní Ing. Olgou Zabloudilovou vedoucí na Úřadě práce v Rožnově pod Radhoštěm a s panem Eduardem Pavlicou vedoucí Svářečské školy, že svůj výzkum provedu ve Valašské Meziříčí na Integrované střední škole s právem státní jazykové zkoušky. S lektorem jsem se domluvila, že v průběhu kurzu na začátku hodiny vstoupím do výuky a budu promlouvat k účastníkům. Vysvětlila jsem účastníkům kurzu, že dotazník

nebude sloužit jen k mému výzkumu v bakalářské práci, ale jejich odpovědi z dotazníku mohou zaručit zlepšení rekvalifikačních kurzů.

8.6 Popis průběhu rekvalifikačního kurzu

Průběh rekvalifikačního kurzu, který probíhal v únoru a v březnu v roce 2012. Pro získání většího počtu respondentů, jsem spolupracovala s vedoucími dvou rekvalifikačních kurzů jménem „Základní kurz svařování“. Rekvalifikační kurzy umožňovala Svářečská škola Integrované střední školy - Centrum odborné přípravy a Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky Valašské Meziříčí. První termín rekvalifikačního kurzu byl od 27. 2. 2012 do 23. 3. 2012 a druhý rekvalifikační kurz začal v průběhu prvního kurzu od 5. 3. 2012 do 6. 4. 2012.

Po domluvě s lektorem jsem vstoupila do rekvalifikačního kurzu a obrátila jsem se s prosbou na respondenty, zda bych je mohla požádat o spolupráci s vyplněním dotazníku. Respondenti byli seznámeni s technikou, s účelem výzkumu a s časovou náročností při vyplnění dotazníku. Bylo jim vysvětleno, jak mají postupovat a jaký je čeká obsah otázek v dotazníku.

Snažila jsem se motivovat respondenty k vyplnění dotazníku. Ukázala jsem jim, že tento výzkum nepomůže jenom mě, ale může nastat řada nových změn díky odpovědím, které mi poskytnou. Mám dojem, že díky osobnímu přístupu a komunikaci s respondenty jsem získala 100% návratnost. Pokud respondent nerozuměl otázce, mohl mě požádat o vysvětlení. Dotazník trval 10 minut, poté jsem si všechny respondenty obešla, a posbírala vyplněný dotazník zpět.

8.7 Zpracování dat

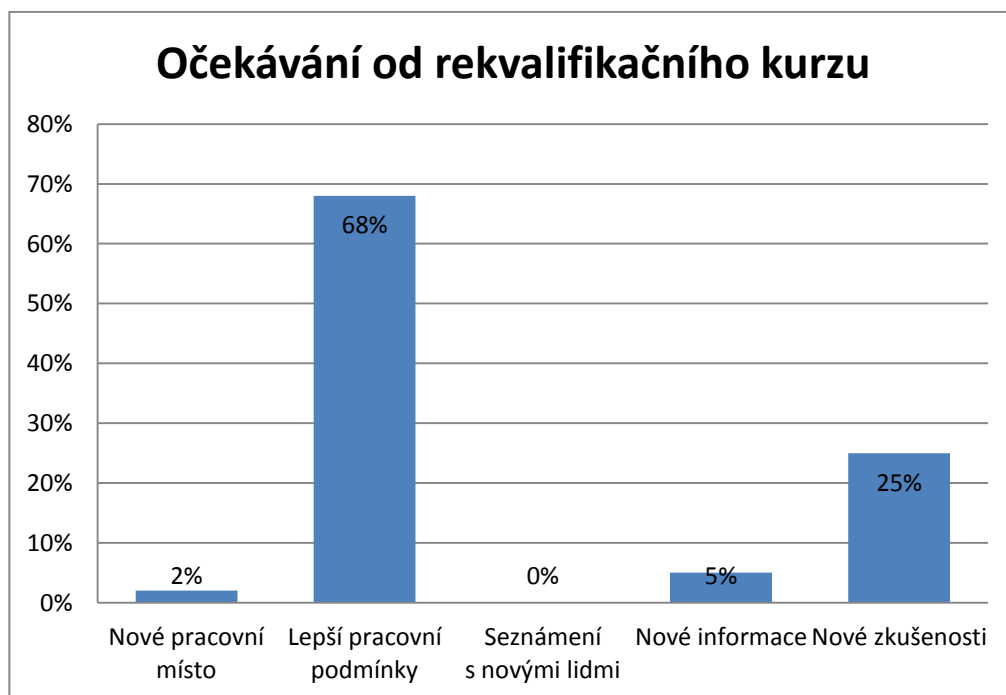
Před zpracováním prošly vrácené dotazníky nejprve kontrolou, kde jsem zjistila, že tři dotazníky nemohu použít z důvodu neúplného vyplnění. Poté jsem dotazníky roztrídila podle odpovědí a pro znázornění dat jsem uskutečnila grafy, které se nachází v evaluačním výzkumu.

9. Evaluační výzkum

Otázka č. 1 Co Vás přivedlo do rekvalifikačního kurzu?

Tabulka č. 3. Očekávání od rekvalifikačního kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Nové pracovní místo	1	1%
Lepší prac. podmínky	39	68%
Seznámení s nov. lidmi	0	0%
Nové informace	3	5%
Nové zkušenosti	14	25%



Graf č. 2 Očekávání od rekvalifikačního kurzu (vlastní zpracování).

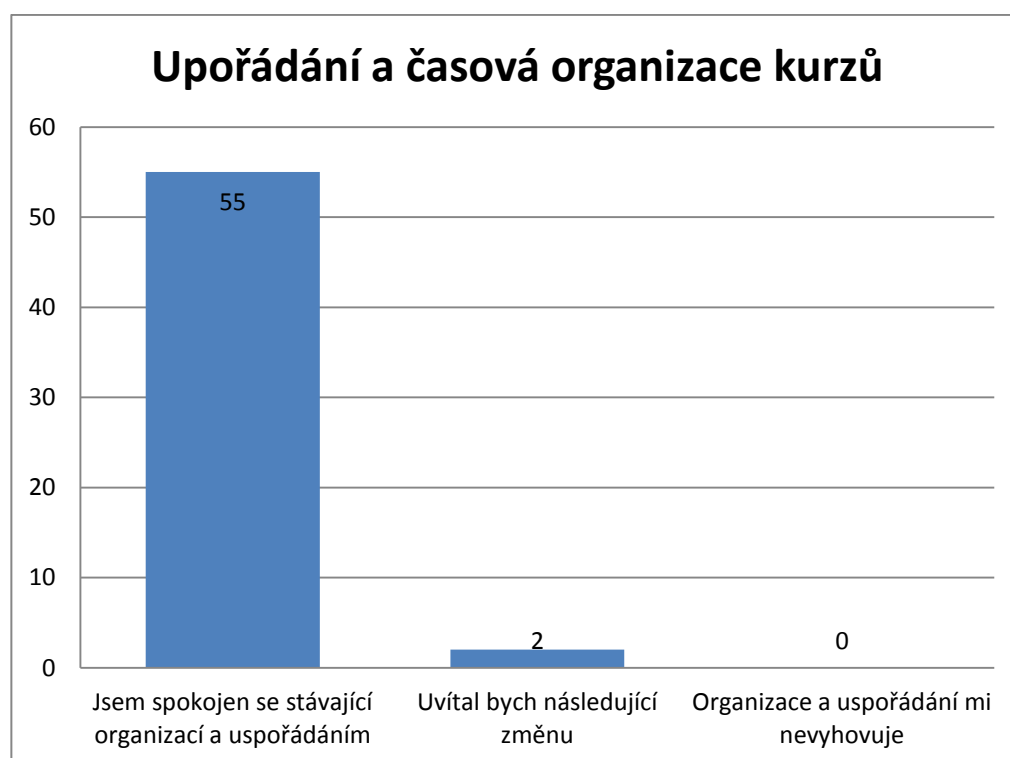
Z otázky vyplývá, že 68% respondentů absolvuje rekvalifikační kurz z důvodu lepších pracovních podmínek. Úřad práce se snaží poskytnout uchazečům o zaměstnání rekvalifikační kurz, který by jim mohl pomoci k novému pracovnímu místu. Dalších 25% respondentů získalo nové zkušenosti, díky kterým mohou rozšířit svůj všeobecný přehled. 5%

respondentů očekává nové informace a 2% navštěvuje kurz pro získání nového pracovního místa.

Otázka č. 2. Jak Vám vyhovuje uspořádání a časová organizace kurzu?

Tabulka č. 4. Uspořádání a časová organizace kurzů (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Jsem spokojen/a se stávající organizací a uspořádáním	55	96%
Uvítal bych následující změnu	2	4%
Organizace a uspořádání mi nevyhovuje	0	0%



Graf č. 3. Uspořádání a časová organizace kurzů (vlastní zpracování).

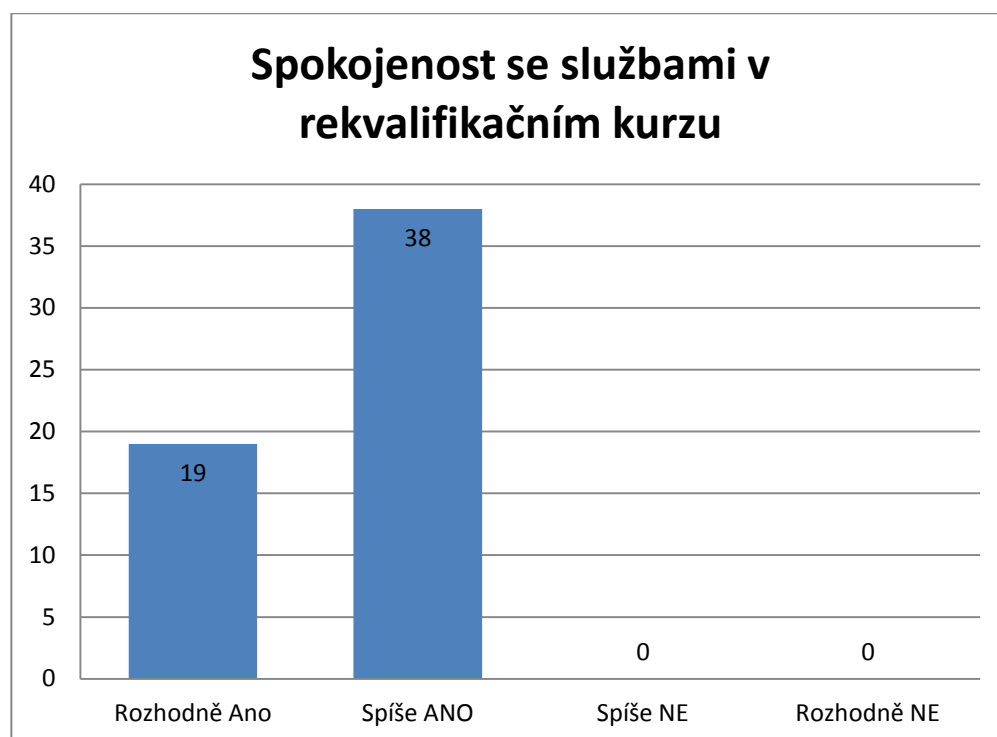
Pouze dva respondenti by uvítali jiné časové rozložení týdne (střídání teoretické výuky s praktickou výukou v jednom týdnu, nechtějí nejprve teoretickou výuku a pak až praktickou). Zbývajícím 55 respondentům

uspořádání a časová organizace kurzu vyhovovala, což se dalo předpokládat vzhledem k jejich dostatečnému časovému fondu.

Otázka č. 3. Jste spokojeni se službami v rekvalifikačním kurzu?

Tabulka č. 5. Spokojenost se službami v rekvalifikačním kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Rozhodně ANO	19	33%
Spíše ANO	38	67%
Spíše NE	0	0%
Rozhodně NE	0	0%



Graf č. 4. Spokojenost se službami v rekvalifikačním kurzu. (vlastní zpracování).

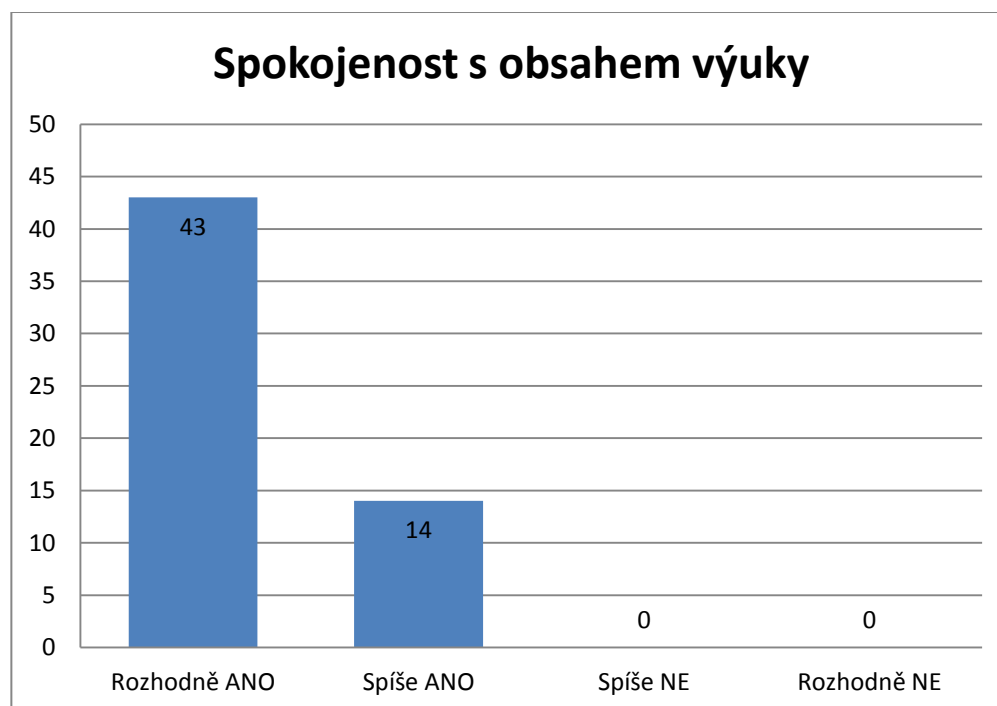
Všechny odpovědi byly zahrnuty do kladných, z toho vyplývá, že každý účastník z rekvalifikačního kurzu byl spokojen se službami a z toho 67% bylo spokojeno maximálně. Odůvodňuji to profesionálním přístupem

organizace a také kvalitním, materiálně technickým zajištěním a vybavením svářečských pracovišť.

Otázka č. 4. Jak jste spokojeni s obsahem výuky?

Tabulka č. 6. Spokojenost s obsahem výuky (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Rozhodně ANO	43	75%
Spíše ANO	14	25%
Spíše NE	0	0%
Rozhodně NE	0	0%



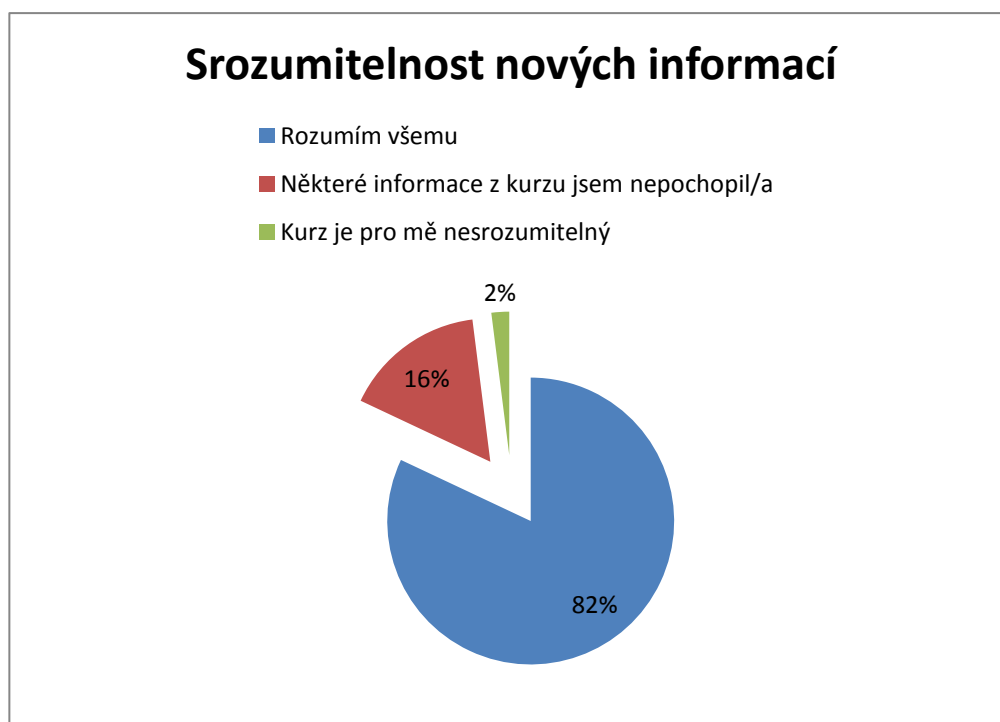
Graf č. 5. Spokojenost s obsahem výuky (vlastní zpracování).

100% respondentů bylo spokojeno s obsahem, z toho 75% bylo spokojeno absolutně. Odůvodňuji to profesionálním přístupem školících firem ke každému účastníkovi rekvalifikačního kurzu.

Otázka č. 5. Je pro Vás kurz srozumitelný z hlediska nových informací?

Tabulka č. 7. Srozumitelnost nových informací (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Rozumím všemu	47	82%
Některé informace z kurzu jsem nepochopil/a	9	16%
Kurz je pro mě srozumitelný	1	2%



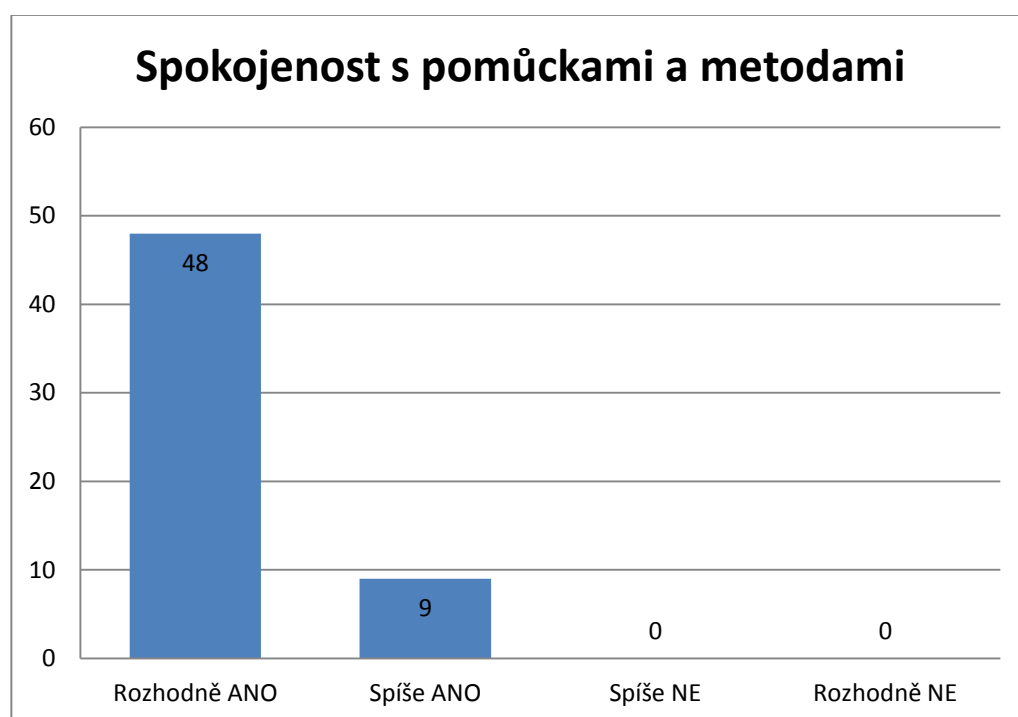
Graf č. 6. Srozumitelnost nových informací (vlastní zpracování).

47 respondentů uvedlo, že v rekvalifikačním kurzu rozumí všemu a nic jim nedělá potíže. Pro 9 respondentů byly informace složitější a potřebovali delší dobu na zpracování nových poznatků. Jeden respondent uvedl, že v kurzu nerozuměl ničemu.

Otázka č. 6. Jste spokojen/a s použitými pomůckami a technikami?

Tabulka č. 8. Spokojenost s pomůckami a metodami (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Rozhodně ANO	48	84%
Spíše ANO	9	16%
Spíše NE	0	0%
Rozhodně NE	0	0%



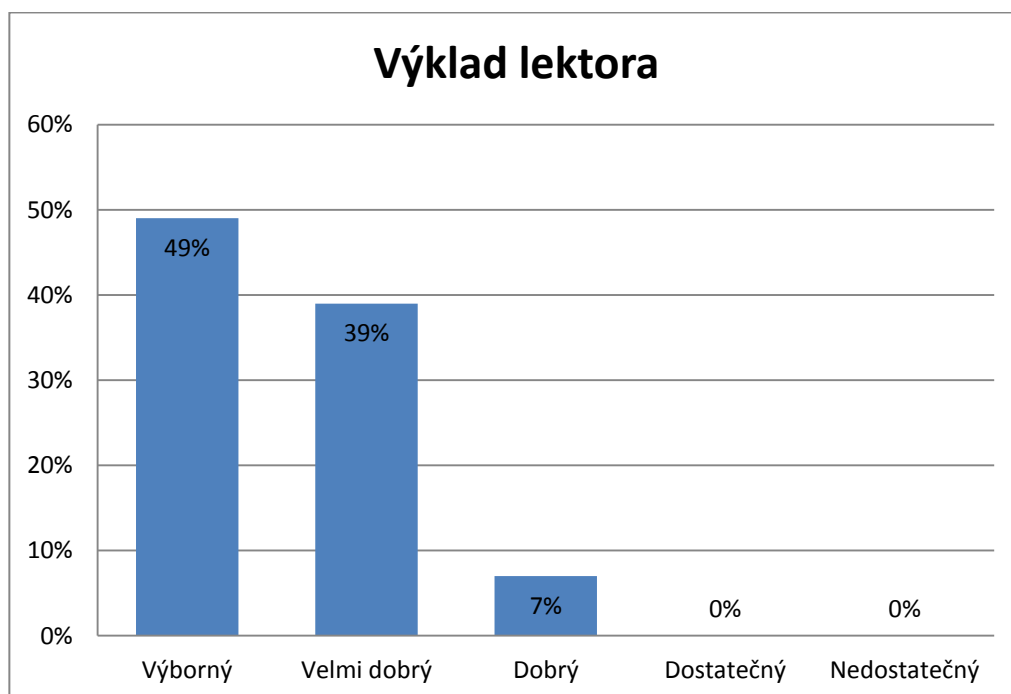
Graf č. 7. Spokojenost s pomůckami a metodami (vlastní zpracování).

Spokojenost s pomůckami a metodami uvedli všichni respondenti. Odůvodňují to moderním vybavením a profesionální znalostí používání pomůcek a metod.

Otázka č. 7. Jak Vám vyhovuje výklad lektora, ohodnoťte škálou 1 až 5.

Tabulka č. 9. Výklad lektora (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Výborný	28	49%
Velmi dobrý	22	39%
Dobrý	7	12%
Dostatečný	0	0%
Nedostatečný	0	0%



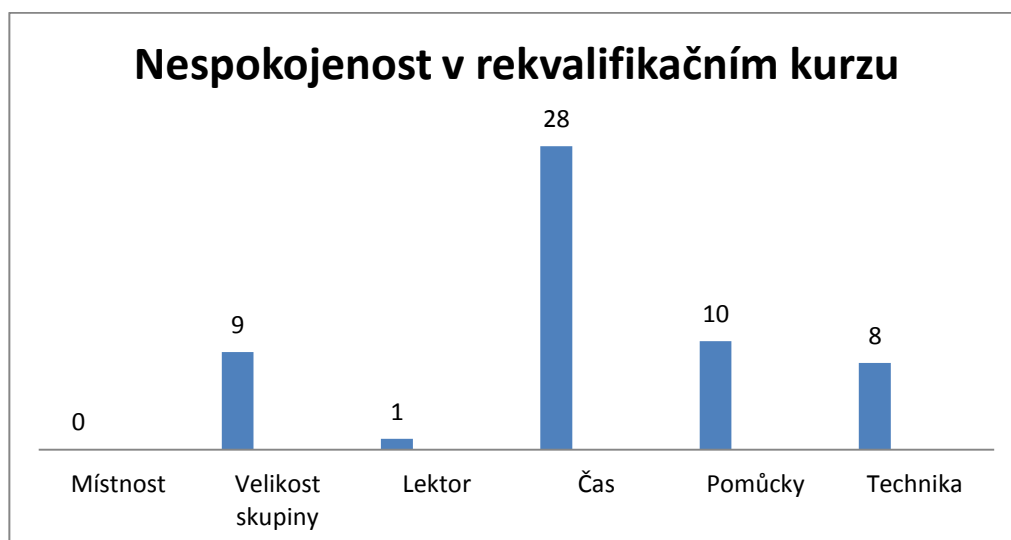
Graf č. 8. Výklad lektora (vlastní zpracování).

49 % respondentů hodnotilo odbornou úroveň lektorů jako výbornou, dalších 39 % ji hodnotilo jako velmi dobrou a poslední 7 % ji hodnotilo jako dobrou. Zbývající dva stupně dostatečná, nedostatečná respondenti nevyužili. Tento výsledek odůvodňují profesionálním vzděláním lektorů.

Otázka č. 8. Jste-li nespokojeni v rekvalifikačním kurzu, uveďte, co Vám vadí?

Tabulka č. 10. Nespokojenost v rekvalifikačním kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Místnost	0	0%
Velikost skupiny	9	15%
Lektor	1	2%
Čas	28	49%
Pomůcky	10	18%
Techniky	8	14%
Jiné	1	2%



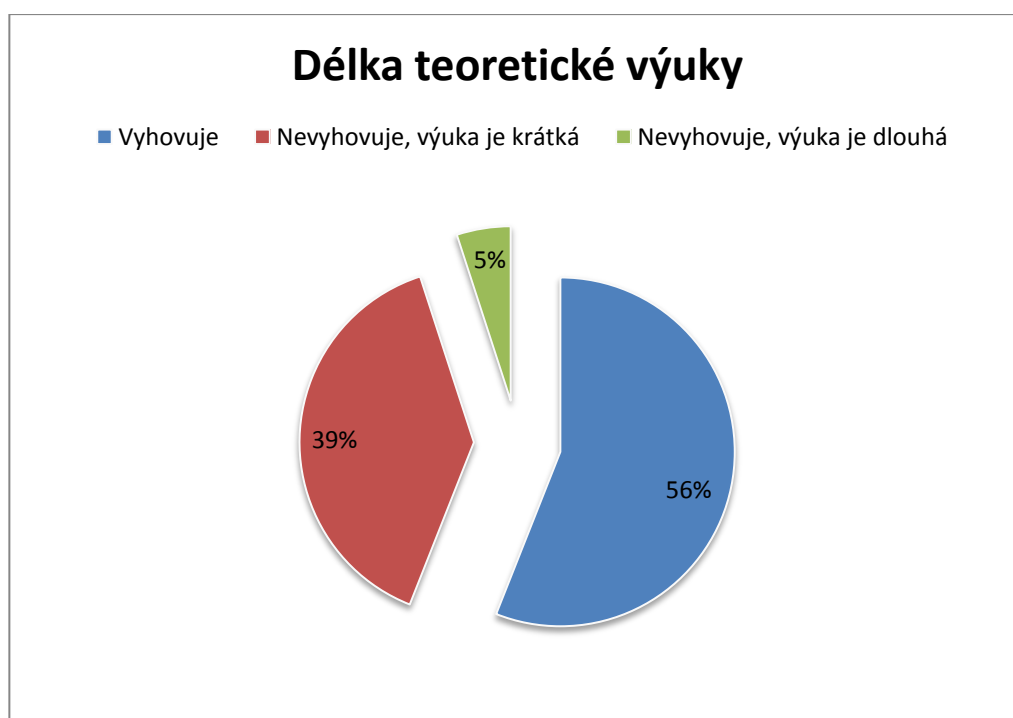
Graf č. 9. Nespokojenost v rekvalifikačním kurzu (vlastní zpracování).

Respondenti byli nespokojeni s rozvržením času. Některým nevyhovovalo rozvržení výuky a někteří by uvítali kratší rekvalifikační kurz. Deset respondentů bylo nespokojeno s pomůckami a osm respondentů mělo problémy s technikami. Devíti respondentům nevyhovovalo rozvržení skupiny ať už podle věku, nebo vzdělání. Také by respondenti uvítali rekvalifikační kurz po menších skupinách, kde by jim lektori věnovali individuální přístup.

Otázka č. 9. Jak Vám vyhovuje délka teoretické výuky v rekvalifikačním kurzu?

Tabulka č. 11. Délka teoretické výuky (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Vyhovuje	32	56%
Nevyhovuje, výuka je krátká	22	39%
Nevyhovuje, výuka je dlouhá	3	5%



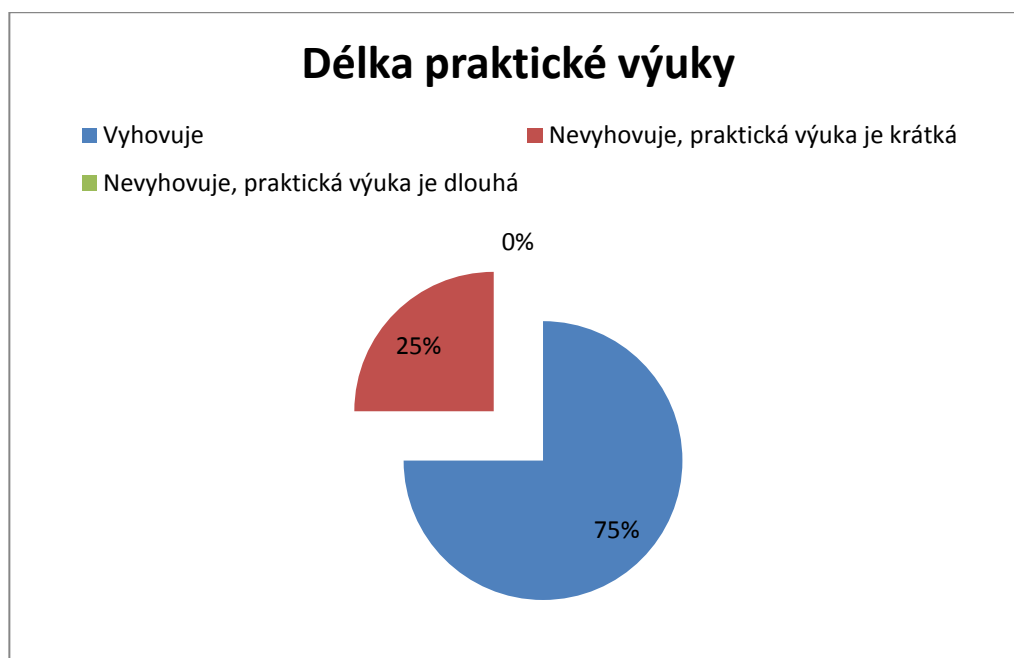
Graf č. 10. Délka teoretické výuky (vlastní zpracování).

Z odpovědi vypnulo, že 56% respondentů je spokojeno s délkou teoretické výuky. 22 respondentů by uvítalo delší teoretickou výuku a tři respondenti by zkrátili teoretickou výuku a věnovali se více praktické výuce.

Otázka č. 10. Jak Vám vyhovuje délka praktické výuky v rekvalifikačním kurzu?

Tabulka č. 12. Délka praktické výuky (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Vyhovuje	43	75%
Nevyhovuje, praktická výuka je krátká	14	25%
Nevyhovuje, praktická výuka je dlouhá	0	0%



Graf č. 11. Délka praktické výuky (vlastní zpracování).

Z odpovědi vyplynulo, že 75% respondentů bylo spokojeno s délkou praktické výuky. 25% respondentů by uvítalo delší praktickou výuku. Žádný z respondentů neuvěděl, že praktická výuka je příliš dlouhá.

Otázka č. 11. Co Vám v rekvalifikačním kurzu činilo největší potíže?

Tabulka č. 13. Největší potíže při absolvování kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Teoretické výuka	19	33%
Praktická výuka	8	14%
Vše jsem zvládal	30	53%



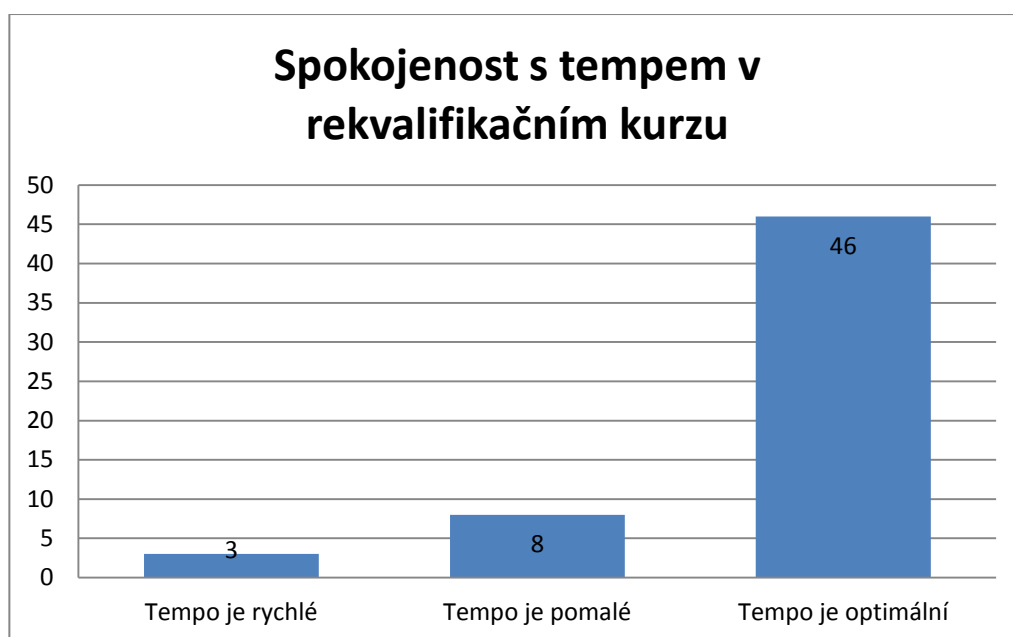
Graf č. 12. Největší potíže při absolvování kurzu (vlastní zpracování).

Z odpovědí na tuto otázku vyplynulo, že větší problém pro respondenty představuje teoretická výuka (33 %) než praktická výuka (14 %). Zbývajících 53 % respondentů rekvalifikační kurz bezproblémově zvládlo.

Otázka č. 12. Jste spokojeni s tempem rekvalifikačního kurzu?

Tabulka č. 14. Spokojenost s tempem v rekvalifikačním kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Tempo je rychlé	3	5%
Tempo je pomalé	8	14%
Tempo je optimální	46	81%



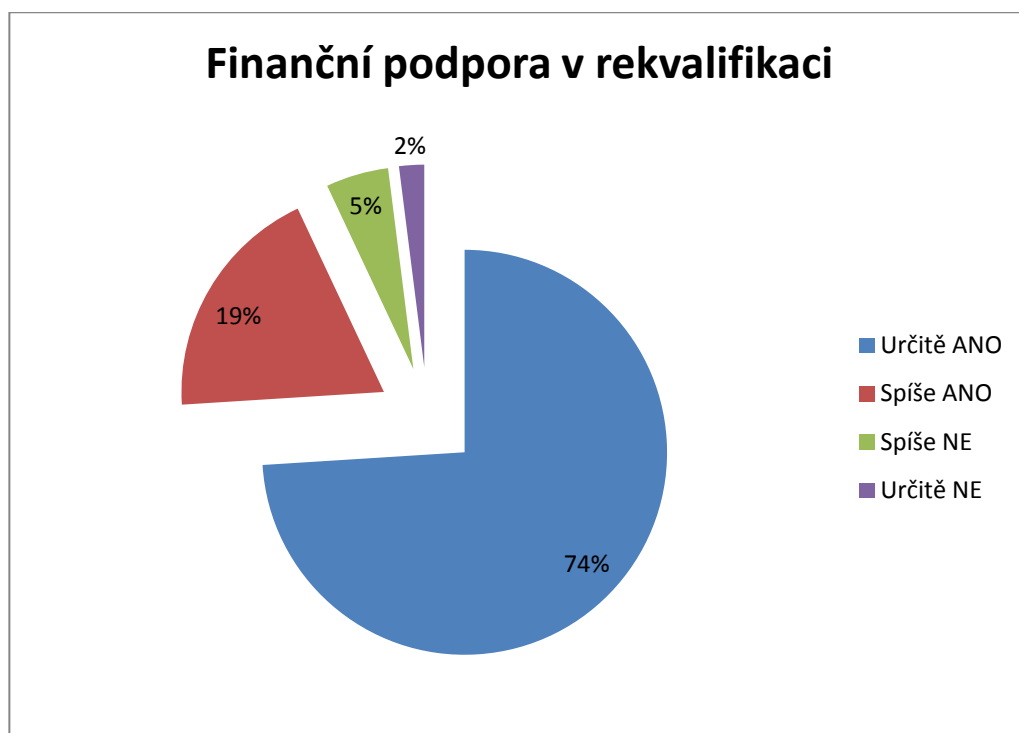
Graf č. 13. Spokojenost s tempem v rekvalifikačním kurzu (vlastní zpracování).

Z odpovědi na otázku vyplynulo, že většině respondentů tempo vyhovuje. Osm respondentů by uvítalo pomalejší tempo a tři respondenti by tempo naopak zrychlili.

Otázka č. 13. Motivuje Vás finanční podpora v rekvalifikaci?

Tabulka č. 15. Finanční podpora v rekvalifikaci (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Určitě ANO	42	74%
Spíše ANO	11	19%
Spíše NE	3	5%
Určitě NE	1	2%



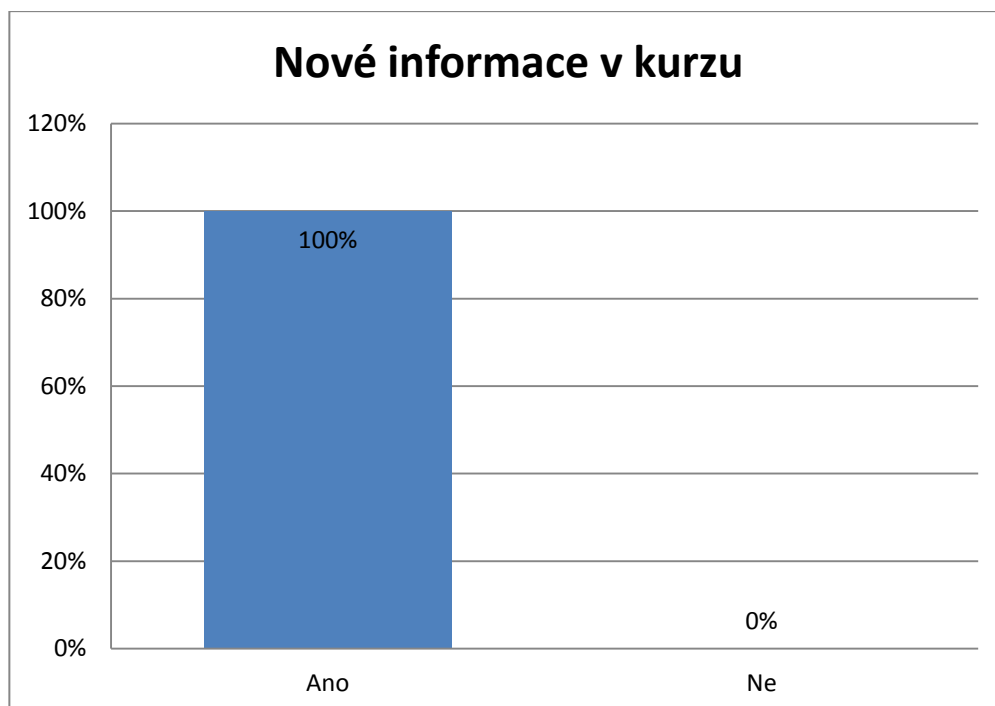
Graf č. 14. Finanční podpora v rekvalifikaci (vlastní zpracování).

93% respondentů drtivou většinou potvrdila, že finanční podpora v průběhu rekvalifikačního kurzu představuje silnou motivaci. Důvodem je snaha o udržení životního standartu a nepřerušovaného přísunu finančních prostředků.

Otázka č. 14. Dozvěděli jste se nové informace?

Tabulka č. 16. Nové informace v kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Ano	57	100%
Ne	0	0%



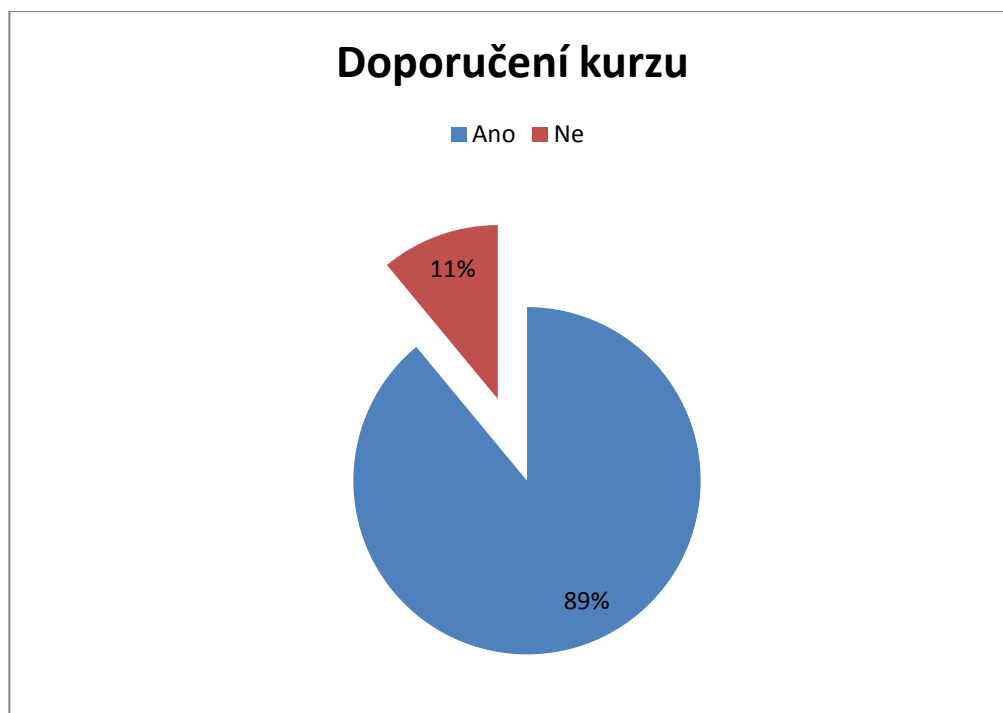
Graf č. 15. Nové informace v kurzu (vlastní zpracování).

Všichni respondenti si v rekvalifikačním kurzu rozšířili vzdělání a doplnili poznatky, které budou potřebovat pro novou pracovní činnost.

Otázka č. 15. Doporučili byste tento kurz Vaším známým?

Tabulka č. 17. Doporučení kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Ano	51	89%
Ne	6	11%



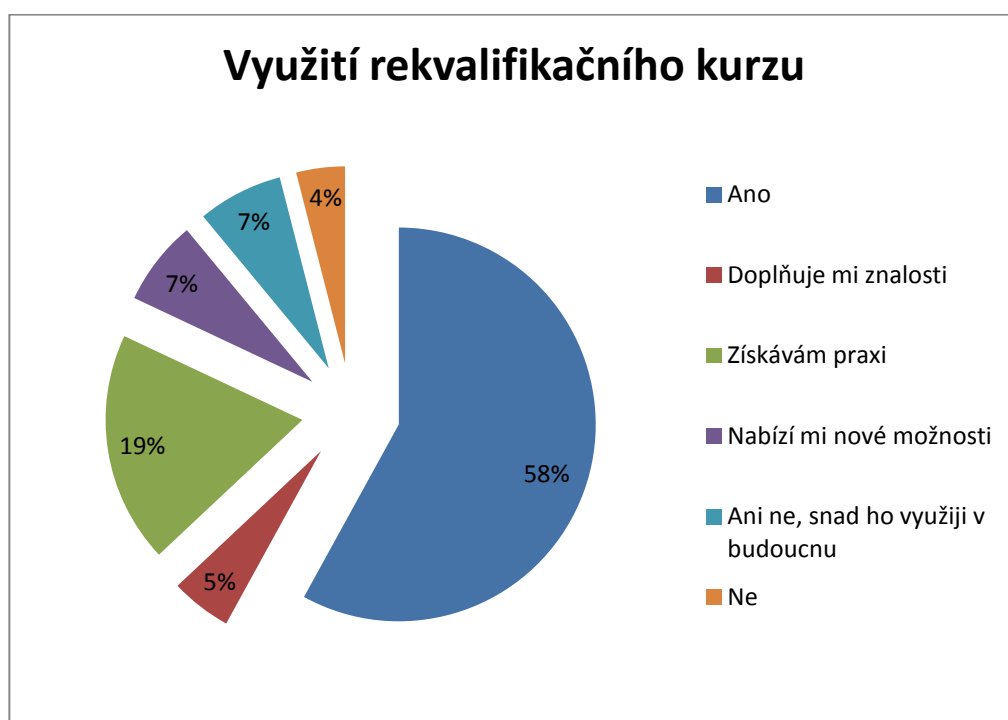
Graf č. 16. Doporučení kurzu (vlastní zpracování).

Z odpovědi na otázku vyplývá, že 89% by doporučilo kurz svým známým. Odůvodňují výborným přístupem, jak lektora, tak organizace.

Otázka č. 16. Máte pocit, že Vám rekvalifikační kurz pomáhá ve svém životě?

Tabulka č. 18. Využití rekvalifikačního kurzu (vlastní zpracování).

	Počet respondentů	Procentuálně
Ano	33	58%
Doplňuje mi znalosti	3	5%
Získávám praxi	11	19%
Nabízí mi nové možnosti	4	7%
Ani ne, snad ho využiji v budoucnu	4	7%
Ne	2	4%



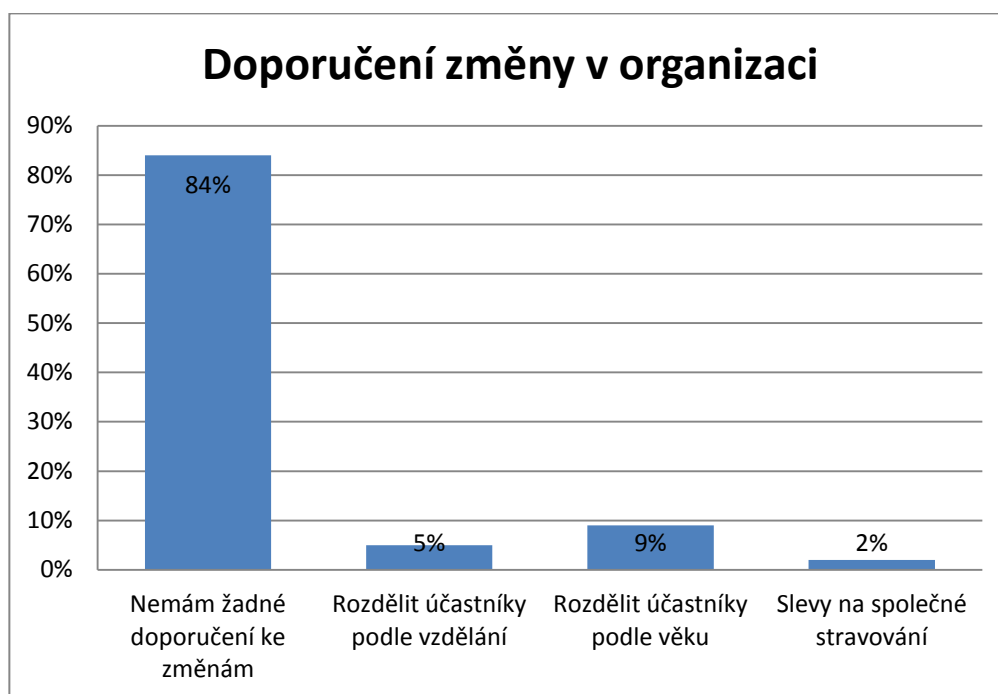
Graf č. 17. Využití rekvalifikačního kurzu (vlastní zpracování).

Z odpovědi na otázku jsem zjistila, že rekvalifikační kurz 58% respondentům pomáhá v životě, z toho 19% respondentů pomáhá získat praxi. Jen 4%, což představuje dva respondenty, kteří uvedli, že kurz jim nepomáhá v životě.

Otázka č. 17. Co byste doporučili změnit v organizaci?

Tabulka č. 19. Doporučení změny v organizaci (vlastní zpracování)

	Počet respondentů	Procentuálně
Nemám žádné doporučení ke změnám	48	84%
Rozdělit účastníky podle vzdělání	3	5%
Rozdělit účastníky podle věku	5	9%
Slevy na společné stravování	1	2%



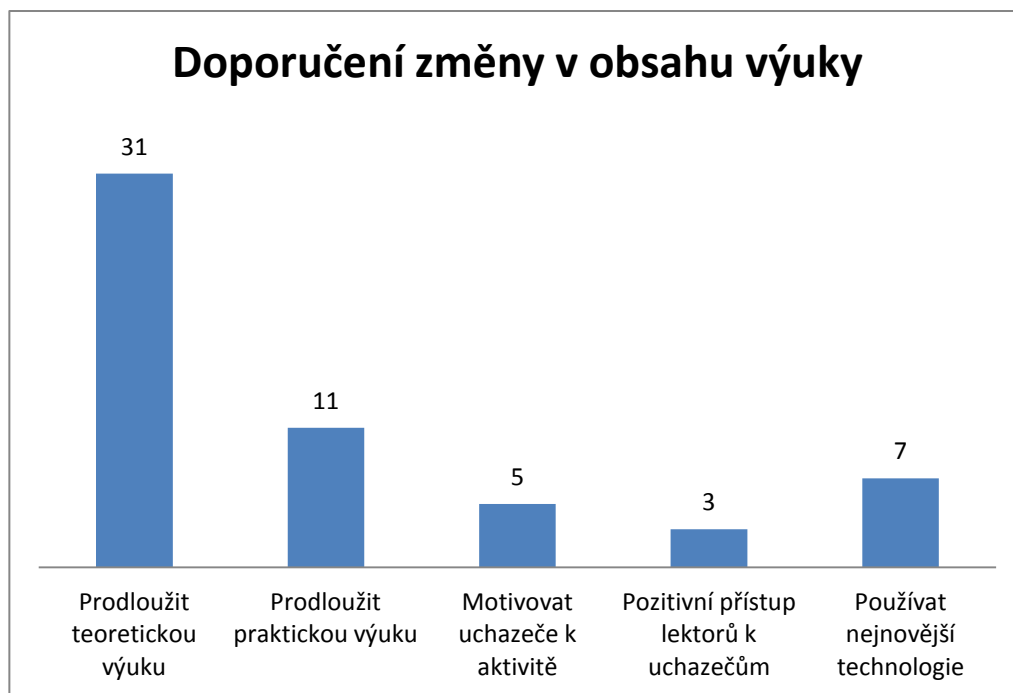
Graf č. 18. Doporučení změny v organizaci (vlastní zpracování).

Z odpovědi vyplývá, že 84% respondentů je spokojena s organizací a nemá žádné výhrady. 5% respondentů si přeje rozdělit kurz podle vzdělání a 9% by chtělo rozdělit na skupiny podle věku. Jeden respondent by uvítal slevy na společné stravování.

Otázka č. 18. Co byste doporučili změnit na obsahu výuky?

Tabulka č. 20. Doporučení změny v obsahu výuky (vlastní zpracování)

	Počet respondentů	Procentuálně
Prodloužit praktickou výuku	31	54%
Prodloužit teoretickou výuku	11	19%
Motivovat uchazeče k aktivitě	5	9%
Pozitivní přístup lektorů k uchazečům	3	5%
Používat nejnovější technologii	7	12%



Graf č. 19. Doporučení změny v obsahu výuky (vlastní zpracování).

Z odpovědi na otázku vyplynulo, že 54% respondentů by změnili na kurzu délku teoretické výuky, protože respondentům představuje teoretická výuka daleko větší problémy než praktická výuka (19%). Sedm respondentů navrholo používání nejnovější technologie. 5 respondentů by uvítalo větší motivaci od lektorů a tři respondenti by si přáli pozitivnější přístup od lektorů.

9.1 Vyhodnocení a doporučení

Z první otázky vyplývá, že uchazeče o zaměstnání přivedlo do rekvalifikačního kurzu především lepší pracovní podmínky. Tady si můžeme uvědomit, že úřady práce plní svou funkci. Pokud uchazeči o zaměstnání chybí rekvalifikace k tomu, aby byl zaměstnán, úřad práce mu vyhledá termín rekvalifikačního kurzu a doporučí ho. Úřad práce je povinen informovat občany o možnosti zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace. Dle mého názoru Úřad práce v Rožnově pod Radhoštěm plní svou funkci na 100%. Otázka č. 2, která se týká uspořádání a časové organizaci vyhovovala naprosté většině respondentů, což se dalo očekávat z hlediska dostatečného časového fondu uchazečů. Z otázky č. 3, 4, 5, 6, 7 a 14 lze usuzovat, že rekvalifikační kurzy jsou vedeny kvalitně, služby a úroveň výuky odpovídají potřebám a studijním předpokladům respondentů. Zcela vyhovoval způsob výkladu učiva a použité výukové metody. 88 % respondentů hodnotilo odbornou úroveň lektorů výbornou nebo velmi dobrou. Taktéž 100 % spokojenost s pomůckami a metodami ve výuce svědčí o kvalitním materiálně technickém zajištění a vybavení svářečských pracovišť. U otázky č. 8 jsem zjišťovala, co uchazečům o zaměstnání nevyhovuje v rekvalifikačním kurzu. Většina je nespokojena s rozvržením času rekvalifikačního kurzu. Uvítali by střídání teoretické části s praktickou částí, z důvodu lepšího procvičení a propojení teorie s praxí. Z otázky č. 9, 10 a 11 vyplývá, že uchazečům o zaměstnání dělá mnohem větší problémy teoretická výuka než praktická výuka. Problém bych viděla ve vzdělávání dospělých, kteří se spíše zaměřují na praxi než na teorii. Z vlastní zkušenosti vím, že dospělí mají daleko více každodenních povinností, proto je jejich čas velice omezen. Jejich myšlení není už tak pružné, jako dříve, proto dávají přednost praxi před teorií. Proto bych doporučila vypracovat studijní materiály, které by uchazeči o zaměstnání používali jak při výuce, tak při domácí přípravě. Zdá se, že uchazeči o zaměstnání neměli velké potíže s tempem, až na malé výjimky. Z otázky č. 13 vyplývá, že finanční podpora v průběhu rekvalifikačního kurzu představuje pro uchazeče o zaměstnání silnou motivaci. Důvodem je snaha o udržení životního standartu a

nepřerušovaného přísunu finančních prostředků. Rekvalifikační kurz by doporučilo svým známým 89%, z toho můžeme usuzovat, že kurz je velmi užitečný a vybavil uchazeče potřebnými informacemi, jak z praxe, tak z teorie. Každému rekvalifikační kurz pomohl v jeho životní situaci, jen dva uchazeči uvedli, že tento kurz nenaplnil jejich očekávání. Poslední dvě otázky se týkají změny v organizaci a změny obsahu výuky. Respondenti kladně reagovali na organizaci, 84% uvedlo, že vše bylo v pořádku a nic by neměli. Někteří uchazeči o zaměstnání by chtěli kurz rozdělit podle věku či vzdělání. Vyplynulo to z velmi rozvrstvené skupiny. Jeden uchazeč napsal, že by uvítal slevy na společné stravování. Tento nápad mi přišel velmi zajímavý a realizovatelný.

10. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda jsou efektivní rekvalifikační kurzy, v tomto případě, zda jsou efektivní Základní svářečské kurzy. Zhodnotit průběh rekvalifikačního kurzu a vytvořit optimalizaci na základě evaluačního výzkumu. Dílčími cíli, které úzce souvisí s hlavním cílem, zjišťovaly spokojenost uchazečů s kvalitou, s obsahem, metodami, pomůckami, organizací a výukou rekvalifikačního kurzu a dostatečnou znalostí získanou prostřednictvím rekvalifikačního kurzu. Na základě získaných informací byly navrženy změny v rekvalifikačním kurzu vedoucí ke zlepšení obsahu výuky a organizace.

Ze zpracovaných dat vyplynulo, že rekvalifikační kurzy jsou vedeny kvalitně, úroveň výuky odpovídá potřebám. Z výzkumu je zřejmé, že uchazeči jsou spokojeni se službami, s výukou, s tempem, s pomůckami a metodami a většina rozumí novým informacím, které jim lektori předkládají. 88% uchazečů hodnotilo odbornou úroveň lektorů jako výbornou a velmi dobrou, což přisuzují profesionálnímu vzdělání a maximálnímu věnování uchazečům rekvalifikačního kurzu. 56% vyhovovalo délka teoretické výuky, z toho 39% uvedlo, že by uvítali delší teoretickou výuku, dle mého názoru to souvisí se vzděláváním dospělých, jejich myšlení není tak pružné, spoléhají se na své bohaté zkušenosti a proto dávají přednost praxi před teorií. 75% uchazečů bylo spokojeno s praktickou výukou, ale 25% uvedlo, že by prosazovali delší praktickou výuku. 93% respondentů drtivou většinou potvrdila, že finanční podpora v průběhu rekvalifikačního kurzu představuje silnou motivaci. Důvodem je snaha o udržení životního standartu a nepřerušovaného přísunu finančních prostředků. 89% uchazečů by doporučilo tento kurz svým známým, odůvodňují to kvalitní organizací, vyčerpávající obsah výuky a materiálně technickém zajištění a vybavení svářečských pracovišť. S organizací v rekvalifikačním kurzu bylo spokojeno 84%, někteří z kurzu by požadovali rozdělení na skupiny podle vzdělání nebo věku, důvodem jsou obsáhlejší skupiny. Volila bych pro tenhle typ kurzů menší skupiny, aby mohl být

zapojen individuálnější přístup k uchazečům. Co se týká odpovědí na otázku změny v obsahu ve výuce, vyplývá, že 31% by požadovalo delší teoretickou výuku. Důvodem by mohla být delší časová pomlka od počátečního vzdělávání a nelehkého navrácení do školních let.

Z výsledků výzkumu jsem navrhla změny v rekvalifikačním kurzu, které jsem uvedla v doporučení a optimalizaci. Realizace alespoň některých navrhnutých optimalizací může přispět ke zkvalitnění a vyšší efektivitě Základních kurzů svařování. Cíl bakalářské práce byl dle mého názoru naplněn.

11. Anotace

Příjmení a jméno autora: Vaculínová Jana

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Název práce: Evaluace rekvalifikačních kurzů

Počet znaků: 72668

Počet příloh: 1

Počet titulů použité literatury: 20

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, rekvalifikační kurzy, evaluace, evaluační výzkum.

Tématem bakalářské práce je evaluace rekvalifikačních kurzů. Cíl práce se zaměřuje především na evaluační výzkum a na efektivnost rekvalifikačních kurzů, v tomto případě na Základní svařečské kurzy. Hlavním cílem je zhodnotit průběh rekvalifikačního kurzu a vytvořit inovaci, která by vedla ke zlepšení kvality a efektivity. Změny se budou dotýkat především obsahu výuky a organizace. Na základě výsledků z výzkumu bude vytvořena optimalizace rekvalifikačních kurzů, která může přispět ke zkvalitnění a vyšší efektivitě Základních kurzů svařování.

Annotation

Author name and surname: Jana Vaculínová

Name of Department and Faculty: Department of Sociology and Andragogy
FF UP

Name of thesis: Evaluation of retraining courses

Number of characters: 72668

Number of attachments: 1

Number of titles of literature: 20

Keywords: Labor market, unemployment, active employment policy,
retraining, retraining courses, evaluation, evaluation research.

The subject of my thesis is the evaluation of skills requalification courses. Firstly, focussing on the evaluation research and effectiveness of skills requalification courses, in this case, the basic Soldering course. In the main conclusion, the aim is to credit the progression of these courses and to create an innovation which would result in improvement of the quality and effectiveness. The changes made will make a difference in the education and organisation of the courses. On the basis of the research findings, there will be an optimisation of requalification courses made, which would help to increase the quality and higher effectiveness of basic soldering courses.

12. Seznam literatury

1. **BENEŠ, S.** *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace ...*
1. vyd. Vydavatelství a nakladatelství Práce v Praze, 1991.
ISBN 80-208-0217-7.
2. **HOLMAN, R.** *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck. Praha: Melandrium,
2005. ISBN 978-808-617-556-0.
3. **INTEGROVANÝ PORTÁL MPS.** *Zpráva o situaci na trhu práce
v okrese Vsetín za rok 2007*. 1 vyd. Vsetín 2008. ISBN neuvedeno.
Dostupné z: [http://portál.mpsv.cz/sz\(local/vs_info/sz/zpravy](http://portál.mpsv.cz/sz(local/vs_info/sz/zpravy).
4. **JANEBOVÁ R.** *Manažer v sociálních službách*. 1 vyd. Hradec
Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN: 978-80-7041-477-4.
5. **KNOLL, O.** *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1 vyd.
Praha: Výzkumný ústav práce a sociální věcí, 1993.
ISBN neuvedeno.
6. **KUCHAR P.** *Trh práce: sociologická analýza*.
1 vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
7. **MACÁKOVÁ, L.** *Mikroekonomie*. 2 vyd. Slaný: Melandrium,
1998. ISBN 80-86175-01-4.
8. **MALACH, J., ZAPLETAL, B.** *Vybrané problémy andragogiky*.
1 vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta,
2005. ISBN 80-7368-043-2.
9. **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1 vyd. Praha:
Sociologické nakladatelství, 1994. s. 21 – 36. ISBN 80-901424-9-4.
10. **MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. VYHLÍDAL, J.** *Dlouhodobá
nezaměstnanost - životní situace a strategie*. Sociologický časopis,
2003, roč. 39, č. 1, s. 37 - 54.
11. **MINAŘÍK V.** *Obloukové svařování*. 3. vyd. Praha: Scientia, 2007.
ISBN: 978-80-86960-28-9.
12. **MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR,** *Právní
předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2009.
ISBN 978-80-86878-92-8.

13. **PEŠKOVÁ O.** *Evaluace ve školním vzdělávacím programu mateřské školy.* 1 vyd. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2009. ISBN: 978-80-86956-48-0.
14. *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 1 vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
15. **PRŮCHA J.** *Pedagogická evaluace: hodnocení vzdělávacích programů, procesů a výsledků.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1996. ISBN 80-210-1333-8.
16. **SIROVÁTKA T, RÁKOCZYOVÁ M.** *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků.* 1 vyd. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. ISBN nevedeno.
17. **SMUTEK M.** *Evaluace sociálních programů.* 1 vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-811-1.
18. **ŠIMEK M.** *Ekonomie trhu práce.* 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.
19. **ŠIMEK, D.** *Otevřená práce.* 1 vyd. Olomouc: Vydavatelství univerzity Palackého Olomouc, 1996. ISBN 80-7067-693-X.
20. **ROESSLER M.** *Učebnice pro základní kurs svařování Z-T7.* 1. vyd. Ostrava: Zeross, 1995. ISBN: 80-85771-26-8.

13. Seznam internetových zdrojů

1. Aktivní politika [online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupný z WWW: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010.
2. Další vzdělávání – obory [online]. 2012 [cit. 2011/02/15] <http://www.isscopvm.cz/skola/studijni-obory/dalsi-vzdelavani/>.
3. ISŠ-COP Valašské Meziříčí [online]. 2012 [cit. 2011/02/15] Dostupné z WWW <http://www.isscopvm.cz/skola/studijni-obory/poskytovani-dalsiho-vzdelavani-ve-skolnim-roce-2010x2011-10237/>.
4. Charakteristika školy [online]. 2012 [cit. 2011/02/15] <http://www.isscopvm.cz/skola/vse-o-skole/charakteristika-skoly/>.
5. Charakteristika školního zařízení [online]. 2012 [cit. 2011/02/15] Dostupné z WWW <http://www.isscopvm.cz/archiv/stazeni/ISSCOPVM-11279-vz-2010.pdf>.
6. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz>.
7. Pasivní politika [online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyz_a0706.pdf.
9. Poradce rekvalifikace [online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupný z WWW: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=106727>.
10. Podpora po celou dobu rekvalifikace [online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupné z WWW. <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

11. Rekvalifikace [online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupné z WWW.
http://mpsv.cz/sz/local/vs_info/rekval.
12. Rekvalifikační kurz [online]. 2012 [cit. 2011/01/15]. Dostupný
z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/rekvalifikace.
13. Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009
[online]. 2012 [cit. 2011/02/15]. Dostupný
z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

14. Seznam tabulek

Tabulka č. 1. Formativní a sumativní evaluace – srovnání

Tabulka č. 2. Termíny základních kurzů svařování

Tabulka č. 3. Očekávání od rekvalifikačního kurzu

Tabulka č. 4. Uspořádání a časová organizace kurzů

Tabulka č. 5. Spokojenost se službami v rekvalifikačním kurzu

Tabulka č. 6. Spokojenost s obsahem výuky

Tabulka č. 7. Srozumitelnost nových informací

Tabulka č. 8. Spokojenost s pomůckami a metodami

Tabulka č. 9. Výklad lektora

Tabulka č. 10. Nespokojenost v rekvalifikačním kurzu

Tabulka č. 11. Délka teoretické výuky

Tabulka č. 12. Délka praktické výuky

Tabulka č. 13. Největší potíže při absolvování kurzu

Tabulka č. 14. Spokojenost s tempem v rekvalifikačním kurzu

Tabulka č. 15. Finanční podpora v rekvalifikaci

Tabulka č. 16. Nové informace v kurzu

Tabulka č. 17. Doporučení kurzu

Tabulka č. 18. Využití rekvalifikačního kurzu

Tabulka č. 19. Doporučení změny v organizaci

Tabulka č. 20. Doporučení změny v obsahu výuky

15. Seznam grafů

Graf č. 1. Trh práce

Graf č. 2 Očekávání od rekvalifikačního kurzu

Graf č. 3. Uspořádání a časová organizace kurzů

Graf č. 4. Spokojenost se službami v rekvalifikačním kurzu.

Graf č. 5. Spokojenost s obsahem výuky

Graf č. 6. Srozumitelnost nových informací

Graf č. 7. Spokojenost s pomůckami a metodami

Graf č. 8. Výklad lektora

Graf č. 9. Nespokojenost v rekvalifikačním kurzu

Graf č. 10. Délka teoretické výuky

Graf č. 11. Délka praktické výuky

Graf č. 12. Největší potíže při absolvování kurzu

Graf č. 13. Spokojenost s tempem v rekvalifikačním kurzu

Graf č. 14. Finanční podpora v rekvalifikaci

Graf č. 15. Nové informace v kurzu

Graf č. 16. Doporučení kurzu

Graf č. 17. Využití rekvalifikačního kurzu

Graf č. 18. Doporučení změny v organizaci

Graf č. 19. Doporučení změny v obsahu výuky

16. Seznam příloh

Příloha č. 1

16.1 Příloha č. 1.

DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku. Dotazník je anonymní a bude použit jako podklad pro vypracování bakalářské práce na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Informace získané z dotazníku budou sloužit nejen pro mou bakalářskou práci, ale také budou využity ke zpracování a zlepšení rekvalifikačních kurzů.

Z nabízených možností vyberte prosím vždy jen jednu odpověď, která nejvíce vystihuje Vaši situaci nebo názor.

1) Co Vás přivedlo do rekvalifikačního kurzu?

- nové pracovní místo
- lepší podmínky pro uplatnění
- seznámení s novými lidmi
- nové informace
- nové zkušenosti

2) Jak Vám vyhovuje uspořádání a časová organizace kurzu?

- jsem spokojen se stávající organizací a uspořádáním
- uvítal bych následující změnu:
- organizace a uspořádání mi nevyhovuje

3) Jste spokojeni se službami v rekvalifikačním kurzu?

- rozhodně ANO
- spíše ANO
- spíše NE
- rozhodně NE

4) Jak jste spokojeni s obsahem výuky?

- rozhodně ANO
- spíše ANO
- spíše NE
- rozhodně NE

5) Je pro Vás kurz srozumitelný z hlediska nových informací?

- rozumím všemu
- některé informace z kurzu jsem nepochopil/a
- kurz je pro mě nesrozumitelný

6) Jak jste spokojen s použitými pomůckami a technikami?

- rozhodně ANO
- spíše ANO
- spíše NE
- rozhodně NE

7) Jak Vám vyhovuje výklad lektora, ohodnoťte škálou 1 až 5

- výborný
- velmi dobrý
- dobrý
- dostatečný
- nedostatečný

8) Jste-li nespokojeni v rekvalifikačním kurzu, uveďte, co Vám vadí?

- místnost
- velikost skupiny
- lektor
- čas
- pomůcky
- technika

9) Jak Vám vyhovuje délka teoretické výuky v rekvalifikačním kurzu?

- vyhovuje
- nevyhovuje, protože teoretická výuka je moc krátká
- nevyhovuje, protože teoretická výuka je zbytečně dlouhá

10) Jak Vám vyhovuje délka praktické výuky v rekvalifikačním kurzu?

- vyhovuje
- nevyhovuje, protože praktická výuka je krátká
- nevyhovuje, protože praktická výuka je zbytečně dlouhá

11) Co Vám v rekvalifikačním kurzu činilo největší potíže?

- teoretická výuka
- praktická výuka
- vše jsem zvládal bez problémů

12) Jste spokojeni s tempem rekvalifikačního kurzu?

- tempo je pro mě rychlé
- tempo je pro mě pomalé
- tempo je optimální

13) Motivuje Vás finanční podpora v rekvalifikaci?

- určitě ANO
- spíše ANO
- spíše NE
- určitě NE

14) Dozvěděli jste se nové informace?

- ano
- ne

15) Doporučili byste tento kurz Vaším známým?

- ano
- ne

16) Máte pocit, že Vám rekvalifikační kurz pomáhá ve Vašem životě?

Vypište:

17) Co byste doporučili změnit v organizaci?

Vypište:

18) Co byste doporučili změnit na obsahu výuky?

Vypište: